

VIỆN HÀN LÂM KHOA HỌC XÃ HỘI VIỆT NAM
HỌC VIỆN KHOA HỌC XÃ HỘI

VŨ THỊ THANH HIỀN

**THÁI ĐỘ VỚI NGHỀ CỦA GIÁO VIÊN MẦM NON
CÁC TỈNH TÂY NGUYÊN**

LUẬN ÁN TIẾN SĨ TÂM LÝ HỌC

HÀ NỘI - 2019

VIỆN HÀN LÂM KHOA HỌC XÃ HỘI VIỆT NAM
HỌC VIỆN KHOA HỌC XÃ HỘI

VŨ THỊ THANH HIỀN

**THÁI ĐỘ VỚI NGHỀ CỦA GIÁO VIÊN MẦM NON
CÁC TỈNH TÂY NGUYÊN**

Chuyên ngành: Tâm lý học
Mã số: 9.31.04.01

LUẬN ÁN TIẾN SĨ TÂM LÝ HỌC

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC

- 1. PGS.TS. Phan Trọng Ngọ**
- 2. PGS.TS. Lê Minh Nguyệt**

HÀ NỘI - 2019

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan công trình nghiên cứu này là của riêng cá nhân tôi. Các số liệu, kết quả được sử dụng minh họa trong luận án này là trung thực, có nguồn gốc rõ ràng. Những kết luận khoa học của luận án chưa từng được công bố trong bất kỳ công trình nào khác.

TÁC GIẢ LUẬN ÁN

Vũ Thị Thanh Hiền

LỜI CẢM ƠN

Luận án là kết quả của quá trình học tập, nghiên cứu ở Học viện Khoa học Xã hội kết hợp với sự nỗ lực cố gắng của bản thân. Đạt được kết quả này, tôi xin bày tỏ lòng biết ơn chân thành đến:

Quý Thầy/Cô giáo Học viện Khoa học Xã hội, Khoa Tâm lý - Giáo dục đã truyền đạt kiến thức, nhiệt tình giúp đỡ cho tôi trong những năm học vừa qua. Đặc biệt, tôi xin bày tỏ lòng biết ơn sâu sắc nhất đến Thầy giáo, PGS.TS. Phan Trọng Ngọ; PGS.TS. Lê Minh Nguyệt - những người hướng dẫn khoa học đã dành nhiều thời gian quý báu để giúp đỡ tôi trong suốt quá trình nghiên cứu, thực hiện luận án.

Tôi xin chân thành cảm ơn đến lãnh đạo Sở Giáo dục và Đào tạo Đắk Lắk, Trường Trung cấp Sư phạm Mầm non Đắk Lắk; Ban Giám hiệu, các cô giáo trường mầm non đã tạo điều kiện giúp đỡ tôi hoàn thành khóa học.

Cuối cùng, tôi xin chân thành cảm ơn gia đình, bạn bè đã động viên giúp đỡ tôi trong quá trình thực hiện luận án này./.

Xin gửi lời chúc sức khỏe và chân thành cảm ơn!

Hà Nội, ngày 02 tháng 3 năm 2019

TÁC GIẢ LUẬN ÁN

Vũ Thị Thanh Hiền

MỤC LỤC

Trang

Trang phụ bìa	
Lời cam đoan	
Lời cảm ơn	
Mục lục	
Danh mục các chữ viết tắt	
Danh mục các bảng	
Danh mục các biểu đồ	
MỞ ĐẦU	1
CHƯƠNG 1: TỔNG QUAN NGHIÊN CỨU VỀ THÁI ĐỘ VỚI NGHỀ CỦA GIÁO VIÊN MẦM NON	8
1.1. Các nghiên cứu về thái độ	8
<i>1.1.1. Nghiên cứu thái độ như là một chức năng tâm lí cá nhân</i>	<i>8</i>
<i>1.1.2. Các nghiên cứu về cấu trúc và biểu hiện của thái độ cá nhân</i>	<i>15</i>
<i>1.1.3. Nghiên cứu sự hình thành và thay đổi thái độ cá nhân</i>	<i>17</i>
<i>1.1.4. Hướng nghiên cứu các phương pháp đo lường thái độ</i>	<i>18</i>
1.2. Những nghiên cứu về thái độ với nghề của giáo viên mầm non	22
<i>1.2.1. Những nghiên cứu về thái độ với nghề</i>	<i>22</i>
<i>1.2.2. Những nghiên cứu về thái độ với nghề của giáo viên</i>	<i>26</i>
TIỂU KẾT CHƯƠNG 1	27
CHƯƠNG 2: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ THÁI ĐỘ VỚI NGHỀ CỦA GIÁO VIÊN MẦM NON	28
2.1. Thái độ với nghề	28
<i>2.1.1. Thái độ</i>	<i>28</i>
<i>2.1.2. Thái độ với nghề</i>	<i>40</i>
2.2. Thái độ với nghề của giáo viên mầm non	43
<i>2.2.1. Nghề giáo viên mầm non</i>	<i>43</i>
<i>2.2.2. Khái niệm thái độ với nghề của giáo viên mầm non</i>	<i>47</i>
<i>2.2.3. Biểu hiện thái độ với nghề của giáo viên mầm non</i>	<i>49</i>
<i>2.2.4. Tiêu chí đánh giá thái độ với nghề của giáo viên mầm non</i>	<i>53</i>
2.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến thái độ với nghề của giáo viên mầm non	57

2.3.1. Các yếu tố chủ quan	58
2.3.2. Các yếu tố khách quan	60
TIÊU KẾT CHƯƠNG 2.....	66
CHƯƠNG 3: TỔ CHỨC VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU	67
3.1. Tổ chức nghiên cứu	67
3.1.1. Nội dung nghiên cứu	67
3.1.2. Chọn mẫu khách thể nghiên cứu	67
3.1.3. Địa bàn nghiên cứu	69
3.1.4. Các bước tiến hành nghiên cứu.....	72
3.2. Phương pháp nghiên cứu.....	73
3.2.1. Phương pháp nghiên cứu tài liệu	73
3.2.2. Phương pháp chuyên gia.....	73
3.2.3. Phương pháp điều tra bằng bảng hỏi	73
3.2.4. Phương pháp phỏng vấn sâu.....	80
3.2.5. Phương pháp thực nghiệm sư phạm.....	81
3.2.6. Phương pháp xử lý số liệu bằng thống kê toán học	83
3.3. Thang đánh giá thái độ với nghề của giáo viên mầm non các tỉnh Tây Nguyên.....	84
3.3.1. Đánh giá chung thái độ với nghề của giáo viên mầm non các tỉnh Tây Nguyên.....	84
3.3.2. Đánh giá thái độ với nghề của giáo viên mầm non qua các mặt biểu hiện.....	84
TIÊU KẾT CHƯƠNG 3.....	87
CHƯƠNG 4: KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU THỰC TIỄN VỀ THÁI ĐỘ VỚI NGHỀ CỦA GIÁO VIÊN MẦM NON CÁC TỈNH TÂY NGUYÊN	88
4.1. Thực trạng thái độ với nghề của giáo viên mầm non các tỉnh Tây Nguyên.....	88
4.1.1. Đánh giá chung thái độ với nghề của giáo viên mầm non các tỉnh Tây Nguyên.....	88
4.1.2. Biểu hiện thái độ với các lĩnh vực nghề của giáo viên mầm non các tỉnh Tây Nguyên.....	116
4.2. Đánh giá các yếu tố ảnh hưởng đến thái độ với nghề của giáo viên mầm non các tỉnh Tây Nguyên	135
4.2.1. Các yếu tố chủ quan	135
4.2.2. Các yếu tố khách quan	137

4.3. Kết quả thực nghiệm tác động	141
4.3.1. <i>Kết quả về mặt nhận thức trong thái độ với nghề của giáo viên mầm non sau thực nghiệm</i>	141
4.3.2. <i>Kết quả thái độ với nghề của giáo viên mầm non sau thực nghiệm</i>	144
TIÊU KẾT CHƯƠNG 4	146
KẾT LUẬN VÀ KUYẾN NGHỊ	147
DANH MỤC CÁC BÀI BÁO, CÔNG TRÌNH ĐÃ ĐƯỢC CÔNG BỐ	
LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN	150
TÀI LIỆU THAM KHẢO	151
PHỤ LỤC	1PL

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

Stt	Chữ viết tắt	Nghĩa đầy đủ
1	CBQL	Cán bộ quản lý
2	CD	Cao đẳng
3	ĐH	Đại học
4	ĐLC	Độ lệch chuẩn
5	ĐC	Đối chứng
6	ĐTB	Điểm trung bình
7	GV	Giáo viên
8	GVMN	Giáo viên mầm non
9	NT	Nhận thức
10	TC	Trung cấp
11	TN	Thực nghiệm

DANH MỤC CÁC BẢNG

Bảng 3.1.	Đặc điểm khách thể nghiên cứu là GVMN	68
Bảng 3.2.	Độ tin cậy của bảng hỏi về các nội dung được nghiên cứu trên mẫu GVMN	78
Bảng 4.1.	Các mặt biểu hiện của thái độ với nghề của giáo viên mầm non các tỉnh Tây Nguyên.....	89
Bảng 4.2.	Tự đánh giá của GV về thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên (xét chung)	94
Bảng 4.3.	Tự đánh giá của GV và đánh giá của CBQL về thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên (xét chung).....	99
Bảng 4.4.	Thái độ với nghề của GVMN xét theo thâm niên	101
Bảng 4.5.	Thái độ với nghề của GVMN xét theo trình độ chuyên môn	105
Bảng 4.6.	Thái độ với nghề của GVMN xét theo thành tích thi đua	108
Bảng 4.7.	Thái độ với nghề của GVMN xét theo thành phần dân tộc	111
Bảng 4.8.	Thái độ với nghề của GVMN xét theo địa bàn công tác	113
Bảng 4.9.	Tự đánh giá về nhận thức trong thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên.....	117
Bảng 4.10.	Tự đánh giá của GV và đánh giá của CBQL về thái độ nhận thức nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên (xét chung)	121
Bảng 4.11.	Tự đánh giá về thái độ xúc cảm với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên.....	123
Bảng 4.12.	Tự đánh giá và đánh giá của CBQL về thái độ xúc cảm nghề của GVMN và các tỉnh Tây Nguyên(mẫu chung)	127
Bảng 4.13.	Tự đánh giá về hành động trong thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên (xét chung).....	128
Bảng 4.14.	Tự đánh giá của GV và đánh giá của CBQL về hành động nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên (xét chung).....	132
Bảng 4.15.	Tương quan giữa nhận thức, cảm xúc và hành động.....	134
Bảng 4.16.	Ảnh hưởng của các yếu tố chủ quan đến thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên	135
Bảng 4.17.	Ảnh hưởng của các yếu tố khách quan đến thái độ với nghề	138
Bảng 4.18.	Ảnh hưởng của các yếu tố chủ quan và khách quan.....	140
Bảng 4.19.	Kết quả thái độ nhận thức nghề của nhóm TN và ĐC trước và sau....	141
Bảng 4.20.	Kết quả thái độ với nghề của nhóm TN và nhóm ĐC trước và sau	144

DANH MỤC CÁC BIỂU ĐỒ

Biểu đồ 4.1.	Thái độ với nghề của GVMN xét theo thâm niên	101
Biểu đồ 4.2.	Thái độ với nghề của GVMN xét theo trình độ chuyên môn.....	105
Biểu đồ 4.3.	Thái độ với nghề của GVMN xét theo thành tích thi đua	108
Biểu đồ 4.4.	Thái độ với nghề của GVMN xét theo thành phần dân tộc.....	111
Biểu đồ 4.5.	Thái độ với nghề của GVMN xét theo địa bàn công tác	113
Biểu đồ 4.6.	Kết quả thái độ nhận thức nghề của nhóm TN trước và sau tác động	142
Biểu đồ 4.7.	Kết quả thái độ nhận thức nghề của nhóm TN và ĐC trước và sau thực nghiệm	142
Biểu đồ 4.8.	Kết quả thái độ với nghề của nhóm TN trước và sau tác động.....	144

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Thái độ với nghề là một trong những yếu tố vô cùng quan trọng quyết định mức độ chất lượng hoạt động nghề và sự thành công trong công việc. Nhiều nghiên cứu về thái độ đã chỉ ra rằng: Thái độ với nghề tích cực có tỉ lệ thuận với thành công. Có thái độ tích cực với nghề sẽ là động lực thúc đẩy cá nhân hoạt động nghề có hiệu quả. Chẳng hạn, cá nhân nhận thức về nghề một cách đúng đắn, tích cực; có cảm xúc tích cực với nghề, họ sẽ hứng thú, say mê với nghề và sẽ nỗ lực vượt qua mọi khó khăn, thử thách, luôn tìm tòi, sáng tạo vì nghề. Ngược lại, họ sẽ cảm thấy thờ ơ, chán nản, làm việc ở mức độ đối phó, thiếu tinh thần trách nhiệm, để lại những tổn thất nặng nề về tài sản vật chất, tinh thần và cả sinh mạng con người.

Giáo dục mầm non là bậc học đầu tiên trong hệ thống Giáo dục quốc dân. Đây là bậc học có vị trí quan trọng trong chiến lược phát triển con người. Mục tiêu của Giáo dục mầm non là "giúp trẻ phát triển về thể chất, tình cảm, trí tuệ, thẩm mỹ, hình thành những yếu tố đầu tiên về nhân cách, chuẩn bị cho trẻ vào lớp một" [8]. Đội ngũ giáo viên mang yếu tố hàng đầu quyết định chất lượng, hiện thực hóa mục tiêu giáo dục. Phát triển đội ngũ giáo viên luôn là vấn đề chiến lược của mỗi quốc gia, đặc biệt trong thế kỷ XXI được xem là thế kỷ của công nghệ thông tin và kinh tế tri thức. Nâng cao chất lượng giáo viên được xem là khâu đột phá, trọng tâm của công cuộc đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục, trong đó có đội ngũ giáo viên mầm non.

Giáo viên mầm non có nhiệm vụ chăm sóc, giáo dục trẻ từ 0 đến 6 tuổi. Nghề giáo viên mầm non là nghề có sự kết hợp của cả ba loại nghề: Giáo viên, thầy thuốc, nghệ sĩ. Người giáo viên mầm non cùng một lúc phải làm tốt chức năng của người mẹ, người giáo viên, người thầy thuốc, người nghệ sĩ và người bạn của trẻ. Vì thế, ngoài những đặc điểm chung của lao động sư phạm ở các bậc học khác, lao động sư phạm của giáo viên mầm non còn có những đặc thù nhất định, được thể hiện rõ ở các đặc điểm như mục đích, đối tượng, phương tiện, môi trường và sản phẩm lao động. Đối tượng hoạt động sư phạm của giáo viên mầm non là trẻ tuổi từ 3 tháng đến 6 tuổi, độ tuổi phát triển nhanh, mạnh cả về thể chất lẫn tâm lý cho nên

giáo viên mầm non không những dạy trẻ, giáo dục trẻ mà còn phải chăm sóc, nuôi dưỡng, bảo vệ trẻ trong mọi hoạt động của trẻ ở trường mầm non. Nhân cách của trẻ trong tương lai như thế nào sẽ phụ thuộc rất lớn vào sự chăm sóc, nuôi dưỡng giáo dục và bảo vệ của người giáo viên mầm non.

Với những đặc điểm đặc thù trên, ngoài những yêu cầu chuẩn nghiệp vụ đối với người giáo viên mầm non về phẩm chất, năng lực thì việc người giáo viên mầm non có thái độ tích cực với nghề có ý nghĩa cực kỳ quan trọng. Người giáo viên mầm non có thái độ tích cực với nghề, họ sẽ yêu thương, tôn trọng trẻ; chăm sóc, giáo dục trẻ nhiệt tình, chu đáo; tích cực học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ... hoàn thành tốt sứ mệnh cao cả mà xã hội giao cho. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã dạy: “Làm mẫu giáo tức là thay mẹ dạy trẻ. Muốn làm được thế thì phải yêu trẻ. Các cháu nhỏ hay quấy, phải bền bỉ, chịu khó mới nuôi dạy được các cháu. Dạy trẻ cũng như trồng cây non. Trồng cây non được tốt thì sau này cây lên tốt, dạy trẻ tốt thì sau này các cháu thành người tốt”. [58].

Tuy nhiên, thực trạng về thái độ với nghề của giáo viên mầm non hiện nay thật đáng báo động. Khi xu hướng toàn cầu hoá và kinh tế thị trường diễn ra, thì mặt trái của nó cũng đã len lỏi, xâm nhập, tác động vào đời sống nghề nghiệp của giáo viên mầm non. Nhiều giáo viên mầm non vào nghề không xuất phát từ tình yêu, sự đánh giá cao giá trị nghề, họ không nhận thức được đầy đủ những giá trị nhân văn, ý nghĩa cao quý của nghề. Bên cạnh những tấm gương giáo viên mầm non cao đẹp, có thái độ tích cực với nghề, thì không ít giáo viên mầm non có những biểu hiện tiêu cực, trái với chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp, cùng với đó là những vụ trẻ mầm non bị bạo hành liên tiếp xảy ra. Chỉ cần gõ vào Google từ khóa "trẻ mầm non bị bạo hành" đã có khoảng 2.120.000 kết quả trong 0,41 giây. Hầu hết tất cả những vụ việc bạo hành trẻ của các giáo viên mầm non đã để lại sự tổn thương nghiêm trọng về mặt tinh thần và thể xác cho trẻ, gây bức xúc trong dư luận. Có thể nói một trong những nguyên nhân của những vụ việc đau lòng trên không thể không nói đến đó là do một bộ phận giáo viên mầm non chưa có thái độ tích cực với nghề.

Cùng với cả nước, Tây Nguyên đang thực hiện nhiệm vụ đổi mới căn bản, toàn diện về giáo dục và đã có những bước chuyển biến về mọi mặt. Trong đó, đội ngũ giáo viên mầm non từng bước được trẻ hóa, đại bộ phận giáo viên mầm non nhiệt tình, yêu nghề, mến trẻ, có ý thức trách nhiệm trong công tác chăm sóc, giáo dục trẻ.

Tuy nhiên, so với cả nước, Tây Nguyên có điều kiện kinh tế - xã hội còn nhiều khó khăn như: Cơ sở hạ tầng kém phát triển, sự chung đụng của nhiều sắc dân trong một vùng đất nhỏ, thiếu nguồn nhân lực chất lượng cao, và mức sống trung bình người dân còn thấp... Tất cả những điều này tác động không nhỏ đến thái độ với nghề của giáo viên mầm non, nhất là tại các xã vùng sâu, xa, vùng đồng bào dân tộc thiểu số, điều kiện cơ sở vật chất còn nhiều hạn chế, khiến nhiều giáo viên mầm non chưa yên tâm công tác, thái độ với nghề chưa tích cực dẫn đến hoạt động nghề kém hiệu quả.

Nhiều năm trở lại đây, ở trong nước cũng như trên thế giới, các nhà tâm lý học đã quan tâm nghiên cứu nhiều đến thái độ và thái độ với nghề của người lao động. Tuy nhiên, ở Việt Nam hiện nay, chưa có công trình nào nghiên cứu về thái độ với nghề của giáo viên mầm non.

Với những lý do trên, chúng tôi thấy việc nâng cao thái độ với nghề của giáo viên mầm non các tỉnh Tây Nguyên, qua đó nâng cao chất lượng đội ngũ GVMN, góp phần đảm bảo chiến lược phát triển giáo dục vùng Tây Nguyên đang là một yêu cầu cấp thiết. Vì thế, chúng tôi chọn đề tài nghiên cứu: *“Thái độ với nghề của giáo viên mầm non các tỉnh Tây Nguyên”*.

2. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

2.1. Mục đích nghiên cứu

Xây dựng được khung lý luận về thái độ đối với nghề của giáo viên mầm non (GVMN); Đánh giá được thực trạng biểu hiện thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên và các yếu tố tác động đến thực trạng; trên cơ sở đó đề xuất và thực nghiệm biện pháp tâm lý - Sư phạm nhằm xây dựng một thái độ với nghề tích cực cho GVMN các tỉnh Tây Nguyên.

2.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

2.2.1. *Tổng quan nghiên cứu trong và ngoài nước về thái độ với nghề, thái độ với nghề của giáo viên mầm non.*

2.2.2. *Xây dựng một số vấn đề lý luận cơ bản về thái độ với nghề của giáo viên mầm non.*

2.2.3. *Khảo sát thực trạng thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên, xác định các yếu tố ảnh hưởng tới thực trạng đó*

2.2.4. *Thực nghiệm các biện pháp tâm lý, sư phạm nhằm nâng cao thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên*

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

3.1. Đối tượng nghiên cứu

Biểu hiện thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

3.2.1. Phạm vi nội dung nghiên cứu

Luận án chỉ nghiên cứu biểu hiện thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên thông qua các mặt: Thái độ đối với trẻ; thái độ đối với giá trị nghề; thái độ đối với hoạt động chăm sóc, giáo dục trẻ và thái độ đối với việc học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ.

3.2.2. Phạm vi địa bàn nghiên cứu

Khảo sát 18 trường mầm non trên địa bàn tỉnh Đắk Lắk, Đắk Nông và Gia lai, trong đó có; 6 trường thuộc vùng có điều kiện kinh tế - xã hội thuận lợi (vùng 1), 6 trường thuộc vùng có điều kiện kinh tế - xã hội còn khó khăn nhưng đã tạm thời ổn định (vùng 2), 6 trường thuộc vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn (vùng 3)

+ Đắk Lắk gồm: Thành phố Buôn Ma Thuột huyện Krông Păk, M'Đrăk và huyện Cư Kuil.

+ Đắk Nông gồm: Thị xã Gia, huyện Krông Nô và Cư Jút.

+ Gia lai gồm: Thành phố Pleicu, huyện Chư sê và Chư Prong

- Thực nghiệm sư phạm tại các trường Mầm non tỉnh Đắk Lắk.

3.2.3. Phạm vi khách thể nghiên cứu

Tổng số mẫu khảo sát: 395. Trong đó, mẫu điều tra thăm dò: 30 (28 GVMN; 2 cán bộ quản lý); mẫu điều tra chính thức là: 347 GVMN, 18 cán bộ quản lý.

Mẫu khách thể thực nghiệm tác động: 36.

Mẫu đối chứng: 34.

Mẫu phỏng vấn sâu: 30 trong đó có 10 GVMN, 10 CBQL và 10 phụ huynh.

4. Phương pháp tiếp cận, phương pháp nghiên cứu và giả thuyết khoa học

4.1. Phương pháp tiếp cận

4.1.1. Tiếp cận hoạt động

Thái độ với nghề của GVMN được hình thành và thể hiện thông qua các hoạt động thực tiễn. Vì vậy, để đánh giá mức độ và biểu hiện thái độ với nghề của GVMN phải được thực hiện thông qua các hoạt động thực tiễn của GVMN như: Tham gia dự

giờ, quan sát hoạt động chăm sóc giáo dục trẻ, các hoạt động bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ của GVMN.

4.1.2. Tiếp cận hệ thống

Con người là một trong những hệ thống phức tạp nhất trong hệ thống tự nhiên và xã hội. Thái độ của con người chịu sự ảnh hưởng của rất nhiều yếu tố khác nhau. Vì vậy, thái độ với nghề của GVMN phải được xem xét như là kết quả tác động của nhiều yếu tố. Tuy nhiên, ở mỗi thời điểm, hoàn cảnh khác nhau, các yếu tố có sự tác động khác nhau, có yếu tố tác động trực tiếp, có yếu tố tác động gián tiếp, có yếu tố ảnh hưởng nhiều, có yếu tố ảnh hưởng ít. Việc xác định đúng vai trò của từng yếu tố trong những hoàn cảnh cụ thể là rất cần thiết. Trong nghiên cứu này, thái độ với nghề của GVMN được xem xét trong các mối quan hệ về nhiều mặt trong các hoạt động khác nhau. Các yếu tố thuộc về giáo viên như: xu hướng, trách nhiệm nghề nghiệp, trình độ chuyên môn, tuổi đời của giáo viên...; các yếu tố thuộc về nhà trường và xã hội như: môi trường làm việc, đánh giá ghi nhận của nhà trường và phụ huynh; lương thưởng, chế độ đãi ngộ.

4.1.3. Tiếp cận lịch sử cụ thể

Tâm lý cá nhân là kết quả của quá trình lĩnh hội kinh nghiệm lịch sử, xã hội biến thành cái riêng của bản thân. Thái độ của cá nhân là thuộc tính tâm lý nên cũng chịu sự chế ước của lịch sử cá nhân và cộng đồng. Chính vì vậy khi đánh giá thái độ với nghề của GVMN, chúng tôi đều lưu ý tới đặc điểm về hoàn cảnh cụ thể mà giáo viên đang sống. Mặt khác, khi xem xét vấn đề này cần phải phân tích quá trình hình thành, ra đời, tồn tại, phát triển của nó, trong đó truyền thống gia đình là hết sức quan trọng. Lịch sử, truyền thống mỗi gia đình có ảnh hưởng to lớn đến các thành viên của gia đình đó ở mọi lĩnh vực hoạt động, trong đó có thái độ với nghề của cá nhân. Bên cạnh đó các yếu tố văn hóa dân tộc, vùng miền cũng cần được xem xét khi đánh giá về thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên.

4.2. Các phương pháp nghiên cứu

- Phương pháp nghiên cứu tài liệu văn bản
- Phương pháp chuyên gia
- Phương pháp điều tra bằng bảng hỏi
- Phương pháp phỏng vấn sâu

- *Phương pháp thực nghiệm sư phạm*
- *Phương pháp xử lý số liệu bằng thống kê toán học*

4.3. Giả thuyết khoa học

Đa số GVMN các tỉnh Tây Nguyên có thái độ với nghề ở mức trung bình được biểu hiện thông qua nhận thức, xúc cảm và hành động đối với 4 lĩnh vực: với trẻ em; với giá trị nghề; với hoạt động chăm sóc, giáo dục trẻ và với việc học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ.

Có nhiều yếu tố ảnh hưởng đến thái độ với nghề GVMN các tỉnh Tây Nguyên, có yếu tố chủ quan và yếu tố khách quan, trong đó các yếu tố khách quan có ảnh hưởng mạnh hơn các yếu tố chủ quan.

Có thể nâng cao thái độ với nghề cho GVMN các tỉnh Tây Nguyên theo hướng tích cực bằng các biện pháp tác động tâm lý sư phạm như: Mời chuyên gia nói chuyện với GVMN về các nội dung: Đặc điểm tâm sinh lý đặc trưng của trẻ mầm non; giá trị xã hội của nghề GVMN; phương pháp tổ chức các hoạt động chăm sóc, giáo dục trẻ; ý nghĩa, cách thức học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ. Tổ chức cho GV được trải nghiệm cảm xúc của mình qua việc xem băng hình về trẻ em; bình luận, đánh giá phản ứng cảm xúc và hành động trong thái độ của GVMN đối với trẻ trong các tình huống cụ thể.

5. Đóng góp mới của luận án

5.1. Đóng góp về lý luận

Kết quả nghiên cứu của luận án đã góp phần làm sáng tỏ thêm những vấn đề lí luận về thái độ với nghề của GVMN. Cụ thể: Luận án đã xây dựng khái niệm về thái độ, đặc biệt là thái độ với nghề của GVMN, đồng thời thao tác hóa khái niệm thái độ với nghề của GVMN thành các chỉ báo có thể đo lường được; xác định các biểu hiện thái độ với nghề qua 3 mặt: nhận thức, xúc cảm và hành vi; xây dựng được các tiêu chí đánh giá thái độ với nghề của GVMN bao gồm: tính sẵn sàng và chiều hướng thái độ.

5.2. Đóng góp về thực tiễn

Luận án đã xây dựng được bộ công cụ khảo sát về thái độ với nghề của GVMN; kết quả nghiên cứu của luận án góp phần làm sáng tỏ mức độ và biểu hiện thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên, đồng thời chỉ ra được các yếu tố ảnh hưởng đến thực trạng đó; đề xuất và thực nghiệm các biện pháp sư phạm tâm lí

nhằm thay đổi thái độ với nghề của GVMN theo chiều hướng tích cực. Có thể làm tài liệu tham khảo cho các nhà quản lý giáo dục mầm non, cơ sở đào tạo GVMN để xác định tiêu chí đánh giá và bồi dưỡng GVMN.

6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của luận án

6.1. Ý nghĩa lý luận

Kết quả nghiên cứu về lý luận góp phần làm sáng tỏ và phong phú thêm lý luận về thái độ trong tâm lý học, thái độ với nghề, thái độ với nghề của GVMN trong Tâm lý học Sư phạm, Tâm lý học Xã hội và Giáo dục học. Làm tư liệu lý luận trong hoạt động đào tạo và bồi dưỡng giáo viên, trong nghiên cứu tâm lý học và khoa học giáo dục.

6.2. Ý nghĩa thực tiễn

Kết quả thực trạng thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên và các yếu tố ảnh hưởng đến thực trạng đó sẽ là nguồn tư liệu thực tiễn giúp cho các trường sư phạm, các nhà quản lý giáo dục xây dựng chiến lược đào tạo, phát triển đội ngũ GV, đặc biệt là GVMN các vùng có điều kiện kinh tế khó khăn, vùng đồng bào dân tộc thiểu số. Giúp GVMN tự nhìn nhận, đánh giá thái độ với nghề của bản thân.

Các biện pháp tác động được đề xuất và kiểm chứng bằng thực nghiệm sẽ là tài liệu tham khảo trong bồi dưỡng thường xuyên nhằm nâng cao thái độ với nghề cho GVMN, cũng như giúp GVMN điều chỉnh thái độ với nghề của mình theo hướng tích cực.

7. Cấu trúc của luận án

Ngoài phần mở đầu, kết luận, kiến nghị và danh mục tài liệu tham khảo, cấu trúc luận án bao gồm 4 chương:

Chương 1: Tổng quan về thái độ với nghề của giáo viên mầm non

Chương 2: Cơ sở lý luận về thái độ với nghề của giáo viên mầm

Chương 3: Tổ chức và phương pháp nghiên cứu

Chương 4: Kết quả nghiên cứu thực tiễn thái độ với nghề của giáo viên mầm non các tỉnh Tây Nguyên.

CHƯƠNG 1

TỔNG QUAN NGHIÊN CỨU VỀ THÁI ĐỘ VỚI NGHỀ CỦA GIÁO VIÊN MẦM NON

1.1. Các nghiên cứu về thái độ

Thái độ (attitude) là một nội dung trọng yếu của Tâm lý học. Đầu thế kỷ XX, thái độ đã được các nhà tâm lý học quan tâm, nghiên cứu nghiêm túc và khoa học trên cả hai phương diện lý luận và thực tiễn. Gordon Allport (1935) cho rằng, thái độ là một khái niệm khá rộng, ông đánh giá thái độ là nội dung quan trọng nhất trong tâm lý học xã hội. Thái độ được nhiều trường phái nghiên cứu trên lĩnh vực tâm lý học với nhiều hướng tiếp cận khác nhau [71].

1.1.1. Nghiên cứu thái độ như là một chức năng tâm lí cá nhân

1.1.1.1. Nghiên cứu thái độ như là một phạm trù chủ quan của cá nhân trong môi trường tác xã hội và với bản thân

Có thể coi nghiên cứu và định nghĩa của Gordon Allport về thái độ của cá nhân là một trong những nghiên cứu đầu tiên và có tính định hướng, khi ông cho rằng: Thái độ là một trạng thái sẵn sàng về tâm lí và thần kinh, có ảnh hưởng mang hướng dẫn hay động lực trong phản ứng của cá nhân đối với đối tượng và tình huống có liên quan [71].

Hầu hết các nhà nghiên cứu về thái độ đều muốn đưa ra một quan niệm riêng của mình về thái độ. Vì vậy, có rất nhiều cách nhìn khác nhau về vấn đề này.

Các nhà nghiên cứu như Stephen Worchel- Wayne Shebillsue [69], R.S. Feldman [23], nghiên cứu thái độ cá nhân với tư cách là sự cảm nhận của cá nhân do học được và tương đối ổn định, trong các quan hệ xã hội như quan hệ với cha/mẹ; với bạn bè hoặc qua trải nghiệm. Thái độ có quan hệ mật thiết với nhận thức, hành vi, niềm tin, đức tin, sự đánh giá người khác v.v của cá nhân trong cuộc sống. Richard J. Gerrig và Philip G. Zimbardo, nghiên cứu thái độ với tư cách là sự đánh giá tích cực hay tiêu cực của cá nhân đối với con người, đối tượng hay ý tưởng [65]. Ông đặc biệt quan tâm tới mối quan hệ giữa thái độ với hành vi của cá nhân, cũng như định kiến và sự thay đổi định kiến với tư cách là sự thay đổi cá nhân trong điều kiện có sự thay đổi và bổ sung thông tin. Nicky Hayes, nghiên cứu thái độ như là

trạng thái sẵn sàng về tâm thế và thần kinh, có tính định hướng hay động lực đối với phản ứng của cá nhân. Trong các nghiên cứu của mình, ông lưu ý phân biệt giữa thái độ với giá trị cũng như mối quan hệ giữa thái độ với hành vi của cá nhân [25].

Nghiên cứu về thái độ chủ quan của cá nhân được A.Ph. Lazuxki đề xuất khi nghiên cứu tính cách. Ông đã thể hiện rõ quan niệm về thái độ (chủ quan) của con người với môi trường trong những công trình nghiên cứu của mình. Theo ông, thái độ của cá nhân đối với môi trường là khía cạnh quan trọng của nhân cách, bao gồm: giới tự nhiên; sản phẩm lao động và những cá nhân khác; các nhóm xã hội, những giá trị tinh thần như khoa học, nghệ thuật. Đặc biệt là thái độ của cá nhân đối với nghề nghiệp, với xã hội, với người khác, với lao động và với sở hữu. Ông coi các thái độ này là thái độ chủ đạo khi chúng ta định nghĩa và phân loại nhân cách.

Dựa trên quan điểm của A.Ph.Lazuski, V.N. Miaxisev đã xây dựng học thuyết về thái độ nhân cách. Ông cho rằng: “Thái độ dưới dạng chung nhất, là hệ thống trọn vẹn các mối liên hệ cá nhân và có chọn lọc, có ý thức của nhân cách qua các khía cạnh khác nhau của hiện thực khách quan. Hệ thống này xuất phát từ toàn bộ lịch sử phát triển con người và nó thể hiện kinh nghiệm cá nhân, quy định hành động và các thể nghiệm của cá nhân từ bên trong” [Theo 32]. Theo Miaxisev, sự hình thành hệ thống thái độ qua cơ chế chuyển dịch từ ngoài vào trong, thông qua việc tác động qua lại với những người khác trong những điều kiện xã hội cụ thể. Theo ông, hệ thống thái độ nhân cách đã quyết định việc tri giác hiện thực khách quan, đặc điểm cảm xúc và sự phản ứng hành động đối với những tác động do bên ngoài. Trong học thuyết này, V.N. Miaxisev cũng đã đề cập đến việc phân loại thái độ thành hai loại: tích cực và tiêu cực (dương tính và âm tính). Các kinh nghiệm dương tính hay âm tính với người xung quanh chính là cơ sở hình thành hệ thống thái độ tương ứng bên trong của nhân cách [theo 32]. Tuy nhiên, học thuyết thái độ nhân cách của V.N. Miaxisev vẫn còn có những hạn chế: chưa làm rõ sự tác động qua lại giữa quan hệ xã hội với thái độ chủ quan của cá nhân và với hiện thực khách quan. Ngoài ra, ông cũng chưa phân biệt rõ thái độ với các quá trình tâm lý; các thuộc tính tâm lý như: tính cách, tình cảm, ý chí, nhu cầu, hứng thú, thị hiếu, sự đánh giá...

Nhà tâm lý học người Nga, B.Ph.Lomov khi nghiên cứu thái độ chủ quan của cá nhân, đã nhấn mạnh: thái độ không chỉ là mối liên hệ khách quan của cá nhân với

thế giới xung quanh, mà nó còn bao hàm cả việc đánh giá, biểu hiện hứng thú của cá nhân [57]. Theo tác giả, khái niệm “Thái độ chủ quan của cá nhân” cũng gần giống như các khái niệm “tâm thế”, “ý cá nhân” và “thái độ”. Tính chất và động thái của thái độ chủ quan được hình thành ở cá nhân này hay cá nhân khác, suy cho cùng phụ thuộc vào vị trí mà nó chiếm chỗ trong hệ thống các quan hệ xã hội và sự phát triển của nó trong hệ thống này. B.Ph. Lomov cho rằng, sự tham gia vào đời sống cộng đồng đã hình thành ở mỗi cá nhân các thái độ chủ quan nhất định và các thái độ chủ quan này có tính chất nhiều chiều, nhiều tầng và cơ động. Thái độ chủ quan phản ánh lập trường của cá nhân đối với hiện thực khách quan, nó có tính tương đối ổn định, nhưng có sự thay đổi. Thái độ chủ quan của cá nhân phải thay đổi khi vị trí xã hội của họ thay đổi. Nếu không sẽ có thể phát sinh xung đột nội tâm cá nhân và xung đột giữa cá nhân với những người xung quanh. Theo Lomov, mâu thuẫn giữa thái độ chủ quan của cá nhân và vị trí xã hội khách quan của nó đòi hỏi phải đổi mới hoạt động và giao tiếp. Hay nói khác đi, thái độ chủ quan của cá nhân không chỉ bắt nguồn từ “nguyện vọng hay quyết định bên trong”. Để có sự thay đổi đó, cá nhân phải tích cực tham gia vào các quá trình xã hội khách quan. Chỉ có như vậy mới bảo đảm sự phát triển của các thái độ chủ quan cá nhân và cả sự phù hợp của chúng với các xu hướng phát triển khách quan của nó [57].

Một cách tiếp cận khác trong các nghiên cứu về thái độ là học thuyết định vị của V.A.Iadov và thuyết tâm thế của D.N.Uznatze.[Theo 37].

Thái độ được hiểu như khái niệm tâm thế trong học thuyết của Uznatze. Theo ông, tâm thế là trạng thái trọn vẹn của chủ thể sẵn sàng tri giác các sự kiện và thực hiện các hành động theo hướng xác định. Tâm thế là cơ sở của tính tích cực có chọn lọc và định hướng của chủ thể. Đó là trạng thái vô thức, nó xuất hiện khi có sự gặp gỡ của nhu cầu và được thỏa mãn nhu cầu, qui định tất cả biểu hiện của tâm lý và hành động của cá nhân, đồng thời giúp cá nhân thích ứng với điều kiện của môi trường. Như vậy, Uznatze đã giải thích hành động của con người bằng cái vô thức mà chưa tính đến các hình thức hoạt động tâm lý phức tạp và cao cấp khác của con người. Tuy nhiên, bằng cách này, ông đã đặt cơ sở cho khái niệm “Tâm thế xã hội”, giúp cho việc nghiên cứu một cách khách quan hơn về hiện tượng đó.

Một số nhà nghiên cứu quan tâm đến thái độ của cá nhân với tư cách là

những nhân tố cốt lõi của nhân cách cá nhân. Phạm Minh Hạc nhấn mạnh tới thái độ là một trạng thái tâm lí biểu hiện phản ánh tâm lí ưa thích hay ghét bỏ đối với sự kiện (xã hội), con người, vật thể, dựa trên cơ sở nhận thức, tình cảm, thang giá trị dẫn đến ứng xử [30].

Trần Trọng Thủy, Nguyễn Quang Uẩn nghiên cứu thái độ với tư cách là các cấu trúc của tính cách cá nhân và được thể hiện qua 4 mặt: thái độ đối với tập thể và xã hội; thái độ đối với lao động; thái độ đối với mọi người và thái độ đối với bản thân [64].

Tác giả Võ Thị Minh Chí (2004) trong bài viết về *nghiên cứu thái độ trong nhân cách*, đã xem xét thái độ như một thuộc tính tâm lý, một thành tố tích cực của ý thức cá thể và là mối quan hệ chủ quan với thế giới được phản ánh, được khách quan hóa bởi tâm vận động của con người. Nên khi nghiên cứu về con người, về nhân cách chúng ta không thể không nghiên cứu về thái độ của họ [32].

Nhìn chung, trong tâm lí học, thái độ được xem là phạm trù chủ quan của cá nhân trong mối tương tác với ngoại giới hay đối với chính bản thân mình. Thái độ vừa có chức năng định hướng, hướng dẫn, vừa có chức năng động lực thúc đẩy cá nhân ứng xử trong các tính huống khác nhau của đời sống. Điều này được các nhà nghiên cứu chỉ ra trong quá trình xác lập cấu trúc và biểu hiện của thái độ.

1.1.1.2. Nghiên cứu chức năng của thái độ

Đây là một trong những hướng tiếp cận trong các nghiên cứu về thái độ thường thấy ở Mỹ và một vài nước phương Tây. Các tác giả theo hướng nghiên cứu này gồm có W.I.Thomas và F.Znaninecki, R.A.Likert, R.T.La Piere, G.P.Allport, M. Sherif (1960,1961), M.L. DeFleur và F.R. Westie (1963), M. Rokeach (1968), McGuire (1969), T.M. Ostrom (1969), M. Fishbein và I. Ajzen (1972,1975),...

Chính từ công trình nghiên cứu khởi đầu này mà trong những năm 30 của thế kỷ XX, các nghiên cứu về thái độ diễn ra mạnh mẽ như các nghiên cứu của R.A.Likert, R.T.La Piere, G.P.Allport.

Ngay từ những năm 1935, Allport đã cho rằng, thái độ có ý nghĩa quyết định việc chi phối hành động của con người: “Thái độ có thể được xem như là nguyên nhân hành động của người này đối với người khác hoặc một đối tượng khác, khái niệm thái độ còn giúp lý giải hành động kiên định của một người nào đó” [71].

R.T.La Piere đã chứng minh sự không nhất quán giữa thái độ và hành động trong một nghiên cứu nổi tiếng của mình. Sự phát hiện này của ông được gọi là “*ngịch lý La Piere*”. La Piere đã rút ra kết luận: Nếu chỉ nghiên cứu thái độ bằng bảng hỏi là chưa đủ mà phải kết hợp nghiên cứu bằng việc quan sát những hành động thực tế vì trong nhiều tình huống, những số liệu thu được từ bảng hỏi là không đáng tin cậy [98]. Từ nghiên cứu này của ông, nhiều nhà tâm lý đã đi sâu nghiên cứu để lý giải mối quan hệ giữa thái độ và hành động. Đầu tiên là thuyết hành động hợp lý (Theory of reasoned action - TRA) của Fishbein và Ajzen [83], đây là mô hình để dự báo về ý định của hành động, nó góp phần quan trọng vào việc mô tả mối quan hệ giữa thái độ và hành động. Sau này các công ty nghiên cứu thị trường đã sử dụng để nghiên cứu hành động tiêu dùng của khách hàng.

W.I.Thomas và F.Znaninecki là những người đầu tiên sử dụng thuật ngữ “thái độ” khi nghiên cứu về sự thích ứng với môi trường của những người nông dân Ba Lan di cư sang Mỹ. Họ cho rằng, chức năng chủ yếu của thái độ là chức năng thích nghi cá nhân với môi trường xã hội [112]. Các lý thuyết chức năng, chủ yếu được các nhóm nghiên cứu sau này. Một trong những nghiên cứu nổi bật là của Katz. Theo Katz, thái độ được hình thành, thể hiện bởi một số chức năng nhất định, nó đáp ứng một số nhu cầu cá nhân cụ thể. Thái độ có 4 chức năng chính: Chức năng hiểu biết: thái độ làm cho kinh nghiệm trở lên có ý nghĩa; chức năng điều chỉnh các quan hệ xã hội; chức năng diễn đạt giá trị và chức năng bảo vệ cái tôi. Điều này lý giải tầm quan trọng của thái độ trong đời sống và hoạt động của con người [92]. Dựa trên các nghiên cứu của Katz, nhiều nhà nghiên cứu các chức năng khác nhau của thái độ: Nghiên cứu thái độ với tư cách là phương tiện có chức năng phòng vệ của cá nhân, giúp cá nhân né tránh những điều nguy hại như nghiên cứu của Adams, H.E., Wrigth, L.W, & Lohr, B.A. [73]; Petty & Wegener [108]; Pratkanis & Aronson [110]. Nghiên cứu thái độ với tư cách là biểu hiện sâu xa của hệ giá trị cá nhân như thái độ của cá nhân đối với các giá trị văn hoá, tôn giáo, các chuẩn mực văn hoá gia đình, nghề nghiệp như các nghiên cứu của Niemi & Jennings [105]; Hunter [90]; Newcomb [104]. Nhiều nghiên cứu cũng tập trung nghiên cứu mối quan hệ giữa thái độ với nhận thức và đi đến kết luận, thái độ tích cực thúc đẩy hiệu quả của việc ghi nhớ và tri giác có hiệu quả (Eagly & Chaiken

[81]). Trong các nghiên cứu của Greenwalt [86] cho thấy, cá nhân duy trì hình ảnh tích cực về bản thân mình nhờ việc ghi nhớ và củng cố các sự kiện có lợi, sự kiện ủng hộ những hình ảnh đó. Còn trong các nghiên cứu của Hamilton & [87] đã xác lập được vai trò của sự chọn lọc các thông tin trong việc hình thành định kiến của cá nhân đối với người khác.

Theo các tác giả, thái độ của mỗi cá nhân là khác nhau và xuất phát từ những lợi ích tâm lý của mỗi cá nhân. Katz [92] cho rằng thái độ có chức năng đáp ứng nhu cầu nhận thức, bằng cách hình thành nên một khuôn mẫu tư duy nhất định đối với đối tượng (tổ chức và sắp đặt lại các sự việc, hiện tượng theo một trật tự có ý nghĩa và có sự ổn định nhất định). Chẳng hạn như thái độ của những người đồng tính có thể xuất phát từ những trải nghiệm với một người đồng tính cụ thể trước đó và nó hình thành nên một khuôn mẫu tư duy về người đồng tính. Katz cũng cho rằng, thái độ như là một phương tiện (Instrumental function), nó giúp cho con người điều chỉnh hành động của mình để có thể nhận tối đa những phần thưởng và tối thiểu sự trừng phạt (một người có thể có thái độ tiêu cực đối với người đồng tính nhằm tránh sự trừng phạt từ bố mẹ của họ, vì bố mẹ của họ kỳ thị người đồng tính). Herek gọi chức năng phương tiện này vị lợi, thực dụng (liên quan đến chi phí và lợi ích). Vì có sự liên kết giữa thưởng và phạt đối với cá nhân nên đối tượng của thái độ là chính là mục đích của cá nhân. Smith và cộng sự vào năm 1956 thì cho rằng, thái độ có chức năng đánh giá đối tượng gián tiếp, thông qua những mối quan hệ của cá nhân và ngược lại. Thái độ đóng một vai trò quan trọng trong việc "duy trì lòng tự trọng" (Shavitt, 1989) hay nói khác đi, thái độ được hình thành để thỏa mãn chức năng giá trị. Theo các lý thuyết chức năng, thái độ còn tồn tại nhằm đối phó với những sự lo lắng phát sinh bởi xung đột nội tâm. Chức năng này được Katz gọi là sự tự vệ cái tôi (ego-defense), Smith và các đồng nghiệp gọi đó là sự ngoại hiện (externalization).

Hiebsch H. Und. M. Vorwerg, nghiên cứu chức năng của thái độ trong hoạt động hợp tác của cá nhân với nhóm xã hội. Tác giả cho rằng, thái độ của cá nhân phụ thuộc vào nhóm cụ thể, khi nghiên cứu thái độ ngoài việc chú ý đến mặt cá nhân thì còn phải chú ý đến cả khía cạnh xã hội [88].

T.M. Newcom [104], nhà tâm lý học Mỹ và sau này là H. Fillmore [82], xem thái độ là sự sẵn sàng phản ứng, họ chỉ ra rằng: Thái độ là sự sẵn sàng phản ứng với

những gì mà chúng ta xem là đúng và thể hiện một thái độ nhất định với một hay một nhóm khách thể nào đó sẽ đóng vai trò hiển nhiên trong sự quy định sẵn sàng phản ứng theo một cách thức nhất định của chúng ta.

Ngoài những công trình trên, các nhà nghiên cứu thái độ cũng tập trung nghiên cứu cơ chế hình thành và thay đổi hành động. Tuy nhiên, những công trình này chủ yếu được ứng dụng vào để giải quyết các vấn đề kinh tế hay chính trị như các chiến dịch tuyên truyền, vận động bầu cử, quảng cáo, tiếp thị...và nhấn mạnh mối quan hệ giữa thái độ và hành động.

Một số công trình nghiên cứu đã tiếp tục chứng minh rằng, sự thay đổi thái độ không có nghĩa sẽ làm thay đổi hành động. Chẳng hạn như, A.W.Wichk, nhà tâm lý học xã hội đã nghiên cứu và đưa ra kết luận kinh ngạc: “thái độ của con người hầu như chẳng dự báo gì về hành động của họ” [117]. Trái ngược với quan điểm của A.W.Wichker, hai nhà tâm lý học là Icek Ajzen và Martin Fishbein đã tổ chức thực nghiệm 27 thí nghiệm, thì có 26 thí nghiệm cho kết quả: nếu thái độ xác định cụ thể cho một hành động nào đó thì những gì “chúng ta nói” và những gì “chúng ta làm” là phù hợp với nhau [83].

Ở Việt Nam, các nhà tâm lý học khi nghiên cứu các thành tựu của tâm lý học thể giới và thực tiễn tâm lý học nước nhà đã đưa ra một số quan điểm cơ bản về vị trí, vai trò của thái độ trong hoạt động thực tiễn. Tiêu biểu là các nhà tâm lý học Phạm Minh Hạc [31; 32] Nguyễn Quang Uẩn [66], Trần Hiệp [37], Lê Đức Phúc [32], Vũ Dũng [10; 11; 12], Lê Văn Hảo [35] và nhiều người khác

Tác giả Vũ Dũng trong nghiên cứu về “*Thái độ và hành động của người dân với môi trường*”[11], đã chỉ ra rằng: Thái độ có ảnh hưởng rất lớn đến hành động của con người với môi trường. Thái độ của con người với môi trường sẽ quy định cách thức nhất định hành động của họ đối với môi trường. Thái độ là một trong những yếu tố cơ bản tạo nên ý thức của con người đối với môi trường. Nếu con người có thái độ tích cực với môi trường, họ sẽ nhận thức rõ ràng hơn trách nhiệm của mình và những việc cần thiết đối với việc bảo vệ môi trường.

Tác giả Đào Thị Oanh cũng có bài viết “*Một số khía cạnh xung quanh vấn đề phương pháp nghiên cứu thái độ*”. Khi bàn về các phương pháp nghiên cứu thái độ, tác giả đã đưa ra một số lưu ý như: Thái độ là một thuộc tính của nhân cách; mỗi

quan hệ giữa thái độ và hành động là mối quan hệ của cái tiềm ẩn và cái biểu hiện; thái độ là kết quả của quá trình xã hội hóa, có thể đo đạc được nhưng không toàn diện. Tác giả dẫn theo quan điểm của W.A.Scott khi chỉ ra rằng, thái độ có nội dung, thao tác đủ rõ để có thể đo đạc được, đó là: Độ rộng hay tính tích cực của thái độ; cường độ của thái độ; tính mâu thuẫn bên trong; tính hàm xúc; tích phức hợp của nhận thức [59].

1.1.2. Các nghiên cứu về cấu trúc và biểu hiện của thái độ cá nhân

Hầu hết các nhà nghiên cứu về thái độ đều tập trung phân tích cấu trúc và biểu hiện của thái độ. Vì vậy, có nhiều quan niệm khác nhau về vấn đề này. Tuy nhiên, có thể khái quát thành các hướng chính sau:

Quan điểm phổ biến thái độ gồm có ba thành phần: *nhận thức, xúc cảm- tình cảm và hành động* do M.Smith đưa ra vào năm 1942 và sau này là Krech, Crutchfield & Ballachey được nhiều nhà tâm lý học thừa nhận như: Breckler, [78]; McGuire, [102]; Rosselli, Skelly & Mackie; Tesser & Martin [111]; Petty, Wegener & Fabrigar [109].... và được gọi chung là mô hình CEB (Nhận thức - cảm xúc - hành vi). Trong đó, nhận thức thể hiện sự hiểu biết, quan điểm, đánh giá của chủ thể về đối tượng; xúc cảm - tình cảm thể hiện sự rung động, hứng thú của chủ thể với đối tượng và là nội dung của thái độ; hành động là sự thể hiện thái độ của chủ thể với đối tượng thông qua xu hướng hành động và hành động thực tế (ý định hành động và hành động).

Fishbein & Ajzen cho rằng, thái độ gồm 3 thành phần cấu thành, tác động qua lại với nhau. Thứ nhất là tình cảm, liên quan đến việc một cá nhân thích hay không thích đối tượng của thái độ; thứ hai là nhận thức, là các quan điểm của cá nhân về đối tượng của thái độ, kiểu như những nhận định đi sau mệnh đề: “*Tôi tin rằng, tôi cho rằng*”. Cuối cùng là thành phần hành động, là hành động thực sự của cá nhân đối với đối tượng của thái độ, nó là yếu tố quan trọng kết nối thái độ và hành động [83].

Eagly & Chaiken nghiên cứu thái độ trong môi trường làm việc. Tác giả đã chỉ ra, thái độ được xác định bởi sự đánh giá tích cực hay tiêu cực của chủ thể đối với đối tượng của thái độ. Thái độ được thể hiện qua 3 thành phần: Thành phần *nhận thức* là tri giác và niềm tin của chúng ta về nơi làm việc. Thành phần *xúc cảm* là việc chúng ta thích hoặc không thích công việc của mình. Thành phần *hành động*

là phản ứng ngầm hoặc công khai đối với công việc, có thể là lao động tích cực hơn hoặc tìm việc khác thay thế, [80].

Mặc dù, hầu hết các nhà nghiên cứu đều tán thành mô hình CEB trong cấu trúc của thái độ. Tuy nhiên, theo một số tác giả, tỷ lệ các thành phần nhận thức- xúc và hành vi trong thái độ có sự khác nhau, tùy theo tình huống, điều kiện cụ thể mà thành phần nào trong thái độ chiếm ưu thế chi phối hành động của các nhân.

Aronson, T.D.Akert và E.Willson cũng cho rằng, tất cả các thái độ đều có ba thành phần: Nhận thức, xúc cảm và hành động, tuy vậy, thái độ có thể dựa trên thành phần này nhiều hơn thành phần khác. [72].

Một số nhà nghiên cứu như Breckler [78], Zana& Rempel [115], Bargh, Chaiken, Raymond & Hymes [76] nhấn mạnh yếu tố cảm xúc trong thái độ, thái độ liên quan tới những cảm xúc của cá nhân hướng tới đối tượng nào đó.

McGuire cho rằng, thành phần nhận thức của thái độ lại bao gồm: niềm tin, sự đánh giá, hoặc những suy nghĩ có liên quan đến đối tượng thái độ. Thành phần tình cảm của thái độ bao gồm: xúc cảm, cảm nhận, hoặc những nỗ lực (drives) liên quan đến đối tượng của thái độ. [102].

Theo nhà tâm lý học người Mỹ H.C.Triadis “Thái độ là những tư tưởng được tạo nên bởi các xúc cảm, tình cảm, nó tác động đến hành động nhất định, ở một giai cấp nhất định, trong những tình huống xã hội nhất định. Thái độ của con người bao gồm những điều mà họ cảm thấy và suy nghĩ về đối tượng, cũng như cách xử sự của họ đối với đối tượng đó” [114].

Một số nhà nghiên cứu, chẳng hạn Ben và nhiều người khác, nhấn mạnh yếu tố nhận thức và trải nghiệm trong thái độ. Các nhà nghiên cứu này cho rằng, trong quá trình trải nghiệm, những sự kiện nào được nhận thức sâu và được lưu giữ lâu trong trí nhớ, dần sẽ củng cố xu hướng nào đó của cá nhân [77].

Pennington và Hastie lại cho rằng: các thành phần cấu trúc của thái độ bao gồm hệ thống niềm tin và hệ thống đánh giá, việc đánh giá một sự vật, hiện tượng theo hướng tích cực hay tiêu cực là do niềm tin của chúng ta về giá trị của sự vật, hiện tượng đó. Lưu ý rằng, hai người có thể có cùng niềm tin, cùng tiêu chuẩn về giá trị nhưng lại có thái độ khác nhau. Hai người có cùng niềm tin rằng thịt là loại thực phẩm ăn được nhưng hai người lại có sự đánh giá khác nhau về việc ăn thịt và chính

vì vậy một trong hai người là người ăn chay trong khi người kia thì không. Tương tự như vậy hai người có thể có cùng một thái độ như nhau về một sự vật, hiện tượng nhưng họ lại có niềm tin khác nhau đối với sự vật hiện tượng ấy. Chẳng hạn, hai người cùng có sự đánh giá về loài gia súc, nhưng người này nghĩ ăn thịt chúng thì không có gì sai vì chúng ta nuôi gia súc là để ăn thịt là chúng ta đã tạo điều kiện để chúng được sinh ra trên đời này. Nhưng người khác lại có thể nghĩ rằng không thể giết thịt chúng vì nuôi chúng rồi giết thịt là hành động bóc lột, là phi đạo đức [107].

Tương đồng với Pennington và Hastie, Stephen Worchel- Wayne Shebillsue cũng cho rằng thái độ có 3 thành phần: sự đánh giá của cá nhân, tức là cá nhân đặt một ý nghĩa tích cực hoặc tiêu cực đối với đối tượng; Thành phần thứ hai là đức tin, thể hiện mối quan hệ giữa cá nhân với đối tượng. Điều này phụ thuộc vào nhận thức, hiểu biết của cá nhân về đối tượng; thứ ba là hành động của cá nhân [69].

Mặc dù có sự nhấn mạnh nào đó về một khía cạnh nhất định của thái độ, tuy nhiên, cho đến nay, hầu hết các nhà nghiên cứu, khi mở xẻ thái độ đều hướng đến làm rõ các thành phần nhận thức, xúc cảm và hành động của nó. Mọi sự phát triển đều từ đó mà ra.

1.1.3. Nghiên cứu sự hình thành và thay đổi thái độ cá nhân

Khi xem xét hình thành thái độ cá nhân, một số nhà nghiên cứu cho rằng thái độ có cơ sở di truyền qua gen. Tesser đã nghiên cứu các cặp song sinh cùng trứng nhưng được nuôi dưỡng trong những môi trường khác nhau và không liên hệ gần gũi với nhau. Ông đã phát hiện những cặp song sinh này có nhiều thái độ giống nhau hơn những cặp song sinh khác trứng, nhưng được nuôi dưỡng trong cùng một nhà. [103].

Mặc dù có một số bằng chứng về di truyền thái độ, nhưng đa số nhà nghiên cứu cho rằng thái độ được hình thành qua trải nghiệm của cá nhân. Từ góc độ này, Hovland, Janis và Kelley cho rằng, thái độ được coi là hiện tượng tâm lí giống thói quen, chúng được hình thành qua học tập, rèn luyện của cá nhân [111].

Các nghiên cứu của Bandura [75], của Larsen, Coleman, Forbes và Johnson, đã chỉ ra con người có xu hướng bắt chước hành vi của những mẫu hình hay tấm gương [97]. Trong nghiên cứu của Abramson, Baker và Caspi, trẻ em thường bắt chước thái độ chính trị của người lớn, cha/ mẹ, nếu các quan hệ này tốt đẹp. Nhưng nếu người lớn tìm cách áp đặt, chi phối thái độ của trẻ, thì tác dụng ngược lại [74].

Về phương diện các yếu tố ảnh hưởng đến thái độ và ảnh hưởng đến sự thống nhất giữa thái độ và hành vi, trong một nghiên cứu của Triadis và Knaus đã chỉ ra khoảng 40 yếu tố. Một trong số yếu tố có tính quyết định là ý thức của cá nhân về sự mong muốn của xã hội. Cá nhân thường giấu thái độ của mình, vì lo sợ mọi người không chấp nhận thái độ đó, nhất là đối với người có quyền lực [114].

1.1.4. Hướng nghiên cứu các phương pháp đo lường thái độ

Các nghiên cứu các phương pháp đo lường thái độ tập trung nhiều vào việc đề xuất các thang đo, cho phép đo thái độ một cách khá chính xác.

Từ những năm 1920 – 1930 đã có rất nhiều phương pháp đo lường thái độ được đưa ra và ngày nay một số phương pháp vẫn đang tiếp tục được sử dụng. Một trong những người đầu tiên sử dụng phương pháp đo lường định lượng trong lĩnh vực tâm lý học xã hội là Bogardus. Ông đã đưa ra thang đo 7 mức độ có khoảng cách bằng nhau. Theo ông, có thể sử dụng thang đo này để xác định thái độ đối với các nhóm dân tộc hoặc chủng tộc. Những cải tiến của kỹ thuật này cho phép đo lường thái độ đối với bất cứ một nhóm nào, không chỉ là các nhóm dân tộc mà còn mở rộng ra nhiều lựa chọn khác [79]. Năm 1929, Thurstone và Chave đề xuất phương pháp đo lường thái độ trái ngược với thang đo của Bogardus. Thurstone phát triển một phương pháp dùng chỉ số để thay cho việc chỉ ra chính xác các con số khác biệt về thái độ giữa những người trả lời. Phương pháp của ông khá phức tạp: đầu tiên, phải đưa ra một số lượng lớn (khoảng 100) các trạng thái biểu lộ sự yêu thích, trung tính và không ưa thích về một chủ đề cần quan tâm. Sau đó, người điều tra phải thực hiện nghiên cứu trên một nhóm khách thể nhằm đánh giá và tính tỷ lệ ưa thích hoặc không ưa thích của họ đối với chủ đề nghiên cứu. Mỗi đánh giá sẽ được xếp vào một trong 11 thang đo tương ứng, thái độ không quan tâm của người trả lời với chủ đề nghiên cứu và việc xem xét ưa thích hay không ưa thích thế nào đối với chủ đề đưa ra [113]. Mặc dù thang đo của Thurstone cho ta một thang đo đơn chiều và có độ tin cậy và độ hiệu lực chấp nhận được nhưng khá tốn thời gian để xây dựng thang đo.

Năm 1932, Likert đã xây dựng thang đo thái độ khắc phục được điểm yếu của thang đo Thurston, đó là tiết kiệm thời gian xây dựng thang đo mà vẫn đảm bảo được độ hiệu lực và độ tin cậy của thang đo. Thang đo có thể yêu cầu khách thể nghiên cứu

dựa trên chính thái độ của họ. [101]. Hiện nay, thang đo Likert vẫn được sử dụng rộng rãi trong các nghiên cứu tâm lý học và xã hội học.

Một trong những phương pháp gây tiếng vang đối với giới nghiên cứu là phương pháp “Đường ống giả vờ” của Edward Jones và Harold Sigall vào năm 1971. Với phương pháp này, người làm thực nghiệm được thông báo rằng họ đang được theo dõi bởi một máy phát hiện nói dối, nhưng thực tế, các điện cực và dây được kết nối với cá nhân này thực sự là giả. Tuy nhiên, những người tham gia nói lên cảm xúc và thái độ thực sự của họ bởi vì họ tin rằng họ đang bị theo dõi và câu trả lời thực sự sẽ nổi lên bất kể phản ứng của họ. "Đường ống giả vờ" có thể được sử dụng để giảm sự nói dối vì hầu hết mọi người không muốn bị máy phát hiện mình là kẻ nói dối; họ sẽ có động lực để chọn câu trả lời chính xác. Trong những lần thực nghiệm sau này, các nhà nghiên cứu đều đưa ra kết luận: những thông tin thu được từ phương pháp này rất khác so với các cách đo thông thường [91].

Petty và Fabrigar đã đưa ra thang đo thái độ nhận thức và thái độ cảm xúc. Trong thang đo này, họ đã xây dựng hai loại thang đo trên cùng đối tượng, đó là “máy hút bụi và “con rắn”. Đầu tiên là sử dụng 2 thang đo để đo thái độ với con rắn: thang đo số 1 đo thành phần tình cảm, xúc cảm của thái độ; thang đo số 2 đo thành phần nhận thức của thái độ. Các tác giả đã đưa ra kết luận: đa số thái độ đối với con rắn dựa vào mặt cảm xúc hơn là nhận thức và tổng số điểm của câu 1 cách khá xa điểm 0 (về phía tiêu cực) so với câu 2. Sau đó yêu cầu mọi người trả lời các câu hỏi một lần nữa, nhưng thay từ “con rắn” thành “máy hút bụi”. Kết quả là thái độ đối với đồ vật thiết thực như máy hút bụi dựa trên nhận thức nhiều hơn cảm xúc và điểm của câu 2 cách xa điểm 0 hơn là câu 1. Như vậy, đa số thái độ dựa vào mặt cảm xúc hay nhận thức nhiều hơn còn tùy thuộc vào đối tượng của thái độ là ai? Là cái gì? [109].

Nhiều năm gần đây, nhiều thang đo thái độ được phát triển nhằm nghiên cứu các vấn đề xã hội như: sức mạnh qui gán của Larsen và Minton [96]; thái độ với vấn đề giải phóng phụ nữ của nhóm tác giả Larsen, Cary, Chaplin, Deane, Green, Hyde và Zuleger [97].

Bên cạnh việc xây dựng các thang đo thái độ, các tác giả cũng tập trung tìm hiểu cơ chế hình thành và thay đổi thái độ dựa trên cách tiếp cận mối quan hệ giữa thái độ và hành động. Các nghiên cứu này phần lớn là được ứng dụng giải quyết những vấn đề

thực tế như các chiến dịch tuyên truyền, vận động bầu cử, tiếp thị, quảng cáo,... và nhấn mạnh mối quan hệ giữa thái độ với hành động. Nhiều nghiên cứu tiếp tục chứng minh: sự thay đổi thái độ không hẳn là sẽ dẫn đến thay đổi về hành động. Năm 1969, nhà tâm lý học xã hội A.W. Wichker đã kết luận rằng: “Thái độ của con người hầu như chẳng dự báo gì về hành động của họ” [117].

Hai nhà nghiên cứu Larsen và Lê Văn Hảo cho rằng, thái độ là một chủ thể trung tâm trong tâm lý học xã hội. Theo họ, thái độ và hành động không phải lúc nào cũng nhất quán với nhau, trong một số trường hợp có thể thiếu sự nhất quán giữa thái độ và hành động. Hai tác giả cũng đề cập đến những thành phần chiếm ưu thế trong sự phát triển thái độ. [62].

Như vậy, trong suốt giai đoạn từ đầu thế kỷ XX đến nay, thái độ đã được nhiều nhà tâm lý học quan tâm nghiên cứu theo nhiều hướng tiếp cận khác nhau, mỗi hướng tiếp cận lại có những cách khai thác và ưu điểm, hạn chế riêng. Nhưng tựu trung những công trình nghiên cứu của các tác giả tập trung chủ yếu ở các hướng sau đây:

Với hướng tiếp cận quan hệ xã hội là cơ sở của thái độ chủ quan của cá nhân cho rằng thái độ dưới dạng chung nhất, là hệ thống trọn vẹn các mối liên hệ cá nhân, có chọn lọc, có ý thức của nhân cách với các khía cạnh khác nhau của hiện thực khách quan. Nghiên cứu thái độ cần chú trọng đến mối quan hệ giữa cá nhân và môi trường xã hội. Các kinh nghiệm âm tính hay dương tính với đối tượng là cơ sở để hình thành hệ thống thái độ tương ứng bên trong của nhân cách và thái độ xuất hiện khi có sự gặp gỡ của nhu cầu và tình huống thỏa mãn nhu cầu, giúp cá nhân thích ứng với điều kiện của môi trường.

Một vài tác giả khác nghiên cứu chức năng, hành động trong mối quan hệ với thái độ. Ở hướng tiếp cận này, các nhà nghiên cứu còn có ý kiến trái chiều: Theo một số tác giả theo hướng nghiên cứu này, mối quan hệ giữa thái độ và hành động là mối quan hệ hai chiều, tức là hành động cũng có tác động rất lớn trong việc hình thành hay thay đổi thái độ. Có ý kiến cho rằng, thái độ đóng vai trò quyết định chi phối hành động của con người: Thái độ có thể được xem là nguyên nhân hành động của con người với đối tượng nào đó; khái niệm thái độ còn giúp chúng ta lý giải hành động kiên định của một người nào đó. Tuy nhiên một số tác giả khác lại chỉ ra rằng, giữa thái độ và hành động không phải lúc nào cũng nhất quán với nhau, trong

một số trường hợp thái độ và hành động có thể có sự thiếu nhất quán. Có nhiều phương pháp nhằm thay đổi hành động đã được ứng dụng như “Kỹ thuật lần từng bước một” và sự thay đổi thái độ không có nghĩa là sẽ dẫn đến thay đổi hành động.

Bên cạnh đó, các tác giả khác lại đi sâu nghiên cứu mối quan hệ giữa thái độ với nhận thức qua việc giải thích sự hình thành, thay đổi thái độ và đề cao tính thống nhất, trạng thái cân bằng, tính ổn định, trọn vẹn, hài hòa và nhất quán của thái độ.

Hướng nghiên cứu cấu trúc thái độ ba thành phần: nhận thức, xúc cảm và hành động của M.Smith nhiều tác giả đồng tình. Nhưng việc xác định yếu tố nào chiếm ưu thế thì còn nhiều ý kiến trái chiều: Các học thuyết theo trường phái nhận thức luận nhấn mạnh vai trò của thành phần nhận thức trong sự phát triển thái độ, thái độ được dựa trên những gì mà họ biết (nhận thức) nhưng với các trường hợp khác thì thành tố xúc cảm lại đóng vai trò chủ đạo tác động tới các vấn đề nhận thức. Ở một hướng tiếp cận nghiên cứu *cứu các phương pháp đo lường thái độ* lại cho rằng: thái độ sẽ dựa trên cảm xúc nhiều hơn hay dựa trên nhận thức nhiều hơn tùy thuộc vào đối tượng của thái độ là ai? Là cái gì?

Ngoài ra, một số tác giả đi sâu nghiên cứu thang đo mức độ của thái độ, trung cầu ý kiến để thu thập dữ liệu đánh giá do lường thái độ đảm bảo độ hiệu lực và độ tin cậy.

Các công trình nghiên cứu này đã mở ra một hướng mới cho việc nghiên cứu thái độ một cách sâu sắc và toàn diện hơn và là cơ sở để chúng tôi có thể kế thừa nghiên cứu đề tài này đó là: Nghiên cứu thái độ phải chú trọng đến mối quan hệ giữa cá nhân và môi trường xã hội. Các kinh nghiệm dương tính hay âm tính với đối tượng là cơ sở hình thành hệ thống thái độ tương ứng bên trong của cá nhân. Thái độ xuất hiện khi có sự gặp gỡ giữa nhu cầu và tình huống thỏa mãn nhu cầu, giúp cá nhân thích ứng với điều kiện môi trường. Xem xét thái độ dựa trên cấu trúc 3 thành phần của thái độ: nhận thức, xúc cảm và hành động và các quan điểm cho rằng yếu tố nhận thức đóng vai trò quan trọng trong việc hình thành và thay đổi thái độ. Khi xây dựng thang đo các mặt biểu hiện của thái độ cần phối hợp các thang đo Likert, thang đo đảm bảo độ tin cậy. Ngoài ra, khi xây dựng thang đo thái độ, chúng ta cần lưu ý đến các chiều đo của thái độ và xem xét các thành phần có ý nghĩa chi phối thái độ.

1.2. Những nghiên cứu về thái độ với nghề của giáo viên mầm non

1.2.1. Những nghiên cứu về thái độ với nghề

Thái độ với nghề là một trong những vấn đề được quan tâm nghiên cứu từ rất sớm ở Phương Tây. Từ những năm nửa đầu thế kỷ XX, một số nhà nghiên cứu phương Tây đã bắt đầu tập trung nghiên cứu vấn đề này.

Chester Barnard (1938) và Simson (1974) nghiên cứu những yếu tố góp phần tạo nên thái độ với nghề tích cực, đến sự thỏa mãn nghề. Các tác giả này đã phân tích các điều kiện thu hút, hấp dẫn mọi người làm việc. R.Likert nghiên cứu mối quan hệ giữa sự thỏa mãn nghề (thái độ với nghề tích cực) là điều kiện hình thành thái độ với nghề tối ưu ở những mức độ kỹ xảo nghề cao [101]. Turner Lawrence và Blood-Hulin đã kết luận rằng: Thái độ đối với nghề nghiệp phụ thuộc và thay đổi tùy theo đặc điểm từng cá nhân, sự khác nhau về vị trí và ý nghĩa giá trị công việc.

Allport GW, Vernon PE [71] cho rằng, sự xuất hiện lao động phụ thuộc vào sự hài lòng nghề nghiệp. Khi người thầy tổ chức lao động đang xem xét đến các phần thưởng tài chính và vật chất cho hiệu suất công việc của họ, họ thấy mình hài lòng với công việc và sẵn sàng đáp lại bằng cách thể hiện thái độ hành động tích cực, khuyến khích họ tự phát và sẵn sàng để đạt được mục tiêu của tổ chức ngay khi họ vượt quá nhiệm vụ chính thức và trách nhiệm của mình.

Vào năm 1983, Kluckhohn C đã chứng minh rằng nhận thức trong thái độ với nghề nghiệp tỷ lệ thuận với hiệu suất lao động của nhân viên. Hiệu quả công việc có được là do nhân viên có những nhận thức đầy đủ và đúng đắn về nghề mà mình đã chọn. Sự hài lòng về công việc được coi là kết quả của thái độ nghề nghiệp tích cực [94].

Năm 1992, Mortimer JT, Finch M, Shanahan M, Ryu S nghiên cứu mối quan hệ giữa hành động của người lao động với sự hài lòng nghề nghiệp. Những phát hiện của nghiên cứu này cho thấy rằng sự hài lòng nghề nghiệp rất quan trọng trong việc dự đoán hành động của người lao động [103].

Để phục vụ sự nghiệp xây dựng và phát triển đất nước, ở Việt Nam, những vấn đề về thái độ với nghề của người lao động nói chung và thanh thiếu niên nói riêng đã được quan tâm nghiên cứu, trong đó tiêu biểu là các nhà tâm lý học: Phạm Minh Hạc, Nguyễn Khắc Viện, Trần Hiệp, Đỗ Long, Nguyễn Quang Uẩn, Lê Ngọc Lan. Còn một số công trình nghiên cứu về thái độ với nghề dựa trên lý thuyết thái

độ, các nghiên cứu này chủ yếu là nghiên cứu về thực trạng thái độ đối với những vấn đề cụ thể để từ đó đưa ra các biện pháp, các hình thức hình thành thái độ tích cực của khách thể đối với vấn đề nghiên cứu

Phạm Minh Hạc (chủ biên) *Công trình nghiên cứu giá trị nhân cách theo phương pháp Neo Pir cải biên* do đã đi sâu vào nghiên cứu thực trạng thái độ với công việc của người lao động trẻ và đưa ra nhận định: Những người lao động trẻ có thái độ tương đối tích cực với công việc, song chỉ có trên 50% muốn tiếp tục làm nghề hiện nay còn lại là muốn đổi nghề hoặc đứng giữa ngã ba đường, tiếp tục theo nghề cũng được mà chuyển nghề cũng được; những người có trình độ học vấn thấp từ THPT xuống ít gắn bó với nghề hơn những người khác; những người lao động là nông dân, công nhân và doanh nghiệp cũng là những người ít gắn bó với nghề hơn cả. Trong nghiên cứu, các tác giả cũng khẳng định: Sự cảm nhận ý nghĩa xã hội của nghề, sự phù hợp với nghề chưa phải là những điều kiện đủ để người lao động gắn bó với nghề nghiệp của mình. Tuy nhiên đề tài chưa đi sâu phân tích các yếu tố tác động đến thực trạng người lao động trẻ không muốn gắn bó với nghề cũng như nguyên nhân dẫn đến mức độ *ít gắn bó với nghề* của người có trình độ thấp, của công nhân, nông dân và doanh nghiệp [31].

Trong cuốn *Nhân cách văn hóa tri thức Việt Nam trong tiến trình mở cửa và hội nhập quốc tế* do Lê Thị Thanh Hương chủ biên đã quan tâm nghiên cứu một số vấn đề liên quan đến thái độ nghề nghiệp của lực lượng tri thức Việt Nam, biểu hiện ở các khía cạnh như: niềm tin và hứng thú nghề nghiệp; ý thức trách nhiệm với công việc; tinh thần phản biện, tinh thần hợp tác của trí thức [46].

Tác giả Trần Thị Thanh Hương trong bài *"Những yếu tố ảnh hưởng đến tính tích cực lao động của công chức trong cơ quan hành chính nhà nước hiện nay"* đăng trên Tạp chí Tâm lý học số 6-2009 đã chỉ ra rằng: Một bộ phận công chức hiện nay thiếu tinh thần tự giác làm việc, thể hiện ở "sức ỳ" của công chức. Có nhiều yếu tố ảnh hưởng đến tính tích cực lao động của công chức. Trong đó, các yếu tố khách quan như: tiền lương, chế độ đãi ngộ; điều kiện làm việc; phẩm chất, năng lực của người lãnh đạo quản lý; các yếu tố chủ quan như: kiến thức trình độ chuyên môn, ý thức trách nhiệm đối với công việc của cán bộ công chức, lòng yêu nghề ... [47].

Nguyễn Thị Hoa, trong bài *giá trị nghề nghiệp đối với cán bộ nghiên cứu* đăng trên Tạp chí Tâm lý học, số 3/2006 nhận định: Không ai có thái độ hoàn toàn

không tích cực với nghề của mình. Đa số cán bộ nghiên cứu khoa học có thái độ tích cực với nghề nhưng số người chưa có thái độ rõ ràng, thậm chí không có thái độ tích cực với nghề chiếm 1 tỷ lệ đáng kể (khoảng 1/4 số người tham gia trả lời). Nghiên cứu cũng chỉ ra, tỉ lệ cán bộ công chức làm việc tích cực và có hiệu quả chiếm 1/3 mẫu, tỉ lệ số người hoàn thành công việc theo quy chế chiếm gần một nửa và tỉ lệ người thờ ơ, ít quan tâm đến công việc chuyên môn, không hoàn thành công việc cũng chiếm một tỉ lệ đáng lưu ý, gần 1/5. Thực trạng trên là kết quả tác động của nhiều yếu tố khách quan, trong đó lý do lương và thu nhập từ công việc thấp, điều kiện làm việc không tốt, kết quả công việc không được sử dụng là những yếu tố có ý nghĩa quan trọng [38].

Tác giả Bùi Thị Thanh Hà trong nghiên cứu về *thái độ với lao động của công nhân trong các xí nghiệp quốc doanh tại Hà Nội* đã nhận định: Sự hứng thú đối với nghề nghiệp của công nhân chưa cao. Sự hứng thú này có sự khác biệt giữa các ngành, các độ tuổi và giới tính. Công nhân trẻ ít hứng thú hơn công nhân già; Nam công nhân ít hứng thú hơn nữ công nhân... Nguyên nhân chính của sự khác biệt là giữa các ngành nghề có sự khác nhau về việc làm và thu nhập. Lớp công nhân trẻ hiện nay chỉ quan tâm đến thu nhập và các điều kiện sản xuất mà ít quan tâm đến ý nghĩa nghề nghiệp [26].

Ngoài các nghiên cứu về thái độ với nghề của người lao động kể trên, một số tác giả quan tâm nghiên cứu về thái độ với nghề của học sinh, sinh viên.

Tác giả Phan Ngọc Anh và các cộng sự trong công trình nghiên cứu về *"Thái độ nghề nghiệp của học sinh học nghề và những yếu tố ảnh hưởng đến thái độ nghề nghiệp trong quá trình đào tạo ở trường nghề"* đã chỉ ra rằng: Thái độ nghề nghiệp có cấu trúc khá phức tạp. Thái độ tích cực sẽ như động lực quan trọng thúc đẩy người học nhiệt tình, hăng say rèn luyện, phấn đấu học và hành nghề. Cấu trúc mới của nhân cách người học sinh học nghề chỉ có thể hình thành và phát triển vững chắc khi cả 3 mặt: Kiến thức nghề, thái độ và kỹ năng cùng phát triển hòa quyện vào nhau. [1].

Phí Thị Nguyệt Thanh, trong nghiên cứu về *"thái độ đối với nghề nghiệp của học sinh, sinh viên điều dưỡng, đề xuất các giải pháp can thiệp"*, cho rằng, có sự khác nhau về thái độ với nghề giữa các hệ đào tạo: Học sinh trung cấp có thái độ thỏa mãn với nghề nghiệp cao hơn sinh viên đại học. Thái độ với nghề nghiệp giảm

dẫn theo các năm học. Chương trình đào tạo có tác động tích cực đến thái độ với nghề của học sinh, sinh viên. Tất cả các yếu tố tích cực của chương trình đào tạo là tổ chức dạy học, phân lý thuyết, phần thực hành đều có tác động tốt tới thái độ, trong đó phần thực hành có tác động lớn nhất, đặc biệt ở hệ trung cấp. Người thầy có tác động rất lớn đến thái độ tích cực đối với nghề nghiệp của học sinh, sinh viên. Các yếu tố tích cực hỗ trợ học tập có tác động ít hơn so với chương trình đào tạo và người thầy, môi trường học tập tốt cũng có tác động tích cực đến thái độ với nghề của học sinh, sinh viên [61].

Tác giả Đoàn Văn Điều trong bài đăng trên Tạp chí khoa học Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh số 34 – 2012 về thái độ của sinh viên năm cuối trường Đại học Sư phạm đối với nghề dạy học đã chỉ ra rằng: Sinh viên năm cuối của trường luôn có thái độ tích cực đối với nghề dạy học (từ cao trung bình đến khá cao), luôn phấn đấu rèn luyện để đạt được những phẩm chất tâm lý tích cực của người giáo viên, đồng thời luôn mong muốn thể hiện tốt vai trò của mình đối với xã hội. Theo đánh giá của nhóm nghiên cứu, sở dĩ có được kết quả này một phần là do sinh viên có ý hướng vào nghề dạy học từ cấp học phổ thông; một phần là do việc đào tạo, bồi dưỡng của nhà trường có hiệu quả. Đề tài cũng khẳng định có sự khác nhau trong đánh giá về thái độ đối với nghề dạy học theo tham số giới tính, hộ khẩu và ngành học. Đặc biệt ý nghĩa thống kê ở 2 yếu tố: “Đặc điểm tiêu cực về nghề dạy học” và “Vấn đề của nghề dạy học”, Nam sinh viên đánh giá cao hơn nữ sinh viên, Sinh viên ở tỉnh đánh giá cao hơn sinh viên ở thành phố [17].

Nguyễn Thị Thuý Hường (2007), “Thái độ đối với việc rèn luyện nghiệp vụ sư phạm của sinh viên Cao đẳng Sư phạm”, Luận án tiến sĩ Tâm lý học, Bộ Giáo dục & Đào tạo, Viện Chiến lược và Chương trình Giáo dục. Theo tác giả, đến nay vẫn có nhiều cách hiểu khác nhau về thái độ như: đồng nhất “thái độ” với “tâm thế”, hay sự phân biệt không rõ ràng giữa thái độ cảm xúc với thái độ nói chung. Trong nghiên cứu này, tác giả xem "thái độ như một thuộc tính của nhân cách, được hình thành trong hoạt động và giao lưu. Thái độ tồn tại ở trạng thái sẵn sàng phản ứng, mang tính đánh giá của cá nhân đối về đối tượng và biểu hiện qua nhận thức, xúc cảm và hành động của cá nhân". [48].

Tác giả Phạm Mạnh Hà trong nghiên cứu về thái độ của học sinh trong việc lựa chọn nghề nghiệp, đăng trên tạp chí Tâm lý học số 3-2017 đã nhận định: Phần

đông học sinh lớp 12 ở các trường THPT ở Hà Nội đã có thái độ tích cực khi chọn nghề (chiếm tỉ lệ 66,8%) và tỉ lệ học sinh có thái độ không tích cực, đúng đắn khi chọn nghề chỉ có 19,2%. Tác giả cũng chỉ ra, công tác hướng nghiệp của nhà trường có tác động rất lớn đến thái độ chọn nghề của các em [29].

1.2.2. Những nghiên cứu về thái độ với nghề của giáo viên

Thái độ với nghề của giáo viên chưa được các nhà khoa học quan tâm nghiên cứu. Công trình nghiên cứu về *thái độ giảng dạy của giảng viên đại học* của tác giả Nguyễn Thị Tình trong bài đăng trên tạp chí Tâm lý học số 8/2009 là một nghiên cứu hiếm hoi. Trong nghiên cứu của mình, tác giả đã chỉ ra rằng: Đa số GV được nghiên cứu đều có tính tích cực với nghề, thể hiện thông qua nhận thức của GV về hoạt động sư phạm ở mức độ tương đối cao. Mối tương quan giữa nhận thức của GV về hoạt động sư phạm nói chung và hoạt động giảng dạy nói riêng với thái độ giảng dạy là mối tương quan thuận tương đối chặt chẽ. Và điều đó có nghĩa là nhận thức của GV về hoạt động sư phạm càng đúng đắn, chính xác thì thái độ giảng dạy của GV cũng càng tích cực và ngược lại. Tuy nhiên, mức độ tích cực không đồng đều, có biểu hiện ở mức rất tích cực và có những biểu hiện chỉ đạt ở mức tích cực trung bình. Qua kết quả khảo sát về tính tích cực giảng dạy của GV từ cán bộ quản lý và sinh viên, tác giả đưa ra kết luận: GV được nghiên cứu có thái độ giảng dạy khá tích cực. Đa số GV được nghiên cứu có ý thức tự độc lập, tự chủ trong hoạt động giảng dạy; hứng thú, nhiệt tình và say mê trong giảng dạy; nghiêm túc trong giảng dạy; sẵn sàng đổi mới nội dung, phương pháp, phương tiện dạy học; có ý thức sáng tạo trong dạy học... Tự đánh giá về thái độ giảng dạy của GV thường có mức độ cao hơn đánh giá của sinh viên và cán bộ quản lý [63].

Như vậy, từ trước tới nay, trên thế giới cũng như ở Việt Nam đã có nhiều nghiên cứu về thái độ đối với nghề nói chung và thái độ với nghề cụ thể của người lao động. Các kết quả nghiên cứu đã làm sáng tỏ nhiều vấn đề mang tính lý luận về thái độ, đề cập đến nhiều khía cạnh liên quan đến thái độ; xác định được vai trò, tầm quan trọng của thái độ với hiệu quả công việc ở một số lĩnh vực. Tuy nhiên, các tác giả chủ yếu nghiên cứu thái độ với hoạt động nghề nghiệp của người lao động trẻ, cán bộ công chức, giảng viên đại học, công nhân và học sinh, sinh viên, chưa có bất cứ nghiên cứu nào liên quan đến thái độ với nghề của GVMN.

TIÊU KẾT CHƯƠNG 1

Qua tổng quan nghiên cứu, chúng ta thấy các nhà tâm lý học nghiên cứu thái độ, thái độ với nghề và các yếu tố hình thành, phát triển thái độ dưới nhiều góc độ, một số tác giả đã dựa vào nhiều tiền đề lý thuyết để xem xét thái độ với những mục đích khác nhau. Trong luận án này, chúng tôi đồng tình với quan điểm của các nhà nghiên cứu về thái độ ở các khía cạnh sau:

Xem xét thái độ như sự sẵn sàng phản ứng mang tính đánh giá, lựa chọn thể hiện, xu hướng, hệ giá trị của cá nhân đối với đối tượng của thái độ và được biểu hiện qua nhận thức, xúc cảm và hành động của cá nhân.

Thái độ luôn hướng tới một đối tượng nhất định, đối tượng là tất cả những gì trong hiện thực khách quan như: thái độ đối với môi trường, với người khác, với tổ chức, chính sách và với việc làm, học tập....

Xem xét cấu trúc thái độ gồm ba thành phần: nhận thức, xúc cảm và hành động.

Giải thích mối quan hệ giữa thái độ và hành động là mối quan hệ giữa cái tiềm ẩn và cái biểu hiện, thái độ có vai trò chi phối hành động của con người.

Thái độ có thể thay đổi nếu có những tác động phù hợp và có nhiều yếu tố ảnh hưởng đến thái độ cá nhân, trong đó có yếu tố chủ quan có yếu tố khách quan.

Các công trình nghiên cứu về thái độ, thái độ với nghề rất phong phú. Tuy nhiên, các nghiên cứu mới đi sâu vào việc mô tả cấu trúc, chức năng của thái độ; phân tích thực trạng thái độ dưới dạng bảng hỏi điều tra dư luận xã hội mà chưa đi sâu nghiên cứu mức độ và biểu hiện của thái độ đối với đối tượng của nó trong những tình huống và điều kiện cụ thể. Đây là xu hướng gợi mở cho chúng tôi trong nghiên cứu vấn đề này. Đặc biệt các công trình nghiên cứu thái độ ở Việt Nam mới tập trung nghiên cứu về thái độ với nghề của cán bộ công chức, giảng viên đại học, học sinh, sinh viên và công nhân. Hiện nay chưa có bất cứ công trình nào nghiên cứu về thái độ đối với nghề của GVMN. Vì thế nghiên cứu *“Thái độ với nghề của giáo viên mầm non các tỉnh Tây Nguyên”* sẽ là một đóng góp rất lớn trong hệ thống các nghiên cứu về thái độ với nghề trên thế giới cũng như ở Việt Nam

CHƯƠNG 2

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ THÁI ĐỘ VỚI NGHỀ CỦA GIÁO VIÊN MẦM NON

2.1. Thái độ với nghề

2.1.1. Thái độ

2.1.1.1. Khái niệm thái độ

Có thể nói “thái độ” là một hiện tượng tâm lý tương đối phức tạp. Với những cách tiếp cận khác nhau, các nhà nghiên cứu lại đưa ra những định nghĩa khác nhau về thái độ và đến nay việc xác định khái niệm này vẫn chưa có sự thống nhất hoàn toàn.

Người đầu tiên sử dụng khái niệm “thái độ” như một đặc tính quan trọng của một vấn đề là hai nhà tâm lý học người Mỹ là W.I.Thomas và F.Znaniiecki. Trong những công trình nghiên cứu của mình, hai ông đã đưa ra định nghĩa về thái độ: *“Thái độ là định hướng chủ quan của cá nhân như là hành động của cộng đồng đối với giá trị này hay giá trị khác, làm cho cá nhân có phương pháp hành động hay không hành động mà được xã hội chấp nhận”* [112]. Theo hai nhà khoa học: *“Thái độ là trạng thái tinh thần của cá nhân đối với một giá trị”*. Như vậy, W.I.Thomas và F.Znaniiecki đã đồng nhất thái độ với định hướng giá trị của cá nhân. Thái độ ở đây bao gồm phản ứng tích cực hay tiêu cực đối với một điều gì đó. Con người thường không có sự đánh giá trung lập về thế giới xung quanh mình. Nhìn chung, trong các trường phái nghiên cứu khác nhau việc định nghĩa khái niệm này vẫn chưa có sự thống nhất kể cả các trường phái trong tâm lý học phương Tây cũng như các trường phái khác nhau trong tâm lý học Mác xít.

Allport, G.W đã rút ra kết luận: Thái độ không phải là hành động mà là sự chuẩn bị cho hành động, là chiều hướng phản ứng theo một cách nào đó đối với khách thể của thái độ (attitude object). Thuật ngữ “khách thể của thái độ” ở đây bao gồm các người, đồ vật, hoặc tình huống, ý kiến, cả số ít và số nhiều. Allport, G.W xem xét thái độ như trạng thái tâm lý, sự có mặt của thái độ là chuẩn bị cho cá nhân hành động nào đó và đưa ra định nghĩa về thái độ như sau: *“Thái độ là trạng thái sẵn sàng về mặt tinh thần và thần kinh được tổ chức thông qua kinh nghiệm, điều chỉnh hoặc ảnh hưởng năng động đến các phản ứng của cá nhân với tất cả các*

khách thể và tình huống mà nó có mối quan hệ” [71]. Định nghĩa này được nhiều nhà nghiên cứu ủng hộ vì đã nêu ra được bản chất, nguồn gốc cũng như vai trò của thái độ. Tuy nhiên, trong định nghĩa chưa đề cập đến yếu tố môi trường xã hội cũng như chưa đề cập đến “tính có ý thức” mới chỉ thấy thấy thái độ bó gọn “trong đầu của một cái tôi chủ quan”.

Newcomb.T.M, nhà tâm lý học người Mỹ cũng đưa ra các khái niệm theo quan điểm của riêng mình. Ông cho rằng “*Thái độ của cá nhân đối với một khách thể nào đó là thiên hướng của hành động nhận thức, tư duy, cảm nhận của chủ thể với khách thể liên quan*” [104]. Đó là sự sẵn sàng phản ứng, những gì mà chúng ta tin là đúng và có một thái độ nhất định về một khách thể nào đó hay một nhóm nào đó sẽ đóng vai trò hiển nhiên trong sự quy định sẵn sàng phản ứng theo một cách thức nhất định của chúng ta. Tuy nhiên định nghĩa này chưa bao hàm hết một thực tế là trong nhiều trường hợp, quá trình này diễn ra phức tạp hơn nhiều.

Fillmore, H. cũng quan niệm thái độ là sự sẵn sàng phản ứng và ông định nghĩa: “Thái độ là sự sẵn sàng phản ứng tích cực hay tiêu cực với đối tượng hay các ký hiệu (biểu tượng) trong môi trường.....Thái độ là sự định hướng của cá nhân đến các khía cạnh khác nhau của môi trường, và là cấu trúc có tính động cơ” [82].

H.C. Triandis xem “Thái độ là tư tưởng được hình thành từ những xúc cảm gây tác động đến hành động nhất định của một giai cấp nhất định trong những tình huống xã hội cụ thể. Thái độ của con người bao gồm những điều người ta suy nghĩ, cảm thấy về đối tượng và cả cách xử sự của họ đối với đối tượng ra sao”. [114].

Qua các định nghĩa trên ta thấy: Mặc dù được diễn đạt bằng các hình thức khác nhau, nội dung chi tiết cũng không hoàn toàn thống nhất nhưng các tác giả đều định nghĩa thái độ trên cơ sở chức năng của nó. Đó là chức năng định hướng hành động, thúc đẩy tăng cường tính sẵn sàng phản ứng của con người trước đối tượng.

V.N. Miakisev quan niệm, "thái độ là khía cạnh chủ quan bên trong có tính chọn lọc các mối liên hệ đa dạng của con người với các khía cạnh của hiện thực. Hệ thống này diễn ra trong quá trình lịch sử phát triển của con người, biểu thị kinh nghiệm cá nhân, qui định nội hàm hành động và các trải nghiệm của họ. Khái niệm thái độ là khía cạnh tiềm năng của các quá trình tâm lý, liên quan đến

tính tích cực chủ quan của nhân cách. Nói khác thái độ là điều kiện khái quát bên trong của hệ thống hành động con người" [theo 32].

B.Ph. Lomov định nghĩa thái độ (thái độ chủ quan của nhân cách) là "tâm thế xã hội là một dạng tâm thế được xem như một yếu tố hình thành hành động xã hội của nhân cách, xuất hiện dưới dạng các quan hệ của nhân cách với các điều kiện hoạt động của nó và của những người khác" [57].

Hiebsch, H. và Vorweg, M. đã đề cập đến điểm xuất phát chung khi nghiên cứu khái niệm thái độ trong cuốn "Nhập môn tâm lý học xã hội Mác Xít". Đó là chức năng của thái độ trong hoạt động hợp tác, khi nghiên cứu thái độ không chỉ chú ý đến mặt cá nhân mà còn phải chú ý đến cả khía cạnh xã hội. Theo hai tác giả, "*Thái độ là sự sẵn sàng phản ứng, bị quy định và có tính chất bắt buộc nào đó, nảy sinh trong những nhóm nhất định và trong những tình huống cụ thể. Về mức độ cũng như nội dung, sự sẵn sàng này phụ thuộc không những vào khách thể hữu quan mà trước hết - là một hiện tượng tâm lý xã hội - là một chiều hướng của cá nhân phụ thuộc vào chuẩn mực của nhóm*" [88].

Uznatze, D.N nhà tâm lý học Xô Viết với học thuyết "Tâm thế", khi nghiên cứu về thái độ ông không sử dụng khái niệm "thái độ" mà dùng thuật ngữ tương đương là "tâm thế" khi giải thích hành động của con người. Theo ông, thái độ không phải là nội dung cục bộ của ý thức, cũng không phải là nội dung tâm lý bị tách rời hay đối lập lại với các trạng thái tâm lý khác của ý thức và ở trong mối quan hệ qua lại với nó, mà thái độ là một trạng thái trọn vẹn, xác định của chủ thể. Thái độ mang ý thức tự giác, có tính năng động của một hiện tượng tâm lý thuộc cấp độ ý thức, nó điều khiển, điều chỉnh hành động con người. Ông quan niệm tâm thế là: "*Sự mô phỏng trọn vẹn của chủ thể, sự sẵn sàng tri giác của các sự kiện và sự xác định hoàn thiện hướng của hành động*".[theo 37].

Nhiều tác giả khi nghiên cứu thái độ đã nhấn mạnh đến cấu trúc 3 thành phần: *nhận thức - xúc cảm, tình cảm - hành động* như: M. Smith, Krech, Crutchfield & Ballachey được đồng đạo các nhà tâm lý học đồng tình. Trong tâm lý học xã hội Mỹ, khi nghiên cứu về thái độ, nhóm một số nhà nghiên cứu như: Aronson, E. Willson, T.D. Akert cũng cho rằng: "*Thái độ là sự đánh giá có tính bền vững của một cá nhân đối với con người, đồ vật hay một tư tưởng. Mọi thái độ đều có ba*

thành phần: Nhận thức, xúc cảm và hành động và thái độ có thể dựa trên thành phần này nhiều hơn thành phần khác [72]. Trong đó, nhận thức, thể hiện sự hiểu biết, quan điểm, niềm tin và sự đánh giá của cá nhân về đối tượng; Xúc cảm, bao gồm những phản ứng cảm xúc của chủ thể với khách thể của thái độ; Hành động, gồm những hành động hoặc hành động có thể nhận biết đối với khách thể của thái độ. Tùy theo từng điều kiện và hoàn cảnh khác nhau mà thái độ dựa vào thành phần này nhiều hơn thành phần khác. Cấu trúc ba thành phần này là cơ sở để xây dựng thang đo của thái độ.

Tại Việt Nam, thái độ được coi là *mặt biểu hiện bên ngoài của ý thức, tình cảm đối với đối tượng thông qua nét mặt, cử chỉ, lời nói, hành động.* Hơn nữa, thái độ còn là nhận thức, là cách nhìn nhận, đánh giá và xu hướng hành động trước sự việc gì đó. Thái độ không chỉ là sự biểu hiện tình cảm ra bên ngoài mà còn bao gồm nhận thức và hành động [68].

Tác giả Vũ Dũng, trong cuốn “Từ điển tâm lý học” cho rằng: *“Thái độ là một thiên hướng tương đối ổn định để phản ứng theo một cách cụ thể đối với một khách thể có liên quan. Thái độ là một sản phẩm phức tạp của các quá trình học tập, lĩnh hội, trải nghiệm, cảm xúc bao gồm cả những hứng thú, ác cảm, thành kiến, mê tín, quan điểm khoa học và tôn giáo cũng như chính trị”* [15]. Định nghĩa này đã phản ánh đầy đủ tính đa chiều của thái độ, không chỉ có tích cực hay tiêu cực, định nghĩa còn chú trọng đến khía cạnh xã hội của thái độ khi cho rằng, thái độ là sản phẩm của quá trình học tập, lĩnh hội trải nghiệm. [12].

Từ điển Xã hội học định nghĩa *thái độ là nền tảng ứng xử xã hội của cá nhân, là một hoạt động tâm lý của cá nhân.* Định nghĩa này xem xét thái độ trong các mối quan hệ với chuẩn mực xã hội, nhìn nhận cơ chế kinh nghiệm xã hội hình thành thái độ chủ quan cá nhân [21].

Knud S. Larsen & Lê Văn Hảo (2010) khi nghiên cứu về thái độ cũng cho rằng, bất kỳ thái độ nào cũng được tạo nên bởi ba thành phần đó là nhận thức, xúc cảm, hành động và luôn hướng tới một đối tượng nhất định. Họ đưa ra định nghĩa: *“Thái độ là một phản ứng mang tính chất đánh giá tích cực hay tiêu cực đối với một đối tượng nào đó (người, sự vật, hiện tượng, ý tưởng....) thể hiện qua suy nghĩ, xúc cảm hay hành động dự định”* [36].

Bên cạnh đó, tác giả Võ Thị Minh Chí quan niệm: “*Thái độ là phản ứng, ứng xử mang tính chủ thể với hiện thực khách quan, được hình thành trên cơ sở các mối quan hệ xã hội mà chủ thể tham gia vào đó thông qua hoạt động và giao tiếp của mình*” [32].

Tác giả Nguyễn Thị Thuý Hằng (2007) trong công trình nghiên cứu của mình về “*Thái độ đối với việc rèn luyện nghiệp vụ sư phạm của sinh viên Cao đẳng Sư phạm*”, Luận án tiến sĩ Tâm lý học, Bộ Giáo dục & Đào tạo, Viện Chiến lược và Chương trình Giáo dục, xem xét *thái độ là thuộc tính của nhân cách được hình thành trong hoạt động và giao lưu. Thái độ tồn tại như một trạng thái sẵn sàng phản ứng, mang tính đánh giá của cá nhân đối với đối tượng và biểu hiện thông qua quá trình nhận thức, cảm xúc và hành động của cá nhân đó* [48].

Tác giả Cao Xuân Hải (2017), *Thái độ hợp tác của cha mẹ với giáo viên chủ nhiệm trường Trung học Cơ sở*, Luận án Tiến sĩ Tâm lý học, Học viện Khoa học Xã hội, Hà Nội đã xem xét *Thái độ là sự sẵn sàng phản ứng có chọn lọc của chủ thể đối với đối tượng nào đó, được bộc lộ ra bên ngoài thông qua nhận thức, xúc cảm và hành vi của chủ thể trong những tình huống và điều kiện cụ thể*. [34]

Như vậy, có rất nhiều định nghĩa về thái độ và cho đến nay, chưa có một định nghĩa thái độ thống nhất các quan điểm của các nhà nghiên cứu. Tuy nhiên, qua phân tích, chúng tôi thấy hầu hết các định nghĩa đều tập trung được những đặc điểm nổi bật về thái độ như: Nhân mạnh tính sẵn sàng phản ứng, tính định hướng hành động của thái độ; thái độ là một thuộc tính cơ bản của ý thức, nhân cách; thái độ là một bộ phận cấu thành được biểu hiện ở 3 thành phần: Nhận thức, xúc cảm và hành động.

Chúng tôi nhất trí với quan điểm cho rằng, khi nghiên cứu thái độ phải đặt trong mối liên hệ giữa cá nhân với xã hội, phải dựa vào 3 thành phần cơ bản của thái độ là: nhận thức, xúc cảm và hành động. Thái độ mang tính chủ thể và luôn hướng đến đối tượng cụ thể nào đó, không có một thái độ chung chung, không rõ ràng.

Dựa trên những quan điểm, định nghĩa của các nhà nghiên cứu, chúng tôi xây dựng khái niệm thái độ và xác định những đặc điểm của thái độ phù hợp với nội dung nghiên cứu của luận án như sau:

Thái độ là sự sẵn sàng của chủ thể hướng đến đối tượng theo chiều hướng nhất định (tích cực hay tiêu cực) được thể hiện qua nhận thức, xúc cảm và hành động của chủ thể.

- Thái độ không phải là trạng thái tâm lí, mà là hiện tượng tâm lí, để phân định với nhận thức, và hành động, là 3 lĩnh vực của đời sống con người. Có hiện tượng thái độ chỉ diễn ra với tư cách là quá trình tâm lí (thể hiện cảm xúc khi xuất hiện một kích thích dương hoặc âm tính: hành động của cháu bé); cũng có thể là một trạng thái tâm lí (thiện cảm đối với một cháu nào đó, thích thú đối với công việc nào đó); cũng có thể là thuộc tính tâm lí (sự đam mê, tình yêu nghề nghiệp; sự căm ghét một ai đó có khi kéo dài cả đời người).

- Thái độ không chỉ là sự sẵn sàng đối với hành động (theo nghĩa hẹp, cụ thể của từ hành động) mà còn đối với sự định hướng (hướng đến) đến sự vật, hiện tượng nào đó (yêu, ghét ai đó). Vì vậy, nói tới thái độ phải nói tới sự sẵn sàng cho cả hai.

- Thái độ phải được thể hiện qua hai dấu hiệu đặc trưng: Sự sẵn sàng hướng tới hay sẵn sàng hành động và chiều hướng cá nhân trong việc sẵn sàng đó:

+ Sự sẵn sàng trong thái độ biểu hiện ở tâm thế hướng đến đối tượng của chủ thể.

+ Chiều hướng thể hiện sự lựa chọn của cá nhân, mang tính chủ thể, còn gọi là tính phân cực trong thái độ. Nghĩa là thái độ của cá nhân với bất cứ đối tượng nào đó cũng đều được biểu hiện qua chiều hướng tích cực hay tiêu cực (còn gọi là tính phân cực trong thái độ): Chiều hướng tích cực, chủ thể nhìn nhận, đánh giá về đối tượng một cách biện chứng, đúng đắn,... họ thấy những ưu điểm, giá trị, lợi ích, ý nghĩa của đối tượng; yêu thích, hài lòng... về đối tượng và có những hành vi thao tác với đối tượng một cách chuẩn mực... Chiều hướng tiêu cực, chủ thể nhìn nhận, đánh giá về đối tượng một cách phiến diện, lệch lạc, họ thường thấy những hạn chế, khó khăn, bất lợi,... của đối tượng; xuất hiện cảm xúc khó chịu, không hài lòng, không thích thậm chí thất vọng, chán ghét,... đối tượng và có hành vi, thao tác với đối tượng không chuẩn mực,...

- Thái độ có tính tương đối ổn định, có thể thay đổi khi có những tác động phù hợp. Trong tâm lý học, thái độ đóng vai trò quan trọng chi phối việc ra quyết

định của cá nhân, nhờ trạng thái sẵn sàng của thái độ mà con người có thể đưa ra quyết định một cách nhanh chóng.

- Thái độ được hình thành trên cơ sở những kinh nghiệm của chủ thể về đối tượng. Thực tế bất cứ điều gì cũng có thể trở thành đối tượng của thái độ. Thái độ phản ánh các sự vật, hiện tượng của thế giới khách quan một cách có chọn lọc, đồng thời là hình thức tác động trở lại của con người đối với hiện thực khách quan.

- Thái độ có các mức độ biểu hiện khác nhau, cùng có dấu hiệu sẵn sàng, nhưng mức độ biểu hiện có thể là không giống nhau như: có người sẵn sàng rất cao, có người sẵn sàng tương đối cao, hay sẵn sàng thấp...; cùng một chiều hướng thái độ nhưng có người rất tích cực, tương đối tích cực hay rất tiêu cực, tương đối tiêu cực...

Như vậy, trong những tình huống, hoàn cảnh cụ thể thì thái độ tồn tại như một trạng thái tâm thể chủ quan. Thái độ chi phối quyết định phản ứng của cá nhân đối với đối tượng theo chiều hướng tích cực hay tiêu cực và được biểu hiện qua nhận thức, xúc cảm và hành động của cá nhân hoặc nhóm với nhiều mức độ cao thấp khác nhau.

2.1.1.2. Biểu hiện của thái độ

Có nhiều quan điểm về biểu hiện của thái độ. Trong luận án này, chúng tôi theo quan điểm thái độ gồm 3 thành phần: nhận thức, xúc cảm và hành động của M. Smith (1942) và sau này là Krrech, Crutchfield và Ballachey (1960) đưa ra được nhiều nhà tâm lý học thừa nhận:

Mọi cấu trúc tâm lý cá nhân đều được biểu hiện qua các hoạt động tâm lý của cá nhân, tức là xem xét theo góc độ hoạt động nhận thức, xúc cảm và hành vi.

a. Thái độ biểu hiện qua nhận thức

Nhận thức là một trong ba mặt cơ bản của đời sống tâm lý con người. Trong thái độ, nhận thức của cá nhân vừa là yếu tố tâm lý thực hiện chức năng phản ánh đối tượng, vừa là "bản thể" để qua đó thể hiện thái độ của cá nhân, mặc dù trong thực tiễn hai mặt này gắn bó và tương tác với nhau.

Với chức năng phản ánh sự vật hiện tượng, nhận thức làm sáng tỏ đối tượng, giúp cho hoạt động của con người trở nên nhất quán hơn. Nhận thức tham gia vào các hoạt động tâm lý của con người và phản ánh ở các mức độ khác nhau về đối tượng

Với tư cách là biểu hiện của thái độ, nhận thức làm cho đối tượng trở nên sáng tỏ hơn, giúp cá nhân nhận ra được bản chất đối tượng đó là gì, giá trị, lợi ích của nó có đáp ứng được nhu cầu, lợi ích của cá nhân hay không. Mặt khác, cũng nhờ nhận thức, cá nhân kết hợp giữa sự hiểu biết về bản chất sự vật hiện tượng, hiểu biết về, giá trị, lợi ích của đối tượng với những trải nghiệm của cá nhân, từ đó hình thành ý thức, niềm tin về đối tượng và giá trị của đối tượng. Hơn nữa, trong quá trình nhận thức đối tượng, chủ thể thể hiện tính tích cực, chủ động lựa chọn đối tượng nhận thức; xác lập các giá trị, quan niệm của mình về đối tượng và mặt này được xem xét như là thái độ của chủ thể đối với đối tượng ấy. Cùng một đối tượng, nhưng cá nhân khác nhau sẽ có thái độ nhận thức trong khác nhau

b. Thái độ biểu hiện qua xúc cảm

Xúc cảm là sự rung động của cá nhân đối với giá trị của sự vật hiện tượng, nhưng không phải tất cả các sự vật hiện tượng đều gây cho ta xúc cảm, mà chỉ có những sự vật, hiện tượng nào có liên quan đến sự thoả mãn hay không thoả mãn nhu cầu, động cơ của chủ thể thì mới gây nên xúc cảm. Xúc cảm của cá nhân đối với giá trị của đối tượng vô cùng phong phú và đa dạng thể hiện ở nhiều cung bậc, nhiều loại.

Xúc cảm cũng đóng một vai trò quan trọng trong việc hình thành thái độ của con người. Khi chủ thể có chiều hướng xúc cảm tích cực, mạnh mẽ, có tính sẵn sàng cao, ổn định đối với đối tượng thì sẽ hình thành nên thái độ tích cực, ổn định bền vững đối với chúng. Ngược lại, chủ thể có chiều hướng xúc cảm tiêu cực, tính sẵn sàng thấp có thể sẽ làm lệch hướng, thậm chí phá hủy nhận thức và hành động trong thái độ của các nhân, tạo ra thái độ kém bền vững đối với đối tượng. Vì vậy, xúc cảm trong thái độ có quan hệ chặt chẽ với nhận thức và hành động của chủ thể, nhận thức đầy đủ, tích cực, sâu sắc về giá trị, lợi ích của đối tượng sẽ nảy sinh xúc cảm mạnh mẽ, tích cực.

Tuy nhiên, xúc cảm trong thái độ luôn mang đậm màu sắc của chủ thể, thể hiện ở chiều hướng xúc cảm của chủ thể với giá trị của đối tượng. Dựa vào chiều hướng xúc cảm mà đôi lúc cá nhân gán cho đối tượng những thuộc tính mà có thể đối tượng không có, dẫn đến sự nhận thức sai lệch về giá trị của đối tượng (yêu nên tốt, ghét nên xấu), điều này phản ánh rất rõ ảnh hưởng của xúc cảm với nhận thức.

c. Thái độ biểu hiện qua hành động

Hành động là cấp độ biểu hiện ra bên ngoài của thái độ. Hành động là hệ thống các thao tác biểu hiện chiều hướng chọn lựa của nhận thức, xúc cảm trong thái độ. Nhờ cường độ và mức độ tần số của các thao tác hành động tác động vào đối tượng mà nhận thức được bộc lộ, xúc cảm được sáng tỏ, từ đó ta có thể nhận biết được thái độ của cá nhân một cách rõ ràng hơn. Ngược lại, khi thực hiện các thao tác hành động, nếu chúng ta càng ý thức rõ ràng thường xuyên về thái độ của mình bao nhiêu thì sự tương ứng giữa thái độ và hành động của mình càng lớn bấy nhiêu. Thái độ rõ ràng, mạnh mẽ, ăn sâu vào tâm trí sẽ nhắc nhở chúng ta thực hiện hành động theo hướng đã xác định. Vì vậy, thái độ và hành động có mối quan hệ chặt chẽ với nhau, là mối quan hệ hai chiều, nghĩa là hành động có ảnh hưởng lớn đến việc hình thành, thay đổi thái độ và là chỉ báo quan trọng để đánh giá thái độ (Smith, 1942; Allport, 1935; Ajzen, 1977; Fishbein, 1982). Tuy nhiên, cũng có lúc thái độ và hành động không thống nhất, chúng mâu thuẫn với nhau (La Piere, 1934; Wichker, 1969).

Tóm lại, ba thành phần nhận thức, xúc cảm và hành động trong thái độ có quan hệ chặt chẽ với nhau. Sự thống nhất giữa ba thành phần này tạo nên một thái độ xác định của chủ thể. Để có thái độ với một đối tượng nào đó, chủ thể phải tuân thủ quy luật: trước tiên, con người phải có hiểu biết (nhận thức) về đối tượng; hiểu biết đó sẽ là cơ sở định hướng cho những xúc cảm - tình cảm với đối tượng (yêu-ghét, thích - không thích); sau đó, nhận thức và tình cảm nhất định với đối tượng mà chủ thể sẽ có những hành động cụ thể với đối tượng. Nhưng tùy theo tình huống mà một trong ba thành phần sẽ chiếm vị trí chủ đạo, chi phối thái độ của cá nhân. Do đó, có thể nói rằng: từ tính thống nhất của nhận thức, tình cảm và hành động mà ta có thể thấy được một thái độ xác định. Đây cũng là một trong những cơ sở cho việc xây dựng các thang đo khi nghiên cứu thái độ.

2.1.1.3. Tiêu chí đánh giá thái độ

Thông qua những nghiên cứu về thái độ, nhiều nhà tâm lý học đã đề xuất thang đo, tiêu chí đánh giá thái độ để ứng dụng vào cuộc sống. Nhà tâm lý học người Đức H. Benesch đã đề xuất một thang đo thái độ gồm 4 chỉ số:

+ Mức độ: Cao hay thấp, nhiều hay ít, thường xuyên hay không thường xuyên.

+ Cường độ: Nhanh hay chậm, mạnh hay yếu, tích cực hay không tích cực, chủ động hay bị động, nhiệt tình hay không nhiệt tình...

+ Hướng: Thái độ theo chiều hướng tích cực hay tiêu cực

+ Ý nghĩa: Thái độ bộc lộ ra bên ngoài có giá trị như thế nào đối với đối tượng hay sự việc mà cá nhân đó thể hiện.

Theo V.N.Miaxishev [theo 37] để nghiên cứu thái độ chủ quan của nhân cách, người ta tính đến 11 thông số (hay còn gọi là chiều đo) bao gồm 2 cấp độ với các chỉ báo khác nhau:

Các chỉ báo cấp I của thái độ bao gồm:

- Tính chất của thái độ: Biểu thị xu hướng của thái độ: tích cực, tiêu cực hay trung tính. Tính chất của thái độ được thể hiện thông qua hoặc các phản ứng xúc cảm “thích – không thích”, hoặc sự ủng hộ đối với một người nào đó, hoặc quan điểm như đồng ý hay phản đối, hoặc cũng có thể thông qua các hành động tích cực của cá nhân liên quan đến việc khắc phục khó khăn bên ngoài hay bên trong của họ.

- Cường độ của thái độ: Mỗi thái độ đều được biểu thị bởi một cường độ nào đó; ở trong một nhân cách, cường độ thái độ là một yếu tố mang tính ổn định tương đối. Sự thay đổi cường độ của thái độ diễn ra cùng với sự phát triển của bản thân mỗi cá nhân, song không thể coi đây là một yếu tố tuyến tính với thời gian, bởi lẽ cường độ của thái độ có thể có sự gia tăng đột ngột (hoặc suy giảm mạnh) vào một thời điểm nào đó trong quá trình phát triển của cá nhân. Sự tăng hay giảm cường độ thái độ phụ thuộc vào các mối quan hệ xã hội, tự nhiên và tư duy của cá nhân đó thông qua hoạt động và giao lưu của họ.

- Mức độ rộng hay hạn hẹp của thái độ: Chỉ báo này cho biết sự phong phú hay nghèo nàn của thái độ chủ quan ở mỗi cá nhân, biểu hiện ở số lượng các đối tượng hay các khía cạnh của hoạt động mà cá nhân có thái độ chủ quan với chúng.

- Tính bền vững của thái độ. Được hình thành và thay đổi trong quá trình sống của mỗi cá nhân. Tùy thuộc vào sự tham gia nhiều, ít, tích cực hay không tích cực của cá nhân vào các mối quan hệ xã hội mà thái độ chủ quan ngày càng ổn định và bền vững. Tính bền vững của thái độ được biểu hiện ra bên ngoài dưới nhiều hình thức khác nhau, đó có thể là lập trường của mỗi cá nhân, và cũng có thể đó là sự biểu hiện tính cứng nhắc của họ.

Các chỉ báo cấp II của thái độ, bao gồm:

- Tính chi phối (chỉ đạo). Trong hệ thống thái độ của cá nhân, những thái độ liên quan đến mục đích sống và động cơ chủ đạo của cá nhân được tách ra. Thái độ nào trong hệ thống đó sẽ được xác định là chủ đạo phụ thuộc rất nhiều vào điều kiện phát triển (điều kiện sống và giáo dục) của cá nhân đó. Thái độ chủ đạo luôn thể hiện sự ổn định và mạnh mẽ của chủ thể.

- Tính hài hoà (sự liên kết bên trong) của thái độ, thể hiện sự liên kết bên trong của hệ thống thái độ chủ quan, tạo nên tính trọn vẹn của cá nhân. Cấu trúc hệ thống thái độ phụ thuộc rất nhiều vào thái độ chủ đạo đã hình thành của cá nhân.

- Tính cảm xúc của thái độ. Trong giai đoạn đầu của sự hình thành và phát triển tâm lý người, thái độ đang hình thành được thể hiện ở các cảm xúc. Tuy theo mức độ phát triển, chúng được ý thức hơn và ngày càng mang đậm nét lý tính hơn, nhưng không bị mất đi sắc thái cảm xúc của mình. Tuy nhiên, sự biểu hiện xúc cảm của thái độ trong các tình huống cụ thể cũng không “nhất nhất” như nhau, mà có thể bị giảm sút, chẳng hạn như khi lý trí lấn át tình cảm, hoặc tăng quá mức, nhiều khi tình cảm lấn át lý trí.

- Mức độ khái quát hoá của trí tuệ trong thái độ. Cùng với sự phát triển về tâm lý và mức độ làm chủ các tri thức mang tính khái quát, thái độ chủ quan xuất hiện ban đầu do ảnh hưởng của các sự kiện ngẫu nhiên và mang tính tình huống được thay thế dần bởi thái độ chủ quan mang tính chất khái quát ngày càng nhiều hơn.

- Tính nguyên tắc: là một chỉ báo liên quan chặt chẽ với tính khái quát. Tính nguyên tắc chỉ ra cho thấy thái độ được hình thành và phát triển như thế nào theo nguyên tắc đạo đức, thẩm mỹ, v.v... mà cá nhân đã chấp nhận hay do xuất phát từ cảm xúc bột phát, các sự kiện ngẫu nhiên.

- Tính tích cực của thái độ (mức độ ảnh hưởng của thái độ đối với tính tích cực của cá nhân và biểu hiện của nó trong tính tích cực này) chiếm một vị trí quan trọng trong các chỉ báo về thái độ. Mức độ tính tích cực của thái độ được xem xét thông qua các phản ứng cảm xúc đơn giản hoặc trong các hành động tích cực cụ thể hướng vào sự thay đổi môi trường xung quanh.

- Mức độ ý thức của thái độ, đề cập một khía cạnh quan trọng của thái độ;

Thái độ của cá nhân (dưới hình thức phát triển nhất) là thái độ có ý thức. Tính có ý thức là đặc điểm có tính tích hợp của nhân cách; mức độ ý thức không chỉ bao hàm sự nhận thức các thái độ, mà còn đặc trưng cho sự trưởng thành về mặt công dân, đạo đức, tư tưởng của cá nhân, liên quan chặt chẽ đến ý thức trách nhiệm trước xã hội của họ với tư cách là chủ thể xã hội.

- Sự kết hợp đặc thù của các chỉ báo trên quy định đặc điểm tâm lý của cá nhân cụ thể và tính tích cực xã hội của họ. B.Ph.Lomov đã đưa ra nhận xét rằng những chỉ báo về thái độ nêu trên cho phép “nêu ra hàng loạt đặc điểm về thái độ chủ quan của cá nhân, có thể dùng làm cơ sở đề ra các phương pháp mô tả và phân tích nhân cách” [theo 32].

Như vậy, các nhà nghiên cứu đề xuất các thang đo thái độ gồm nhiều tiêu chí khác nhau, nhưng ở họ có sự thống nhất là đo thái độ phải chú ý đến các chỉ số: *mức độ*, *cường độ* của thái độ. Bên cạnh đó tiêu chí *hướng thái độ* của H. Benesch và *tính bền vững* trong thái độ của V.N.Miaxishev cũng được đề cao.

Trong khuôn khổ luận án này, để đo thái độ với nghề của GVMN, chúng tôi tập trung chủ yếu vào 2 tiêu chí là: Tính sẵn sàng và chiều hướng của thái độ.

- *Tính sẵn sàng của thái độ*: Biểu hiện cá nhân có tâm thế hướng đến đối tượng hay không. "Tính sẵn sàng là cơ sở của các phản ứng về nhận thức, xúc cảm và hành động của cá nhân, giúp cá nhân phát triển thái độ tích cực đối với đối tượng đã tìm thấy giá trị, lợi ích thỏa mãn nhu cầu của bản thân hoặc một thái độ tiêu cực đối với đối tượng mà cá nhân nhận thấy nó không mang lại lợi ích:" (Allport, 1935; Newcom, 1935; Smith, 1942).

Tính sẵn sàng hướng đến đối tượng càng cao của chủ thể càng thể hiện sự nhận thức đầy đủ, tích cực, sâu sắc giá trị, lợi ích của đối tượng, đáp ứng được nhu cầu của chủ thể từ đó sẽ nảy sinh xúc cảm, tạo động lực thúc đẩy cá nhân có những hành động cụ thể để chiếm lĩnh đối tượng.

- *Chiều hướng thái độ*: Là phản ứng của chủ thể đối với đối tượng theo chiều hướng nào, tích cực hay tiêu cực (*là sự nhìn nhận sự vật hiện tượng bằng con mắt tích cực hay tiêu cực*) biểu hiện ở việc nhìn nhận, bày tỏ cảm xúc và hành động đối với đối tượng tích cực hay tiêu cực

Chẳng hạn, đứng trước một người, cá nhân hướng đến người đó theo chiều

hướng tích cực, sẽ nhìn nhận người đó có nhiều ưu điểm, có khả năng phát triển. Ngược lại, cá nhân có chiều hướng thái độ tiêu cực với người đó sẽ thấy người đó có nhiều khuyết điểm, không có khả năng phát triển.

2.1.2. Thái độ với nghề

2.1.2.1. Khái niệm nghề

Nghề là một lĩnh vực được nhiều nhà nghiên cứu quan tâm. Hiện nay trên thế giới cũng như ở Việt Nam có rất nhiều định nghĩa về nghề.

- “Nghề là công việc chuyên làm theo sự phân công của xã hội”, còn “nghề nghiệp là nghề nói chung” tác giả Nguyễn Như Ý trong cuốn Đại từ điển tiếng Việt [68].

- “Nghề là hoạt động thường ngày được thực hiện bởi con người nhằm tự tạo nguồn thu nhập cần thiết để tồn tại” theo Từ điển Larouse của pháp [80].

- Tác giả Phạm Tất Dong định nghĩa “Nghề là nhóm những công việc có chuyên môn gần nhau”. [15].

- Theo Wikipedia (mục từ profession) thì một công việc được coi là một nghề khi đã qua các điểm mốc phát triển như sau: 1/ công việc đó phải toàn thời gian; 2/ công việc đó được đào tạo qua nhà trường; 3/công việc đó được đào tạo qua trường đại học; 4/hiệp hội địa phương của những người làm công việc đó được thành lập; 5/hiệp hội quốc gia được thành lập; 6/các quy tắc ứng xử đạo đức trong công việc được thiết lập; 7/ các quy định nhà nước về chứng chỉ hành nghề được ban hành. Xét về bản chất, một công việc được coi là một nghề khi công việc đó không chỉ qua một quá trình đào tạo và hoàn thiện trong quá trình hành nghề, mà còn phải có vai trò quan trọng, có giá trị đối với sự phát triển của cá nhân và xã hội. Một công việc được thừa nhận là một nghề khi người làm nghề đó có vị thế xã hội nâng cao, được xã hội tin tưởng và tôn trọng.

Theo tác giả Nguyễn Hùng thì “những chuyên môn có những đặc điểm chung, gần giống nhau được xếp thành một nhóm chuyên môn và được gọi là nghề. Nghề là tập hợp của một nhóm chuyên môn cùng loại, gần giống nhau. Chuyên môn là một dạng lao động đặc biệt, mà qua đó con người dùng sức mạnh vật chất và tinh thần của mình để tác động vào những đối tượng cụ thể nhằm biến đổi những đối tượng đó phục vụ vào mục đích, yêu cầu và lợi ích của con người”. [41].

Từ các khái niệm trên, chúng ta có thể hiểu nghề như một dạng lao động vừa

mang tính xã hội (sự phân công xã hội) vừa mang tính cá nhân (nhu cầu bản thân) trong đó con người với tư cách là chủ thể hoạt động đòi hỏi để thỏa mãn những yêu cầu nhất định của xã hội và cá nhân.

Nghề nghiệp nào cũng hàm chứa trong nó một hệ thống giá trị kiến thức, kỹ năng, kỹ xảo nghề, truyền thống nghề, hiệu quả do nghề mang lại. Nghề là cơ sở giúp cho con người có “nghịệp” – việc làm, sự nghiệp.

Cũng có thể nói nghề là một dạng lao động đòi hỏi con người phải có một quá trình đào tạo chuyên biệt để có những kiến thức chuyên môn, kỹ năng, kỹ xảo nhất định.

Từ những định nghĩa khác nhau về nghề, trong nghiên cứu này, chúng tôi hiểu về nghề như sau:

Nghề là một lĩnh vực hoạt động lao động mà trong đó nhờ được đào tạo ở mức độ khoa học theo quy trình đào tạo nghề với những tiêu chuẩn nhất định, con người có được những phẩm chất, tri thức, kỹ năng để tạo ra các loại sản phẩm vật chất hay tinh thần đáp ứng được những nhu cầu của xã hội.

Nghề bao gồm nhiều chuyên môn [40]:

- Chuyên môn là một lĩnh vực lao động sản xuất hẹp mà ở đó, con người bằng năng lực thể chất hay tinh thần của mình làm ra những giá trị vật chất (thực phẩm, lương thực, đồ dùng, công cụ lao động...) hoặc giá trị tinh thần (sách báo, phim ảnh, âm nhạc, tranh vẽ, công trình kiến trúc, tác phẩm nghệ thuật, thậm chí cả những ý tưởng...) với tư cách là những phương tiện sinh tồn và phát triển của xã hội. [15]. Do có sự phát triển mạnh mẽ của khoa học và công nghệ, nên có sự biến động các nghề trong xã hội. Nhiều nghề cũ có thể mất đi và nghề mới xuất hiện.

Hai khái niệm nghề và chuyên môn có liên quan đến nhau, nhiều khi người ta dễ lẫn lộn. Khi nói đến nghề xây dựng, có các chuyên môn sâu khác nhau như: xây dựng dân dụng (nhà cửa, công xưởng...), xây dựng giao thông (xây dựng cầu, xây dựng đường, xây dựng cảng đường thủy, xây dựng cảng hàng không...). Cũng như vậy, khi nói đến ngành giáo dục có: giáo dục mầm non, giáo dục tiểu học, giáo dục trung học, giáo dục đại học với các chuyên ngành khoa học khác nhau. Mỗi một nghề có những đòi hỏi chuyên môn sâu nhằm giải quyết những vấn đề riêng đặc thù của mỗi nghề. Do đó tùy theo tính phức tạp của mỗi nghề và chuyên môn sâu mà sự

khác biệt về đào tạo có những đặc điểm riêng. Ở Việt Nam, mỗi năm ở cả 3 hệ đào tạo (dạy nghề, trung cấp chuyên nghiệp và cao đẳng, đại học) đào tạo trên dưới 300 nghề với hàng nghìn chuyên môn khác nhau.

2.1.2.2. Khái niệm thái độ với nghề

Nghiên cứu về lý thuyết thái độ và cách lý giải về nghề, chúng tôi xây dựng khái niệm thái độ với nghề như sau:

Thái độ với nghề là sự sẵn sàng của người lao động hướng đến hoạt động nghề theo chiều hướng nhất định (tích cực hay tiêu cực), thông qua nhận thức, xúc cảm và hành động nghề.

Bản chất của thái độ với nghề là quan hệ chủ quan của con người đối với nghề nghiệp của mình. Thái độ thể hiện ý thức, nhận thức trong thái độ với nghề nghiệp, trong xúc cảm, tình cảm với nghề và được biểu hiện trong quá trình học và hành nghề.

Thái độ với nghề thể hiện một trong những phẩm chất quan trọng của người lao động. Chỉ khi nào, con người nhận thức tích cực, đầy đủ về nghề nghiệp thì ở họ mới hình thành những tình cảm sâu sắc, gắn bó với nghề, tạo nên những động lực hoạt động mạnh mẽ, bền vững. Bởi thế, người ta mới khắc phục khó khăn, trở ngại trong quá trình hoạt động nghề nghiệp, sáng tạo và tích lũy nhiều kinh nghiệm quý báu để hoàn thành nhiệm vụ của mình và nâng cao chất lượng nghề nghiệp. Thái độ với nghề khi đã hình thành, nó trở thành thuộc tính nhân cách, tạo nên những phẩm chất nghề nghiệp. Thái độ đó đôi khi sâu sắc, mạnh mẽ, trở nên chi phối các mặt khác trong hệ thống thái độ của con người đối với hiện thực và bản thân.

2.1.2.3. Đặc điểm của thái độ với nghề

- Thái độ đối với nghề không chỉ là sự sẵn sàng đối với hành động (theo nghĩa hẹp, cụ thể của từ hành động) mà còn đối với sự định hướng (hướng đến) đến các hoạt động nghề nghiệp. Vì vậy, nói tới thái độ với nghề phải nói tới sự sẵn sàng cho cả hai.

- Thái độ với nghề phải được thể hiện qua hai dấu hiệu đặc trưng: Sự sẵn sàng (mức độ) hướng tới hay sẵn sàng hành động và chiều hướng cá nhân trong việc sẵn sàng đó. Chiều hướng thể hiện sự lựa chọn của người lao động, nó mang tính chủ thể.

- Thái độ với nghề có tính bền vững tương đối, có thể thay đổi khi có những

tác động thích hợp. Trong tâm lý học, thái độ với nghề đóng vai trò hàng đầu trong việc ra quyết định. Nhờ trạng thái sẵn sàng của thái độ với nghề mà người lao động có thể đưa ra quyết định ở mức độ nhanh chóng.

- Thái độ với nghề được hình thành trên cơ sở kinh nghiệm của người lao động với các hoạt động nghề nghiệp. Thái độ với nghề phản ánh các các hoạt động nghề ở mức độ có chọn lọc, đồng thời là hình thức tác động trở lại của con người đối với hoạt động nghề.

- Thái độ với nghề có tính phân cực, bất kỳ một thái độ đối với hoạt động nghề nào cũng được biểu hiện bằng các chiều hướng đồng tình hay phản đối, tích cực hay tiêu cực.

- Thái độ với nghề có các mức độ biểu hiện khác nhau, cùng một chiều hướng thái độ với nghề nhưng mức độ biểu hiện có thể là không giống nhau.

Như vậy, trong những tình huống, hoàn cảnh cụ thể thái độ với nghề tồn tại như một trạng thái tâm thế chủ quan, chi phối sự quyết định phản ứng của cá nhân đối với đối tượng và được biểu hiện ở nhận thức, xúc cảm và hành động của cá nhân. [theo 27].

Thái độ với nghề có thể được định lượng trong gia đình, học tập ở trường phổ thông, nảy sinh trong quá trình học nghề và lao động nghề nghiệp. Quá trình này có thể giúp cho con người ngày càng có thái độ tích cực hơn đối với nghề. Nhưng đối với người khác, có thể lại ngày càng chán nghề, có thái độ tiêu cực đối với nghề, có thể chuyển đổi sang một nghề khác. Khi có thái độ tích cực với nghề, cá nhân sẽ nỗ lực hơn trong quá trình lao động, chủ động tích cực trong việc tích lũy kiến thức nghề, hình thành kỹ năng, kỹ xảo nghề nghiệp.

2.2. Thái độ với nghề của giáo viên mầm non

2.2.1. Nghề giáo viên mầm non

2.2.1.1. Khái niệm nghề giáo viên mầm non

Nghề giáo viên mầm non là nghề được đào tạo về chuyên môn, nghiệp vụ nuôi dưỡng, chăm sóc giáo dục trẻ từ 3 tháng đến 6 tuổi. [40]

2.2.1.2. Khái niệm giáo viên mầm non

Giáo viên mầm non là người làm việc trong các cơ sở giáo dục mầm non, đảm nhận công tác nuôi dưỡng, chăm sóc giáo dục trẻ từ 3 tháng đến 6 tuổi. Nhờ được đào tạo mà giáo viên có được những phẩm chất và năng lực về giáo dục mầm

non, có hệ thống tri thức về sự phát triển tâm sinh lí trẻ từ 0-6 tuổi; phương pháp chuyên môn, nghiệp vụ và những kỹ năng chăm sóc, giáo dục trẻ mầm non đáp ứng yêu cầu xã hội.

a. Nhiệm vụ của giáo viên mầm non [7].

- Bảo vệ an toàn sức khỏe, tính mạng của trẻ em trong thời gian trẻ em ở nhà trường.

- Thực hiện công tác nuôi dưỡng, chăm sóc, giáo dục trẻ em theo chương trình giáo dục mầm non: lập kế hoạch chăm sóc, giáo dục; xây dựng môi trường giáo dục, tổ chức các hoạt động nuôi dưỡng, chăm sóc, giáo dục trẻ em; đánh giá và quản lý trẻ em; chịu trách nhiệm về chất lượng nuôi dưỡng, chăm sóc, giáo dục trẻ em; tham gia các hoạt động của tổ chuyên môn, của nhà trường, nhà trẻ, nhóm trẻ, lớp mẫu giáo độc lập.

- Trau dồi đạo đức, giữ gìn phẩm chất, danh dự, uy tín của nhà giáo; gương mẫu, thương yêu trẻ em, đối xử công bằng và tôn trọng nhân cách của trẻ em; bảo vệ các quyền và lợi ích chính đáng của trẻ em; đoàn kết, giúp đỡ đồng nghiệp.

- Tuyên truyền phổ biến kiến thức khoa học nuôi dạy trẻ em cho cha mẹ trẻ. Chủ động phối hợp với gia đình trẻ để thực hiện mục tiêu giáo dục trẻ em.

- Rèn luyện sức khỏe; học tập văn hoá; bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ để nâng cao chất lượng nuôi dưỡng, chăm sóc, giáo dục trẻ em.

- Thực hiện các nghĩa vụ công dân, các quy định của pháp luật và của ngành, các quy định của nhà trường, quyết định của Hiệu trưởng”.

Vậy GVMN là người làm việc tại một trong các loại cơ sở giáo dục mầm non, đảm nhận công tác nuôi dưỡng chăm sóc và giáo dục trẻ em dưới 6 tuổi, cụ thể:

- Hoạt động nuôi dưỡng, chăm sóc trẻ bao gồm: chăm sóc dinh dưỡng; chăm sóc giấc ngủ; chăm sóc vệ sinh; chăm sóc sức khỏe và đảm bảo an toàn cho trẻ.

- Hoạt động giáo dục trẻ bao gồm: hoạt động chơi; hoạt động học; hoạt động lao động; hoạt động ngày hội, ngày lễ.

- Hoạt động giáo dục hòa nhập trẻ khuyết tật trong nhà trường, nhà trẻ tuân theo Quy định về giáo dục trẻ em tàn tật, khuyết tật do Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành.

- Việc nuôi dưỡng, chăm sóc, giáo dục trẻ còn thông qua hoạt động tuyên truyền phổ biến kiến thức khoa học về nuôi dưỡng, chăm sóc, giáo dục trẻ em cho các cha mẹ trẻ và cộng đồng.

b. Đặc điểm lao động sư phạm của người giáo viên mầm non [40].

Ngoài những đặc điểm đặc thù của nghề giáo, nghề GVMN còn có những đặc điểm lao động sư phạm mang tính đặc thù riêng. Tính đặc thù biểu hiện ở những đặc điểm sau đây:

- Mục đích lao động sư phạm của người GVMN nhằm giúp trẻ phát triển về thể chất, tình cảm, trí tuệ, thẩm mỹ, hình thành những yếu tố đầu tiên về nhân cách, chuẩn bị cho trẻ vào lớp một. Mục đích lao động của người GVMN thống nhất với việc thực hiện mục tiêu Giáo dục mầm non và yêu cầu cần đạt ở từng độ tuổi.

- Đối tượng lao động của người GVMN không thể so sánh với bất kỳ với dạng lao động sư phạm nào, là trẻ em ở độ tuổi nhỏ nhất ở cuộc đời mỗi người, từ 0-6 tuổi. Trẻ mầm non cơ thể yếu ớt, sức đề kháng kém, tốc độ tăng trưởng, phát triển diễn ra rất nhanh cả về thể chất và tâm lý. Cuộc sống và sự phát triển của trẻ chủ yếu phụ thuộc vào sự chăm sóc, giáo dục trẻ của người lớn.

- Thời gian lao động của người GVMN mang sắc thái riêng, không giống với thời gian làm việc hành chính và khác với thời gian lao động của GV phổ thông. Thời gian lao động của GVMN mang tính liên tục, kế tiếp, vượt ra khỏi khuôn khổ giờ hành chính 8 giờ/ngày.

- Môi trường lao động của GVMN: Việc chăm sóc, giáo dục trẻ ở trường mầm non mang tính chất giáo dục gia đình, vì thế môi trường lao động của người GVMN là sự tích hợp giữa tập thể sư phạm và môi trường gia đình, trong đó GV vừa là nhà giáo dục vừa là người mẹ thứ hai của trẻ, quan hệ giữa cô và trẻ gần gũi, gắn bó như quan hệ mẹ - con. GV không chỉ thực hiện nhiệm vụ giáo dục mà còn phải bảo vệ, chăm sóc, nuôi dưỡng trẻ để trẻ phát triển toàn diện, hài hòa về thể chất và tâm lý. Trẻ được học mọi lúc, mọi nơi, cô giáo vừa là người bạn cùng chơi, cùng học vừa là người mẹ hết lòng yêu thương trẻ.

c. Các yêu cầu của chuẩn nghề nghiệp giáo viên mầm non

* Các yêu cầu thuộc lĩnh vực phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống: Nhận thức tư tưởng chính trị, thực hiện trách nhiệm của một công dân, một nhà giáo đối

với nhiệm vụ xây dựng và bảo vệ Tổ quốc. Chấp hành pháp luật, chính sách của Nhà nước, các quy định của ngành, của trường, kỷ luật lao động. Có đạo đức, nhân cách và lối sống lành mạnh, trong sáng của nhà giáo; có ý thức phấn đấu vươn lên trong nghề nghiệp. Trung thực trong công tác, đoàn kết trong quan hệ với đồng nghiệp; tận tình phục vụ nhân dân và trẻ.

* Các yêu cầu thuộc lĩnh vực kiến thức: Có kiến thức về chăm sóc, giáo dục trẻ lứa tuổi mầm non; cơ sở chuyên ngành; kiến thức phổ thông về chính trị, kinh tế, văn hóa xã hội liên quan đến giáo dục mầm non.

* Các yêu cầu thuộc lĩnh vực kỹ năng sư phạm: Có kỹ năng lập kế hoạch chăm sóc, giáo dục trẻ; kỹ năng tổ chức thực hiện các hoạt động chăm sóc, giáo dục trẻ; kỹ năng quản lý lớp học; kỹ năng giao tiếp, ứng xử với trẻ, đồng nghiệp, phụ huynh và cộng đồng.

Nghề GVMN là một nghề đặc thù, không phải cứ đáp ứng được chuẩn nghề nghiệp là có thể làm tốt công việc của mình. Nghề chọn người, muốn làm tốt công tác chăm sóc, giáo dục trẻ hiệu quả, ngoài việc đạt chuẩn nghề nghiệp GVMN theo quy định, chúng tôi nhấn mạnh những phẩm chất năng lực cần có ở người GVMN đó là:

- GVMN phải có lòng yêu trẻ. Bởi lòng yêu trẻ là điều kiện cơ bản để người GVMN đạt được nhiều kết quả tốt đẹp trong quá trình chăm sóc, giáo dục trẻ. Có tình thương yêu trẻ, cô giáo sẽ nhạy cảm, sẵn sàng và thực sự yêu thích trong công việc, yêu người bao nhiêu ta yêu nghề bấy nhiêu. Tính nhạy cảm sẽ giúp GV dễ dàng phát hiện ra những biến đổi dù là rất nhỏ về thể chất và tâm lý của trẻ. Nhờ tính sẵn sàng mà GV có thể vượt lên mọi khó khăn, vất vả, thiếu thốn để thỏa mãn hợp lý các nhu cầu phát triển. Sự lớn của mỗi đứa trẻ sẽ là niềm vui, niềm hạnh phúc của người GV.

- GVMN phải nhiệt tình, nhanh nhẹn dịu dàng, cởi mở, dễ hòa nhập với trẻ. Trẻ ở trường mầm non từ 8-10g/ngày, từ việc ăn, ngủ, vệ sinh đến việc học tập, vui chơi trong lớp, ngoài trời... ở mọi lúc, mọi nơi nhất nhất phải có sự quan tâm theo dõi của GV. Công việc mà người GV đảm nhận đòi hỏi cao sự nhiệt tình, lương tâm, trách nhiệm cũng như sự nhanh nhẹn của bản thân họ. Nếu thiếu những phẩm chất đó trong công việc, chắc chắn GVMN khó thể hoàn thành tốt nhiệm vụ.

Trẻ em tuổi mầm non bé bỏng, hồn nhiên, nhạy cảm và dễ bị tổn thương nên

GV phải đối xử với trẻ thật nhẹ nhàng để không làm tổn thương trẻ. Sự hòa nhập của cô sẽ mang lại cho trẻ cảm giác an toàn, dễ dàng thiết lập mối quan hệ thiện cảm, gắn bó giữa cô và trẻ. Qua đó giúp cô hiểu trẻ nhiều hơn, giáo dục trẻ có hiệu quả hơn.

- GVMN phải cẩn thận chu đáo, tỉ mỉ và biết tự kiềm chế trong quá trình chăm sóc, giáo dục trẻ. Quá trình chăm sóc, giáo dục trẻ chính là quá trình làm thỏa mãn hợp lý các nhu cầu tồn tại và phát triển của trẻ. Một sự sơ suất hoặc sai lầm của người lớn trong phương pháp chăm sóc, giáo dục trẻ có thể kìm hãm quá trình tăng trưởng và phát triển của trẻ, cũng có thể để lại hậu quả có tác hại cho cả đời. Vì trẻ còn quá bé bỏng, non nớt, tốc độ tăng trưởng và phát triển rất nhanh nên việc chăm sóc, giáo dục trẻ đòi hỏi phải tỉ mỉ, chuẩn xác. GV phải chu đáo chăm sóc trẻ từng bữa ăn, giấc ngủ, phải kiên trì khi dạy dỗ và hình thành nề nếp thói quen tốt cho trẻ. Phải biết tự kiềm chế sự bực tức, nóng giận khi trẻ tỏ ra bướng bỉnh, không nghe lời...

- Năng lực sư phạm của GVMN: Năng lực sư phạm là điều kiện để hiện thực hóa hoạt động chăm sóc, giáo dục trẻ và là một bộ phận không thể thiếu được trong cấu trúc nhân cách người GV. Để tổ chức hướng dẫn có kết quả các hoạt động chăm sóc giáo dục trẻ, đòi hỏi người GVMN phải có những năng lực: Năng lực thiết kế, xây dựng kế hoạch chăm sóc, giáo dục trẻ của nhóm lớp phù hợp với mục tiêu chương trình và hoàn cảnh thực tế; Khả năng tri giác nhanh nhạy, chính xác những đặc điểm của trẻ; Năng lực tổ chức các hoạt động chăm sóc, giáo dục trẻ theo yêu cầu của chương trình hiện hành; Năng lực giao tiếp, cảm hóa thuyết phục trẻ; Năng lực phân tích, đánh giá hoạt động chăm sóc, giáo dục trẻ của đồng nghiệp và bản thân, đánh giá khả năng và kết quả giáo dục được của trẻ; Năng lực quản lý nhóm lớp; Năng lực tự học; khéo léo trong ứng xử sư phạm; ngoài ra GVMN cần phải có năng lực sư phạm chuyên biệt, như: hát, múa, đọc kể diễn cảm, vẽ tranh, làm đồ chơi [6].

2.2.2. Khái niệm thái độ với nghề của giáo viên mầm non

Từ khái niệm thái độ với nghề và cách lý giải về nghề GVMN ở trên, chúng tôi xây dựng thái độ với nghề của GVMN theo nghĩa sau:

Thái độ với nghề của giáo viên mầm non là sự sẵn sàng hướng đến các hoạt động chăm sóc, giáo dục trẻ mầm non theo chiều hướng nhất định (tích cực hay tiêu cực) được thể hiện thông qua nhận thức, xúc cảm và hành động nghề nghiệp của giáo viên

Thái độ với nghề của người GVMN được thể hiện thông qua thái độ đối với bốn lĩnh vực cơ bản: Thái độ với trẻ em; thái độ với giá trị nghề; thái độ với các hoạt động chăm sóc, giáo dục trẻ em và thái độ với việc học tập bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ.

*** Thái độ đối với trẻ em**

Trẻ em từ 0-6 tuổi là đối tượng nghề nghiệp của GVMN. Trong quá trình hoạt động nghề, người GV luôn có một thái độ xác định đối với trẻ em, đó là những phản ứng nhận thức, cảm xúc và hành vi hướng đến tất cả những gì thuộc về trẻ và liên quan đến trẻ như: những đặc điểm cá tính, hoàn cảnh sống riêng của từng trẻ; việc giao tiếp, ứng xử, công bằng và tôn trọng nhân cách trẻ em; việc gương mẫu, thương yêu trẻ em; việc bảo vệ các quyền và lợi ích chính đáng của trẻ em...

*** Thái độ đối với giá trị nghề**

Giá trị nghề là giá trị đặc trưng cho một nghề có khả năng thỏa mãn nhu cầu liên quan đến công việc chuyên môn của người lao động, chi phối người lao động trong việc lựa chọn mục đích, phương thức, phương tiện để tiến hành các hoạt động chuyên môn [theo 39].

Thái độ với giá trị nghề của người GVMN là thái độ hướng tới hệ thống các giá trị của nghề bao gồm: lợi ích, ý nghĩa do nghề mang lại như: ý nghĩa chính trị, ý nghĩa giáo dục, nhân văn, ý nghĩa kinh tế...; các đặc điểm lao động sư phạm; những yêu cầu về phẩm chất năng lực trong hoạt động nghề nghiệp của người GVMN.

Có thái độ tích cực với giá trị nghề, là một trong những yếu tố giúp cho GVMN vượt qua được những khó khăn, áp lực của nghề và đạt được những yêu cầu về phẩm chất và năng lực, hoàn thành tốt nhiệm vụ.

*** Thái độ đối với hoạt động chăm sóc - giáo dục trẻ**

Đây là hai hoạt động chính trong lĩnh vực nghề nghiệp của GVMN.

- Hoạt động chăm sóc trẻ bao gồm: chăm sóc dinh dưỡng; chăm sóc giấc ngủ; chăm sóc vệ sinh; chăm sóc sức khỏe và đảm bảo an toàn cho trẻ. [9]

- Hoạt động giáo dục trẻ bao gồm: hoạt động chơi; hoạt động học; hoạt động lao động; hoạt động ngày hội, ngày lễ. [9]

Thái độ đối với các hoạt động chăm sóc, giáo dục trẻ là thái độ hướng đến: mục tiêu, nội dung chương trình chăm sóc, giáo dục trẻ mầm non; Phương pháp,

hình thức tổ chức các hoạt động đón, trả trẻ; thể dục buổi sáng; ăn, ngủ, vệ sinh; hoạt động ngoài trời; hoạt động chung; hoạt động góc; việc xây dựng môi trường, kế hoạch chăm sóc, giáo dục trẻ em; với việc đánh giá sự phát triển của trẻ và quản lý trẻ em; với sự hợp tác, trao đổi với phụ huynh trong việc chăm sóc, giáo dục trẻ và với việc xử lý các tình huống xảy ra trong quá trình chăm sóc, giáo dục trẻ.

Nếu GV có thái độ tích cực với hoạt động chăm sóc, giáo dục trẻ sẽ giúp trẻ phát triển ở mức độ hài hòa toàn diện, đảm bảo mục tiêu giáo dục mầm non là giúp trẻ em phát triển về thể chất, tình cảm, trí tuệ, thẩm mỹ, hình thành những yếu tố đầu tiên của nhân cách, chuẩn bị tốt cho trẻ em vào lớp một.

**** Thái độ đối với việc học tập bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ***

Học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ với tư cách là quá trình phát triển nghề nghiệp của GVMN đảm bảo cho hoạt động chăm sóc, giáo dục trẻ được hiệu quả hơn. Nội dung chương trình, phương pháp chăm sóc, giáo dục trẻ luôn đổi mới và cập nhật phù hợp với sự phát triển của trẻ. Nếu người GV không có thái độ tốt với việc học tập bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ của bản thân, sẽ bị tụt hậu không thể đáp ứng được yêu cầu đổi mới ngày càng cao trong chăm sóc, giáo dục trẻ.

Thái độ đối với việc học tập bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ bao gồm: Thái độ đối với việc đọc tài liệu tham khảo, dự giờ, trao đổi chuyên môn với đồng nghiệp; việc tham gia các buổi hội thảo, sinh hoạt chuyên môn, các lớp bồi dưỡng thường xuyên do trường và ngành tổ chức; các khóa học tập nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, tin học, ngoại ngữ; việc ghi chép những kinh nghiệm của bản thân để tránh lặp lại sai lầm...

Để nghiên cứu được thái độ với nghề của người GVMN, ngoài xác định được đối tượng thái độ, còn phải xác định được biểu hiện thái độ với nghề

2.2.3. Biểu hiện thái độ với nghề của giáo viên mầm non

Ở mục 2.2.2, chúng tôi đã mô tả thái độ với nghề của GVMN thông qua thái độ với bốn lĩnh vực nghề cơ bản của họ. Vấn đề đặt ra là những thái độ này được biểu hiện cụ thể như thế nào trong hoạt động nghề nghiệp.

Trong luận án này, chúng tôi dựa trên quan điểm của M. Smith đưa ra năm

1942, xác định biểu hiện thái độ với nghề của GVMN qua ba mặt: nhận thức, xúc cảm và hành động.

2.2.3.1. Nhận thức trong thái độ với nghề của giáo viên mầm non

Nhận thức trong thái độ với nghề của GVMN, một mặt thể hiện ở mức độ hiểu biết, khối lượng tri thức về nghề mà người GVMN có, nó giúp hình thành nên ý thức và niềm tin của GVMN đối với nghề. Mặt khác, thể hiện quan điểm, đánh giá của người GVMN về nghề, tạo nên tính lựa chọn trong phản ứng xúc cảm, hành động với các lĩnh vực nghề. Vì thế, việc người GVMN có xúc cảm, hành động trong thái độ với nghề như thế nào bị tác động rất lớn từ việc nhận thức về nghề của họ. Nhận thức về nghề của GVMN được thể hiện qua các nội dung:

* Nhận thức về trẻ em như: Nhận thức về đặc điểm tâm, sinh lý lứa tuổi mầm non; về tình trạng tâm lí, sức khỏe và hoàn cảnh riêng của trẻ trong nhóm lớp; về việc đối xử công bằng và tôn trọng nhân cách trẻ em; về việc gương mẫu, thương yêu trẻ em và về việc bảo vệ các quyền và lợi ích chính đáng của trẻ em...

* Nhận thức về giá trị nghề như: Nhận thức về vị trí xã hội, ý nghĩa kinh tế, nhân văn của nghề, về những đặc trưng, thuận lợi, khó khăn của nghề cũng như những yêu cầu phẩm chất, năng lực đối với GVMN...

* Nhận thức về hoạt động chăm sóc, giáo dục trẻ như: Nhận thức về nội dung, phương pháp, hình thức tổ chức các hoạt động chăm sóc, giáo dục trẻ em; về việc xây dựng môi trường, kế hoạch chăm sóc, giáo dục trẻ em; về việc đánh giá sự phát triển của trẻ và quản lý trẻ em; về sự hợp tác, trao đổi với phụ huynh trong việc chăm sóc, giáo dục trẻ và về nguyên tắc, cách thức xử lý tình huống sư phạm...

* Nhận thức về việc học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ như: Nhận thức về việc tham gia các lớp đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ; về việc dự giờ, góp ý, trao đổi chuyên môn với đồng nghiệp; về việc tham gia hội thảo chuyên môn; về việc tìm tòi, tham khảo tài liệu áp dụng vào thực tiễn công việc và về việc ghi chép những kinh nghiệm của bản thân để tránh lặp lại sai lầm...

Nhận thức trong thái độ với nghề của GVMN có tính chủ thể. Mỗi GV có mức độ hiểu biết về nghề khác nhau. Niềm tin, thế giới quan của họ về nghề cũng có những chiều hướng không giống nhau. Thực tiễn cho thấy, việc nhận thức về nghề của GVMN một cách chủ động hay thụ động, có tính tích cực hay tiêu cực do nhiều yếu tố tác động như: trình độ học vấn, thâm niên nghề, địa bàn công tác, văn hóa dân tộc,...

2.2.3.2. Xúc cảm trong thái độ với nghề của GVMN

Xúc cảm trong thái độ với nghề của GVMN phản ánh sự rung động và hứng thú của GVMN khi tiếp cận với các đối tượng liên quan đến nghề như: với trẻ em; với giá trị, lợi ích của nghề; các hoạt động chăm sóc, giáo dục trẻ và việc học tập bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ đáp ứng được nhu cầu, lợi ích của GVMN. Xúc cảm đóng vai trò động lực tạo ra sự sẵn sàng phản ứng của GVMN đối với nghề. Nếu xúc cảm của người GVMN có độ nhạy cảm cao và có chiều hướng tích cực sẽ thúc đẩy sự sẵn sàng tâm lý mạnh hơn trong thái độ với nghề của họ. Ngược lại, nếu xúc cảm của GVMN độ nhạy cảm thấp, có chiều hướng tiêu cực có thể kìm hãm sự sẵn sàng tâm lý, làm lệch hướng nhận thức và hành động trong thái độ với nghề của họ.

Xúc cảm với nghề của GVMN cũng được thể hiện qua 4 lĩnh vực nghề chủ yếu sau:

* Xúc cảm với trẻ em như: Trạng thái xúc cảm khi đối diện với trẻ cá biệt, khi phải xa/gặp lại các cháu; trạng thái xúc cảm khi có cháu nào đó trong lớp gặp vấn đề về sức khỏe, tâm lý...; khi trò chuyện, tìm hiểu về trẻ và xúc cảm khi ai đó làm tổn thương trẻ...

* Xúc cảm với giá trị nghề như: Trạng thái xúc cảm với vị trí xã hội, lợi ích kinh tế, ý nghĩa nhân văn của nghề; xúc cảm khi ai đó đánh giá sai về nghề; với việc lựa chọn nghề của bản thân; xúc cảm đối với sự tin cậy, tôn trọng của phụ huynh và xã hội đối với GVMN;

* Xúc cảm với hoạt động chăm sóc, giáo dục trẻ như: trạng thái xúc cảm khi chưa chuẩn bị tốt trước khi lên lớp; khi tổ chức các hoạt động cho trẻ; khi chia sẻ với phụ huynh về vấn đề của trẻ; khi thấy các cháu trong lớp tiến bộ; trạng thái xúc cảm với các ý tưởng mới trong chuyên môn và khi xử lý các tình huống sư phạm.

* Xúc cảm với việc học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ như: Trạng thái xúc cảm khi được đồng nghiệp dự giờ, góp ý về chuyên môn; khi tham gia các lớp bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ; khi ghi chép những kinh nghiệm của bản thân để tránh lặp lại sai lầm; xúc cảm trong việc tìm tòi, tham khảo tài liệu về chuyên môn; xúc cảm với các buổi sinh hoạt, hội thảo chuyên môn và khi nghe chuyên gia trao đổi về chuyên môn

Xúc cảm trong thái độ với nghề của GVMN có quan hệ chặt chẽ với nhận thức và hành động của GVMN. Nhận thức đầy đủ, tích cực, sâu sắc về nghề sẽ nảy sinh xúc cảm mạnh mẽ, tích cực.

Tuy nhiên, cảm xúc trong thái độ với nghề của GVMN luôn mang sắc thái chủ thể. Xúc cảm của GVMN với nghề có mức độ nhạy cảm và chiều hướng khác nhau. Điều này phụ thuộc nhiều vào hệ giá trị của nghề có đáp ứng được nhu cầu, lợi ích của GVMN hay không. Bên cạnh đó, nó còn phụ thuộc vào nhận thức trong thái độ với nghề của GVMN, nhận thức của GVMN càng đầy đủ, tích cực, sâu sắc về nghề thì càng nảy sinh xúc cảm tích cực, mạnh mẽ.

2.2.3.3. Hành động trong thái độ với nghề của giáo viên mầm non

Hành động trong thái độ với nghề của GVMN là xu hướng hành động và hành động thực tế, được biểu hiện ra bên ngoài qua hệ thống các hành vi, thao tác trong hoạt động nghề nghiệp; là chỉ báo quan trọng nhất để đánh giá thái độ với nghề của GVMN. Nhờ tính sẵn sàng, chiều hướng, hành động trong thái độ với nghề làm cho nhận thức, xúc cảm của GVMN với nghề được bộc lộ, thông qua đó mà chúng ta có thể nhận biết được thái độ với nghề của GVMN. Nếu GVMN nhìn nhận về nghề một cách tích cực; mức độ rung cảm trong xúc cảm mạnh mẽ và tích cực nhưng lại không được thể hiện thông qua những hành động cụ thể thì thái độ với nghề vẫn chưa có ý nghĩa.

Hành động trong thái độ với nghề của GVMN biểu hiện 4 lĩnh vực nghề:

* Hành động với trẻ em như: Gương mẫu, đối xử công bằng với trẻ; ứng xử với trẻ ở mức độ gần gũi, tình cảm, thân thiện; lắng nghe ý kiến, tôn trọng nhân cách của trẻ; tìm hiểu cá tính và hoàn cảnh sống của trẻ; chăm sóc, giáo dục trẻ phù hợp với đặc điểm thể chất - tâm lí riêng và hoàn cảnh chúng; lên án khi thấy trẻ em bị xúc phạm về thể chất và tinh thần...

* Hành động với giá trị nghề: Khắc phục những khó khăn, vất vả của nghề; trao đổi với phụ huynh để họ hiểu về những vất vả, khó khăn của nghề; quan tâm, theo dõi sự thay đổi của trẻ; tìm cách giảm những áp lực của nghề đối với bản thân; kiểm soát những xúc cảm tiêu cực của bản thân với nghề và tạo niềm tin cho phụ huynh, nhân dân về GVMN...

* Hành động với hoạt động chăm sóc, giáo dục trẻ như: Xây dựng kế hoạch

hoạt động theo yêu cầu; triển khai các hoạt động theo kế hoạch; tìm tòi, đưa ra ý tưởng mới trong chuyên môn; đánh giá sự phát triển của trẻ theo kế hoạch; hợp tác, trao đổi với phụ huynh về phương pháp trẻ và xử lý các tình huống sư phạm...

* Hành động với việc học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ như: Tìm kiếm các cơ hội để được học tập nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ; tham gia hội thảo chuyên môn, dự giờ, góp ý trao đổi chuyên môn với đồng nghiệp; tham gia các hoạt động thi đua và các cuộc vận động của ngành; tham gia các lớp học tập bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ; tìm tòi, tham khảo tài liệu về chăm sóc, giáo dục trẻ em và áp dụng vào thực tiễn công việc của mình và ghi chép những kinh nghiệm của bản thân để tránh lặp lại sai lầm...

Hành động và thái độ có mối quan hệ mật thiết với nhau, đó là mối quan hệ hai chiều, tức là hành động cũng có tác động rất lớn trong việc hình thành, thay đổi thái độ, là chỉ báo quan trọng để đánh giá thái độ. Nếu trong một số trường hợp hành động và thái độ mâu thuẫn với nhau thì hành động trở thành chỉ báo quan trọng để đánh giá thái độ.

Tóm lại: Ba thành phần biểu hiện của thái độ với nghề của GVMN có quan hệ mật thiết với nhau, sự thống nhất giữa ba thành phần này tạo nên một thái độ xác định với nghề của GVMN. Trước hết, GVMN phải có hiểu biết về nghề: về trẻ em, về các yêu cầu, nhiệm vụ và về tính chất công việc... hiểu biết đó sẽ là cơ sở cho việc đánh giá, nhìn nhận về nghề, từ đó định hướng những xúc cảm - tình cảm với nghề (yêu-ghét, thích-không thích); cuối cùng với nhận thức và tình cảm nhất định với nghề mà GV sẽ có những hành động cụ thể với nghề. Đây cũng chính là cơ sở để chúng tôi xây dựng thang đo thái độ với nghề trong luận án.

2.2.4. Tiêu chí đánh giá thái độ với nghề của giáo viên mầm non

Căn cứ vào tiêu chí đánh giá thái độ (mục 2.1.1.3) và các lĩnh vực nghề nghiệp được nghiên cứu (mục 2.2.2), chúng tôi xác định tiêu chí đánh giá thái độ với nghề của GVMN gồm 2 tiêu chí: tính sẵn sàng và chiều hướng trong thái độ, biểu hiện ở 3 thành phần: nhận thức, xúc cảm và hành động.

2.2.4.1. Tính sẵn sàng trong thái độ đối với nghề của giáo viên mầm non

Tính sẵn sàng trong thái độ đối với nghề của GVMN biểu hiện ở tâm thế

hướng đến nghề của GVMN và được cụ thể hóa bằng các mức độ sẵn sàng hay không sẵn sàng, sẵn sàng cao hay sẵn sàng thấp.

a. Sẵn sàng nhận thức

Thể hiện tâm thế nhận thức của GVMN về các đối tượng nghề nghiệp, người GV có tâm thế hoặc không có tâm thế nhận thức đối tượng đó. Tính sẵn sàng nhận thức là cơ sở cho việc nhận thức về nghề, tính sẵn sàng nhận thức càng cao, sự hiểu biết về nghề càng đầy đủ, tích cực giúp cho GVMN phát triển thái độ theo hướng tích cực đối với nghề. Tính sẵn sàng nhận thức về nghề được thể hiện ở việc: Sẵn sàng nhận thức về trẻ em; về giá trị nghề; về các hoạt động chăm sóc giáo dục trẻ và về việc học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ. Trong thực tế, có GV rất sẵn sàng nhận thức, có GV lại không. Chẳng hạn, người GV sẵn sàng nhận thức về trẻ em là sẵn sàng, chủ động tiếp nhận những thông tin, kiến thức, đặc điểm... liên quan đến trẻ. Nếu thấy một trẻ trong lớp có biểu hiện bất bình thường như: ít nói, hay chơi một mình, có GV ngay lập tức muốn hiểu rõ hơn về tâm lý, hoàn cảnh của trẻ, nhưng cũng có GV lại tỏ ra thờ ơ, không muốn tìm hiểu và thụ động tiếp nhận những thông tin về trẻ.

b. Sẵn sàng cảm xúc

Thể hiện ở độ nhạy cảm của cảm xúc trước các đối tượng nghề nghiệp của người GVMN, mức độ nhạy cảm cao hay thấp. Có GV rất dễ dàng xúc cảm, nhưng có GV lại rất khó xuất hiện cảm xúc, thậm chí chai lì, vô cảm. Ví dụ, có GVMN chỉ cần thấy cháu khóc đã cảm thấy lo lắng; xót thương khi cháu bỏ bữa; vui mừng khi thấy cháu có tiến bộ... Nhưng trên thực tế có những GV bị chai lì cảm xúc, trước những tình huống như vậy họ hoàn toàn lãnh đạm, không bộc lộ bất kỳ cảm xúc nào...

c. Sẵn sàng hành động

Thể hiện tâm thế hành động của GV, mức độ sẵn sàng hành động cao hay thấp. Sẵn sàng hành động muốn nói đến sự chuẩn bị cho việc triển khai các hoạt động nghề của GV ở mức độ nào. Người GV có chủ động, tự giác hay thụ động, miễn cưỡng thực hiện nhiệm vụ nghề nghiệp. Chẳng hạn, một trong những nhiệm vụ của người GVMN là phải "*Tuyên truyền phổ biến kiến thức khoa học nuôi dạy trẻ em cho cha mẹ trẻ. Chủ động phối hợp với gia đình trẻ để thực hiện mục tiêu giáo dục trẻ em*". Người GV có tâm thế sẵn sàng hành động, ngay từ đầu họ chuẩn

bị rất kỹ về nội dung, cách thức, thời gian, địa điểm tuyên truyền với phụ huynh... và ngay lập tức họ có thể hành động, hành động bất cứ lúc nào họ muốn. Ngược lại, người GV không không có tâm thế sẵn sàng hành động, họ không có sự chuẩn bị chu đáo, kỹ lưỡng mà xây dựng kế hoạch theo kiểu đối phó... dẫn đến không chủ động trong thực hiện, họ không biết nói gì, trao đổi gì với phụ huynh...

Tóm lại, tính sẵn sàng là cơ sở tạo nên các phản ứng về nhận thức, xúc cảm và hành động của GVMN, giúp cho GVMN phát triển thái độ với nghề theo hướng tích cực. Mức độ sẵn sàng là một trong những tiêu chí quan trọng để đánh giá thái độ của GVMN đối với nghề. Tính sẵn sàng hướng đến nghề của GVMN càng cao, càng thể hiện sự nhận thức đầy đủ, đúng đắn, sâu sắc về nghề, đáp ứng được nhu cầu của họ, từ đó sẽ nảy sinh xúc cảm tích cực, tạo động lực thúc đẩy GVMN có hành động nghề đúng đắn, tích cực.

2.2.4.2. Tính chiều hướng thái độ đối với nghề của giáo viên mầm non

Chiều hướng thái độ đối với nghề của GVMN tích cực hay tiêu cực thể hiện qua: nhận thức, xúc cảm và hành động đối với trẻ; với giá trị nghề; với các hoạt động chăm sóc, giáo dục trẻ và việc học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, cụ thể:

a. Chiều hướng nhận thức

Chiều hướng nhận thức trong thái độ với nghề của GVMN bao gồm: chiều hướng tích cực và tiêu cực. Chiều hướng nhận thức tích cực về nghề thể hiện ở quan điểm, nhìn nhận, đánh giá của người GV về các đối tượng nghề một cách biện chứng, đúng đắn. Ngược lại, chiều hướng nhận thức tiêu cực về nghề thể hiện ở quan điểm, nhìn nhận, đánh giá của người GV về các đối tượng nghề một cách phiến diện, lệch lạc. Chẳng hạn, GV có chiều hướng nhận thức tích cực về nghề, họ thấy đứa trẻ thật hồn nhiên, hiếu động, đáng yêu và có niềm tin là sẽ giáo dục trẻ thành người tốt. Ngược lại, cũng với đứa trẻ ấy, với GV có chiều hướng nhận thức tiêu cực, họ sẽ thấy trẻ thật lì lợm, hay quậy phá, khó giáo dục. Chiều hướng nhận thức trong thái độ với nghề của GV rất quan trọng, việc nhìn nhận bằng con mắt tích cực hay tiêu cực, siêu hình hay biện chứng về nghề là nền tảng cho việc hình thành xúc cảm và hành động nghề của GVMN.

b. Chiều hướng cảm xúc

Tương tự như chiều hướng nhận thức, khi tiếp cận với các đối tượng nghề nghiệp, người GV thường sẽ bộc lộ cảm xúc theo 2 chiều hướng tích cực (vui vẻ, hài lòng, yêu thích...) hay tiêu cực (buồn bã, thất vọng, chán ghét...). Chẳng hạn, khi tiếp cận với yêu cầu về phẩm chất và năng lực đối với người GVMN, GV sẽ có chiều hướng bộc lộ cảm xúc thích hay không thích, quan tâm hay thờ ơ... Chiều hướng bộc lộ cảm xúc với nghề phụ thuộc vào nhận thức của người GVMN về nghề ra sao. Cùng một tác động, nếu GV có cái nhìn tích cực sẽ thấy vui vẻ, lạc quan. Nếu GV có cái nhìn tiêu cực, sẽ bi quan, buồn bã. Ví dụ như khi bị đồng nghiệp góp ý nhiều điểm chưa tốt về cách thức cho trẻ ăn, ngủ..., người GV có cái nhìn tích cực sẽ thấy đó là góp ý tốt, có thiện chí và vui vẻ tiếp thu để việc chăm sóc trẻ ngày một tốt hơn, ngược lại người GV có cái nhìn tiêu cực sẽ cho rằng đồng nghiệp không có thiện chí, góp ý nhằm hạ uy tín của bản thân nên tỏ ra rất bức tức không tiếp thu, hoặc có GV lại tỏ ra thờ ơ, không quan tâm đến góp ý của đồng nghiệp.

c. Chiều hướng hành động

Trong quá trình xây dựng, triển khai các hoạt động thăm sóc, giáo dục trẻ, hành động trong thái độ với nghề của GVMN cũng thể hiện ở 2 chiều hướng tích cực hay tiêu cực. Chiều hướng hành động nghề tích cực biểu hiện ở các hành vi thao tác, lời nói của GV có tính mô phạm, chuẩn mực. Chiều hướng hành động nghề tiêu cực biểu hiện ở các hành vi thao tác, lời nói của GV không mô phạm, chuẩn mực. Chẳng hạn khi thấy trẻ biếng ăn, có GV ân cần nói cho trẻ nghe tác dụng của các món ăn đối với sức khỏe và động viên: "con ngoan, ăn giỏi sẽ cao lớn, thông minh, da trắng, tóc dài...", trẻ sẽ vui mừng ăn nhanh, ăn hết suất. Ngược lại cũng trường hợp đó, có GV lại trợn mắt, phồng má quát tháo: "Ăn nhanh lên, ai ăn chậm, cô gọi y tá đến tiêm vào tay", thậm chí nhiều trường hợp gần đây, GV đã đánh liên tiếp vào mặt trẻ hay dọa ném vào thùng phi... khiến trẻ ăn trong nước mắt và tâm trạng sợ hãi. Như vậy, cùng hướng đến mục tiêu là muốn trẻ ăn hết suất, nhưng GV có chiều hướng hành động tích cực sử dụng những lời lẽ, cử chỉ, điệu bộ có tính chất động viên, nâng đỡ. Nhưng GV có chiều hướng hành động tiêu cực sử dụng những lời lẽ, hành động có tính trách phạt, la mắng, thậm chí đánh đập. Chiều hướng hành động nói lên thái độ với nghề của GVMN. GV có chiều hướng hành

động tích cực sẽ có thái độ với nghề tích cực, GV có chiều hướng hành động tiêu cực sẽ có thái độ với nghề tiêu cực.

Chiều hướng nhận thức, xúc cảm và hành động nghề của GVMN liên quan chặt chẽ với nhau. Nếu GVMN có thái độ nhận thức về nghề theo chiều hướng tích cực, họ sẽ thấy được những ưu điểm, giá trị, lợi ích, ý nghĩa, ... của nghề, từ đó xuất hiện cảm xúc tích cực: yêu nghề, mến trẻ... và có những hành động tích cực có tính nâng đỡ, động viên, phát triển nghề. Còn GVMN có thái độ nhận thức về nghề theo chiều hướng tiêu cực, họ sẽ thấy những hạn chế, khó khăn, bất lợi của nghề; xuất hiện cảm xúc khó chịu, không hài lòng, không thích nghề và hành động, lời nói tiêu cực, kìm hãm sự phát triển nghề.

Chiều hướng thái độ đối với nghề có tính chủ thể rất cao. Mỗi GVMN có chiều hướng thái độ với nghề khác nhau; với các lĩnh vực nghề khác nhau GVMN có chiều hướng thái độ khác nhau và ngay trong cùng một lĩnh vực nghề người GV cũng có chiều hướng thái độ khác nhau đối với từng nội dung cụ thể. Chẳng hạn, lĩnh vực học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, GV rất tích cực tham gia học tập nâng cao trình độ nhưng lại thờ ơ với hoạt động dự giờ góp ý trao đổi chuyên môn với đồng nghiệp. Và việc GVMN có chiều hướng thái độ tích cực hay tiêu cực với bất cứ một nội dung nào đều là một trong những tiêu chí cực kỳ quan trọng để đánh giá thái độ với nghề của họ.

2.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến thái độ với nghề của giáo viên mầm non

Qua nhiều năm nghiên cứu về thái độ, nhà tâm lý học người Đức là Hiebsch H. Und. M. Vorweg đã chỉ ra rằng, thái độ được hình thành thông qua 4 cơ chế: Bất chước, đồng nhất hóa, giảng dạy và chỉ dẫn. Và nhiều công trình nghiên cứu về thái độ đã chỉ ra rằng, thái độ được hình thành trong quá trình hoạt động và giao tiếp của cá nhân với cộng đồng và luôn chịu sự chi phối của các yếu tố xã hội như: Tâm lý xã hội, dư luận xã hội, phong tục tập quán... [88].

Lê Hương (chủ biên) (2003), *Tính tích cực nghề nghiệp của công chức, một số nhân tố ảnh hưởng*, NXB Khoa học Xã hội đã chỉ ra những yếu tố ảnh hưởng đến tính tích cực của người lao động rất đa dạng, song các tác giả đã xác định các yếu tố ảnh hưởng chính là: định hướng giá trị nghề nghiệp của người lao động; niềm tin và hứng thú nghề nghiệp; đặc điểm văn hóa lối sống; môi trường làm việc [46].

Tác giả Trần Hương Thanh trong bài đăng trên Tạp chí Tâm lý học số 6-2009 về "*Những yếu tố ảnh hưởng đến tính tích cực lao động của công chức trong cơ quan hành chính nhà nước hiện nay*" [47] đã chỉ ra rằng có nhiều yếu tố ảnh hưởng đến tính tích cực lao động của công chức trong cơ quan hành chính nhà nước. Trong đó các yếu tố khách quan như: tiền lương, chế độ đãi ngộ; điều kiện làm việc; phẩm chất, năng lực của người lãnh đạo quản lý; các yếu tố chủ quan như: kiến thức trình độ chuyên môn, ý thức trách nhiệm đối với công việc của cán bộ công chức, lòng yêu nghề...

Căn cứ vào cơ sở khoa học của các nhà nghiên cứu cộng với những trải nghiệm thực tế, trong luận án này, chúng tôi xác định có nhiều yếu tố ảnh hưởng đến đến thái độ với nghề của GVMN. Các yếu tố chủ quan: Trách nhiệm nghề nghiệp; trình độ chuyên môn; tuổi đời và kinh nghiệm nghề nghiệp; thành tích thi đua. Các yếu tố khách quan: Địa bàn công tác; văn hoá dân tộc; chế độ lương thưởng, đãi ngộ của Nhà nước đối với GV; đánh giá, ghi nhận, tôn vinh của nhà trường và phụ huynh và xã hội; tập thể sư phạm. Cụ thể như sau:

2.3.1. Các yếu tố chủ quan

**** Trách nhiệm nghề nghiệp của giáo viên mầm non***

Trách nhiệm là điều phải làm, phải gánh vác hoặc phải nhận lấy về mình [42]. Trách nhiệm nghề của GV thể hiện ở chuẩn mực đạo đức nghề, kỷ luật nghề, sáng tạo nghề... Đạo đức nghề nghiệp là thước đo phẩm chất, phản ánh năng lực và tạo ra nội lực bên trong giúp điều chỉnh hoàn thiện nhân cách của người thầy. Nói đến đạo đức nghề là nói đến lương tâm nghề nghiệp. Lương tâm nghề nghiệp của GV chính là ý thức trách nhiệm của họ đối với hành vi của mình trong hoạt động nghề, là thái độ, cách ứng xử của GV trước lợi ích, là sự tự phán xử về các hành vi nghề nghiệp của mình. Trách nhiệm nghề nghiệp là thước đo trình độ nhận thức của GV về nghề, đòi hỏi mỗi GV phải nhận thức được đầy đủ về vị trí, vai trò, chức năng, nhiệm vụ của nghề đó, cũng như những hiểu biết sâu sắc về các quy chuẩn hành vi nghề nghiệp.

Trách nhiệm nghề nghiệp khiến người GV trở thành những cô giáo có tính kỷ luật chuyên môn cao, hoạt động nghề sáng tạo, hiệu quả. Nếu người GV có trách nhiệm nghề nghiệp cao, họ sẽ nỗ lực hết mình để hoàn thành nhiệm vụ ở mức độ tốt nhất có thể. Ngược lại, người GV trách nhiệm nghề nghiệp thấp, họ sẽ thực hiện

công việc với một tinh thần hời hợt, thiếu tính kỷ luật, không đầu tư, nỗ lực hết mình trong chăm sóc, giáo dục trẻ; làm việc kiểu đối phó.

Như vậy, có thể nói trách nhiệm nghề nghiệp sẽ chi phối thái độ của GVMN đối với nghề.

** Trình độ chuyên môn của giáo viên mầm non*

Theo Điều lệ trường mầm non, trình độ chuẩn được đào tạo của GVMN là có bằng tốt nghiệp trung cấp sư phạm mầm non. Tuy nhiên, trình độ chuyên môn của GVMN hiện nay phổ biến ở 3 trình độ: Trung cấp (TC), Cao đẳng (CĐ) và Đại học (ĐH).

Xét về chuẩn đầu vào và thời gian đào tạo thì có thể nói GVMN có trình độ cao sẽ chất lượng hơn GV có trình độ thấp. Trình độ chuyên môn được đào tạo có ảnh hưởng nhất định đến thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên. Người GV có trình độ chuyên môn cao sẽ có khả năng nhận thức, năng lực chuyên môn và nghiệp vụ tốt hơn, từ đó khiến họ tự tin, chủ động, tích cực hơn trong hoạt động nghề. Ngược lại, người GV có khả năng nhận thức, năng lực chuyên môn và nghiệp vụ hạn chế dễ mang tâm lý tự ti, họ thường cảm thấy không đủ khả năng để giải quyết vấn đề gặp phải, không đủ năng lực, trình độ, khả năng sáng tạo... vì thế ngại tìm tòi, đổi mới, sáng tạo, lâu ngày dẫn đến thụ động trong quá trình thực hiện các nhiệm vụ.

Tuy nhiên, thực tế trình độ chuyên môn tác động đến thái độ với nghề của GVMN đến đâu còn tùy thuộc vào chất lượng đào tạo của từng trường cũng như các loại hình đào tạo (chính quy, tại chức hay từ xa....).

** Thành tích thi đua*

Thành tích là kết quả tốt đẹp do cá nhân nỗ lực mà đạt được. Thành tích thi đua của GVMN chính là một trong những minh chứng đánh giá, ghi nhận sự cố gắng của GV trong quá trình hoạt động chuyên môn. Thành tích có ý nghĩa thúc đẩy tính tích cực làm việc. Nếu người GVMN đạt được thành tích chuyên môn cao, họ sẽ có thêm hưng phấn làm việc và sẽ cố gắng để có thể xứng đáng với những gì mà họ sẽ đạt được. Bên cạnh đó, họ tiếp tục đặt ra mục tiêu cao hơn để phấn đấu, từ đó thái độ với nghề ngày càng được nâng lên.

** Tuổi đời và kinh nghiệm nghề nghiệp của giáo viên mầm non*

Nghề GVMN không đòi hỏi người GV phải có trình độ uyên thâm, nhưng một trong những yêu cầu đó là phải biết múa hát, đọc kể diễn cảm và nét mặt lúc nào cũng phải tươi vui, năng động, hoạt bát, sáng tạo. Bên cạnh đó, công việc chăm sóc, giáo dục trẻ có những đặc thù riêng, GV phải chịu khó, kiên trì, tỉ mỉ...

Tuổi đời và kinh nghiệm nghề nghiệp của giáo viên ảnh hưởng rất nhiều đến thái độ với nghề của họ, cụ thể là đến việc đáp ứng các yêu cầu của nghề.

GV lớn tuổi có nhiều kinh nghiệm, trong chăm sóc, giáo dục trẻ; nhẫn nại, bình tĩnh hơn trong xử lý các tình huống sư phạm, nhưng lại hạn chế về sức khỏe dẫn đến ngại di chuyển, không còn nhanh nhẹn, hoạt bát và có sức ì tâm lý cao, không muốn đổi mới, sáng tạo....trạng thái tâm lý nhiều lúc không tích cực, kém ổn định, bèn vãng. GV trẻ mới vào nghề có sức khỏe, năng nổ, nhiệt tình, nhưng lại thiếu kinh nghiệm, nóng vội... phần nào tác động đến nhận thức xúc cảm hành động trong thái độ với nghề của GV.

Vì vậy có thể nói tuổi đời và kinh nghiệm nghề nghiệp có ảnh hưởng cả tích cực lẫn tiêu cực đến thái độ với nghề của GVMN.

2.3.2. Các yếu tố khách quan

** Chế độ lương, đãi ngộ của nhà nước đối với giáo viên*

Lương, thưởng, chế độ đãi ngộ là một trong những yếu tố quan trọng góp phần tạo động lực thúc đẩy người lao động làm việc chất lượng, hiệu quả.

- Tiền lương tác động trực tiếp đến mức sống của người GV. Phần đầu nâng cao tiền lương là mục đích của tất cả người lao động nói chung, GVMN nói riêng. Mục đích này tạo động lực để GVMN nâng cao trình độ, năng lực công tác của bản thân. Tiền lương phản ánh sự đóng góp nhiều hay ít cho xã hội và càng thể hiện giá trị xã hội trong cuộc sống của người lao động. Do vậy tiền lương thỏa đáng sẽ là động lực để GVMN làm việc hiệu quả. Tuy nhiên, với cách tính như hiện nay, lương GVMN mới ra trường có hệ số 1,86, cộng với chế độ phụ cấp tương đương 3,3 triệu đồng/tháng, giáo viên có thâm niên 10 khoảng 4,8 triệu đồng/tháng. Trao đổi với nhiều giáo viên, mức thu nhập này không đủ để trang trải cuộc sống, nhất là với các GVMN mới vào nghề. Vì thế, để đảm bảo khả năng trang trải những nhu cầu của cuộc sống, nhiều GVMN phải làm thêm ngoài giờ làm việc. Việc làm thêm của họ rất đa dạng. Có

nhều GV làm thêm các công việc liên quan đến chuyên môn như nhận trông trẻ ngoài giờ hành chính, mở nhóm trẻ tại nhà. Tuy nhiên cũng có nhiều người làm thêm các công việc khác không liên quan gì đến chuyên môn như kinh doanh, bán hàng qua mạng, làm thủ công nghiệp,...

- *Tiền thưởng*: Là số tiền mà Nhà trường, các tổ chức đoàn thể thưởng cho GV trong những điều kiện đặc biệt như: khi GV hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, tiết kiệm được thời gian, công sức, có những sáng kiến đóng góp cho trường và ngành... Nếu tiền thưởng đảm bảo gắn trực tiếp với thành tích của người GV và mức thưởng có giá trị tiêu dùng trong cuộc sống thì tiền thưởng sẽ là công cụ kích thích sự hăng say, gắn bó, sự tích cực, tinh thần trách nhiệm của người GV

- *Các chế độ đãi ngộ*: Ngoài tiền lương, tiền thưởng, các chế độ đãi ngộ cũng góp phần thúc đẩy tính tích cực, chủ động, sáng tạo của GVMN. Các chế độ đãi ngộ được trả dưới dạng các hỗ trợ về cuộc sống cho người GV, có thể là tiền, vật chất hoặc những điều kiện thuận lợi mà Nhà nước cung cấp cho GVMN để động viên, khuyến khích và đảm bảo an sinh cho họ. Chế độ đãi ngộ đóng vai trò quan trọng trong việc đảm bảo cũng như góp phần nâng cao đời sống vật chất, tinh thần cho người GVMN, từ đó thúc đẩy và nâng cao thái độ với nghề của họ.

Các tỉnh Tây nguyên có điều kiện kinh tế xã hội khó khăn nên tiền thưởng và các chế độ đãi ngộ cho GV so với cả nước còn có phần hạn chế, điều này ảnh hưởng nhất định đến thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên.

** Đánh giá, ghi nhận, tôn vinh của nhà trường, phụ huynh và xã hội*

Đánh giá, ghi nhận, tôn vinh của nhà trường có ảnh hưởng trực tiếp đến thái độ với nghề của GVMN. Nếu ban giám hiệu nhà trường thực sự quan tâm chỉ đạo sát sao, có kiểm tra, đánh giá kịp thời và ghi nhận, tôn vinh những cống hiến của họ, sẽ giúp GV nhận thức rõ hơn trách nhiệm, quyền hạn của bản thân và có thái độ với nghề tích cực hơn. Ngược lại, nếu ban giám hiệu nhà trường chỉ đạo không sát sao, kịp thời; không kiểm tra, đánh giá, ghi nhận, tôn vinh những đóng góp của GV thì sẽ không tạo được động lực thúc đẩy GV hoạt động tích cực.

Sự quan tâm, chia sẻ, hợp tác của phụ huynh và xã hội ảnh hưởng không nhỏ đến thái độ với nghề của GVMN. Một trong những nhiệm vụ của người GVMN là

phải tuyên truyền, phối hợp với phụ huynh trong việc chăm sóc, giáo dục trẻ. Nếu phụ huynh học sinh cởi mở, thấu hiểu được những nỗi vất vả của GVMN và có sự đồng cảm, chia sẻ với cô giáo về cách chăm sóc, giáo dục trẻ... thì bất cứ ai thật sự yêu thích và có tâm huyết với nghề đều có thêm sức mạnh và động lực để vượt qua những khó khăn, vất vả của nghề, muốn gắn bó lâu dài với nghề. Ngược lại, nếu phụ huynh thờ ơ, không quan tâm đến tình hình của trẻ, hoặc thiếu sự đồng cảm, gây áp lực cho GV khiến họ mệt mỏi, giảm đi sự nhiệt huyết không muốn gắn bó với nghề. So với mặt bằng chung, Tây Nguyên có trình độ dân trí thấp, nhất là vùng sâu, xa, vùng đồng bào dân tộc thiểu số, nên sự hợp tác quan tâm của phụ huynh đến việc học của trẻ có phần nào hạn chế. Bên cạnh đó, vẫn còn nhiều phụ huynh với suy nghĩ đóng góp đầy đủ các khoản kinh phí cho nhà trường là hoàn thành nghĩa vụ, họ phó mặc, xem việc giáo dục trẻ là trách nhiệm của các cô.

** Tập thể lao động sư phạm*

Tập thể lao động là nhóm người mà tất cả các thành trong quá trình thực hiện những trách nhiệm của mình hợp tác trực tiếp với nhau, luôn có sự liên quan và tác động qua lại lẫn nhau.

Trong trường Mầm non, mức độ hoạt động, hoà hợp về các phẩm chất tâm lý cá nhân của mọi người trong tập thể lao động được hình thành từ thái độ của mọi người đối với công việc, bạn bè, đồng nghiệp và người lãnh đạo tạo nên bầu không khí của tập thể. Trong tập thể luôn có sự lan truyền cảm xúc từ người này sang người khác, nó ảnh hưởng rất lớn đến trạng thái tâm lý, thái độ với nghề của mỗi GV. Theo quy định, trong một lớp mầm non thường có 2 cô thực hiện chung một nhiệm vụ chăm sóc, giáo dục trẻ. Vì thế mức độ hòa hợp về các phẩm chất tâm lý của các GV làm chung càng có ảnh hưởng quan trọng đến thái độ nghề của họ. Nếu giữa các GV có sự hòa hợp, đoàn kết, họ sẽ tự giác, tích cực phối hợp hoàn thành tốt nhiệm vụ chuyên môn. Nếu không có sự hòa hợp, đoàn kết, GV sẽ ỉ lại, dựa dẫm vào người kia hoặc đổ kị, thiếu ý thức trách nhiệm trong hoạt động chuyên môn.

Bên cạnh đó nếu người lãnh đạo biết đưa ra những động lực để khuyến khích GV, gây dựng được môi đoàn kết nội bộ, biết yêu thương, giúp đỡ nhau cùng tiến bộ sẽ tác động tích cực đến thái độ nghề của GV trong trường.

** Địa bàn công tác*

Các tỉnh Tây Nguyên có địa hình đồi núi, mật độ dân cư thưa nên GVMN công tác tại nhiều địa bàn khác nhau, mỗi địa bàn có điều kiện phát triển kinh tế, xã hội khác nhau với những thuận lợi, khó khăn riêng. Điều này tác động lớn đến thái độ với nghề của GVMN.

Theo quy định, các xã thuộc vùng dân tộc thiểu số và miền núi được xác định theo ba khu vực: Vùng 3 là địa bàn có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn; vùng 2 là địa bàn có điều kiện kinh tế - xã hội còn khó khăn nhưng đã tạm thời ổn định; vùng 1 là địa bàn có điều kiện kinh tế - xã hội thuận lợi.

So với vùng 1 thì GVMN công tác tại vùng 3 sẽ gặp nhiều khó khăn như: trường lớp tạm bợ, đồ dùng đồ chơi thiếu thốn; trình độ nhận thức của phụ huynh hạn chế, gia cảnh thiếu ăn thiếu mặc, nên không thiết tha cho con em đến trường. Mặt khác, do địa hình xa xôi, đi lại khó khăn nên một trường thường có rất nhiều điểm trường tại các thôn, buôn dẫn đến sinh hoạt chuyên môn khó khăn, các hoạt động phong trào thi đua hạn chế... Tất cả những vấn đề trên tác động nhiều đến thái độ với nghề của GVMN.

Ngược lại GVMN công tác ở vùng 1 - Điều kiện kinh tế xã hội phát triển: Trường lớp khang trang, đồ dùng đồ chơi được trang bị đầy đủ do công tác xã hội hóa thuận lợi; đời sống vật chất và tinh thần của các gia đình ở mức cao; trình độ nhận thức của phụ huynh cao và có sự phối hợp tốt với nhà trường trong việc giáo dục con cái. Những điều kiện trên sẽ tác động nhiều đến tâm lý của GVMN, họ sẽ có nhiều động lực để phấn đấu, thái độ với nghề sẽ tích cực hơn... Tuy nhiên, cũng do điều kiện kinh tế xã hội phát triển, cha mẹ trẻ thường là những người công chức nhà nước, có trình độ, hiểu biết rộng lại sinh ít con. Họ sẵn sàng đóng góp cao để nhận được sự chăm sóc, giáo dục trẻ tốt nhất cho con của mình vì thế luôn yêu cầu cao đối với nhà trường và GV. Điều đó tạo cho GVMN công tác tại vùng này không ít áp lực.

Như vậy có thể nói địa bàn công tác có tác động hai chiều đến thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên.

** Văn hoá dân tộc của GV*

Ở Tây Nguyên có nhiều đồng bào dân tộc sinh sống, ngoài các dân tộc bản địa như: Gia-rai, Ê-đê, Ba-na, Xơ-đăng... còn có một số dân tộc khác đến đây xây dựng

kinh tế như: Tày, Nùng, Mông và dân tộc Kinh. Theo số liệu của các phòng mầm non thuộc Sở giáo dục đào tạo các tỉnh Tây Nguyên, số lượng GVMN là người dân tộc thiểu số trên địa bàn tỉnh chiếm trên 45%, trong đó chủ yếu là người Ê đê.

Mỗi dân tộc có một đời sống tâm lý riêng phong phú và phức tạp. Đời sống tâm lý này được hình thành qua quá trình lịch sử truyền thống văn hóa lâu đời. Đồng bào người DTTS tại chỗ Tây Nguyên có nếp sống ngàn đời: bình lặng, dung dị đến đơn giản, sự gắn bó bền chặt với thiên nhiên, cây cỏ, muông thú, rừng cây, con suối... ở mức độ tự nhiên. Nhưng những năm trở lại đây, sự biến đổi nhanh chóng của cơ cấu nguồn dân cư ở Tây Nguyên đang diễn ra từng ngày. Quá trình tăng dân số cơ học dẫn đến tương quan về quy mô dân số giữa các dân tộc Tây Nguyên đang thay đổi nhanh chóng theo chiều hướng tỷ lệ dân cư các dân tộc tại chỗ ngày càng thấp so với các dân tộc khác mới di chuyển đến v.v... Điều đó dẫn đến tâm lý bất an (kê cả hoài nghi), sự mặc cảm, tự ti đi kèm với thái độ thu mình để tự vệ trong một bộ phận người dân được hình thành.

Tâm lý cố kết cộng đồng truyền thống của đồng bào các dân tộc tại chỗ ở Tây Nguyên (tính tự quản cộng đồng làng, bản) khiến các dân tộc biết rất ít về các dân tộc khác, phạm vi và mức độ giao tiếp của người DTTS rất hạn chế, họ chủ yếu giao tiếp với những người dân tộc mình; Ngoài ra với xã hội bên ngoài, họ có sự mặc cảm nhất định về nguồn gốc xuất thân nên thường ngại giao tiếp. Có thể nói tính rụt rè, nhút nhát, e ngại hay xấu hổ, dễ tự ái là một trong những nét tâm lý đặc trưng của người đồng bào các dân tộc tại chỗ ở Tây Nguyên. Nhận thức của người dân về lợi ích của các chủ trương, chính sách cũng của Đảng và Nhà nước cũng hết sức khiêm tốn

Bên cạnh đó, những quan niệm cổ truyền như sản vật thiên nhiên là sự ban phát của đấng tạo hóa cho con người, không của riêng ai; Sống chung, làm chung, vui buồn chung và hưởng chung là nét tâm lý nổi trội của đồng bào các dân tộc thiểu số bản địa ở Tây Nguyên. Ở một khía cạnh nào đó, đây là một nếp sống có tính tích cực, vô tư, phóng khoáng, không vụ lợi nhưng cũng dễ tạo nên tính cách bằng lòng với những gì mình có, không có mục tiêu phấn đấu, thờ ơ với xung quanh, tính tích cực, chủ động bị hạn chế.

Tóm lại, những đặc trưng về văn hóa, tâm lý của người DTTS Tây Nguyên là: Tâm lý hoài nghi; mặc cảm, tự ti; rụt rè, nhút nhát; hay e ngại, xấu hổ; dễ tự ái.

Vô tư, phóng khoáng, không vụ lợi nhưng hay bằng lòng với những gì mình có, ít đặt mục tiêu để phấn đấu, thờ ơ với xung quanh, tính tích cực, chủ động bị hạn chế.

Những đặc trưng về văn hóa, tâm lý trên có ảnh hưởng quan trọng đến nhận thức, cảm xúc và hành động trong thái độ với nghề của GVMN người DTTS các tỉnh Tây Nguyên.

Tóm lại, có rất nhiều yếu tố ảnh hưởng đến thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên. Tuy nhiên, trong giới hạn nghiên cứu của đề tài, chúng tôi không thể quan tâm hết mà chỉ tập trung vào một số yếu tố cơ bản. Các yếu tố trên có quan hệ mật thiết cùng tác đến việc nâng cao nhận thức, xúc cảm và hành động trong thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên. Tuy nhiên, các yếu tố này đều có tính hai mặt và tác động đến thái độ với nghề của GVMN theo hai chiều hướng tích cực và tiêu cực. Nếu các nhà quản lý biết phát huy những mặt mạnh của nó sẽ tạo thuận lợi cho việc nâng cao thái độ với nghề tích cực hơn. Ngược lại nếu không khống chế được những mặt hạn chế sẽ làm cho thái độ với nghề của GVMN trở thành tiêu cực. Vì vậy phải nghiên cứu kỹ nguyên nhân để có thể xây dựng các biện pháp nhằm nâng cao việc nâng cao thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên.

TIỂU KẾT CHƯƠNG 2

Qua xem xét và phân tích các khái niệm về thái độ của các tác giả trong và người nước, chúng tôi khái quát những điểm nổi bật về thái độ như sau: Thái độ là sự sẵn sàng phản ứng (ứng xử) theo một chiều hướng nhất định của chủ thể (tích cực hoặc tiêu cực) đối với một đối tượng nào đó.

Trên cơ sở tiếp cận và kế thừa quan điểm của các tác giả đi trước, chúng tôi đã xây dựng các khái niệm thái độ, thái độ với nghề của GVMN:

Thái độ là sự sẵn sàng của chủ thể hướng đến đối tượng theo chiều hướng nhất định (tích cực hay tiêu cực) được thể hiện qua nhận thức, xúc cảm và hành động của chủ thể.

Thái độ với nghề là sự sẵn sàng của người lao động hướng đến hoạt động nghề theo chiều hướng nhất định (tích cực hay tiêu cực), thông qua nhận thức, xúc cảm và hành động nghề.

Thái độ với nghề của giáo viên mầm non là sự sẵn sàng hướng đến các hoạt động chăm sóc, giáo dục trẻ mầm non theo chiều hướng nhất định (tích cực hay tiêu cực) được thể hiện thông qua nhận thức, xúc cảm và hành động nghề nghiệp của giáo viên

- Thái độ với nghề của GVMN được biểu hiện trên ba mặt nhận thức, xúc cảm, hành động và được đánh giá thông qua hai tiêu chí: tính sẵn sàng và chiều hướng.

- Thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên chịu sự tác động của nhiều yếu tố, trong đó có yếu tố chủ quan và yếu tố khách quan. Các yếu tố chủ quan như: Trách nhiệm nghề nghiệp, trình độ chuyên môn, tuổi đời và kinh nghiệm nghề nghiệp, thành tích thi đua. Các yếu tố khách quan như: Địa bàn công tác, văn hoá dân tộc; chế độ lương thưởng, đãi ngộ của Nhà nước đối với GV; tập thể sư phạm; đánh giá, ghi nhận, tôn vinh của nhà trường và phụ huynh và xã hội;.

CHƯƠNG 3

TỔ CHỨC VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

3.1. Tổ chức nghiên cứu

3.1.1. Nội dung nghiên cứu

3.1.1.1. Nghiên cứu lí luận

- Tổng quan các công trình nghiên cứu về thái độ với nghề và thái độ với nghề của GVMN.

- Phân tích, khái quát hóa và hệ thống hóa những khái niệm cơ bản như: thái độ, nghề, thái độ với nghề, thái độ với nghề của GVMN.

- Xác định các yếu tố ảnh hưởng đến thái độ với nghề của GVMN.

3.1.1.2. Nghiên cứu thực tiễn

- Nghiên cứu thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên thông qua các lĩnh vực nghề: Thái độ đối với trẻ em; Thái độ đối với giá trị nghề; Thái độ đối với hoạt động chăm sóc, giáo dục trẻ; Thái độ đối với việc học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ. Không phải những lĩnh vực nghề nào người GVMN cũng có những biểu hiện thái độ như nhau; có GV tích cực ở lĩnh vực này nhưng lại không tích cực ở lĩnh vực khác. Bên cạnh đó GVMN có thâm niên nghề, địa bàn công tác, thành phần dân tộc, trình độ chuyên môn khác nhau có thể sẽ dẫn đến thái độ với nghề của GVMN khác nhau. Chính vì vậy, nghiên cứu thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên sẽ góp phần làm sáng tỏ vấn đề trên.

- Xác định các yếu tố ảnh hưởng đến thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên.

- Thực nghiệm các biện pháp tâm lý, sư phạm nhằm nâng cao thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên theo hướng tích cực.

3.1.2. Chọn mẫu khách thể nghiên cứu

* *Mẫu điều tra thăm dò*

Để xây dựng giả thuyết khoa học và xác định các phương pháp nghiên cứu, chính xác hóa công cụ nghiên cứu, chúng tôi đã tiến hành điều tra thăm dò 30 GVMN Trường Mầm non 10/3 - thành phố Buôn Ma Thuột - Đắk Lắk.

Về nghề trình độ chuyên môn: Đại học: 16 GV; Cao đẳng: 4 GV; Trung cấp: 8 GV.

Về thành phần dân tộc: DTTS: 12 GV; Dân tộc Kinh: 16 GV

Về thâm niên nghề: 1-5 năm: 10 GV; 6-15 năm: 06 GV; 16-25 năm: 08 GV; Trên 25 năm: 04 GV

** Mẫu điều tra đại trà*

Mẫu đại trà là số GVMN tại các trường trên địa bàn tỉnh Đắk Lắk, Đắk Nông, Gia Lai được nghiên cứu nhằm phát hiện thực trạng thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên và những yếu tố ảnh hưởng đến thực trạng đó.

Số lượng GVMN được nghiên cứu điều tra thực trạng là 347, tại các trường trên địa bàn thành phố Buôn Ma Thuột và Huyện Krông Pắc, Cư Kuil, M'Đrăk, tỉnh Đắk Lắk, Huyện Chư Sê - Gia Lai, Huyện Krông Nô - Đắk Nông. Phân bố khách thể được thể hiện ở bảng sau:

Bảng 3.1. Đặc điểm khách thể nghiên cứu là GVMN

Đặc điểm GVMN	Số lượng	Tỉ lệ %
Tổng	347	100
Trình độ	347	100
Đại học	173	49,9
Cao đẳng	39	11,2
Trung cấp	135	38,9
Địa bàn công tác	347	100
Vùng 1	82	23,6
Vùng 2	188	54,2
Vùng 3	77	22,2
Thâm niên nghề	347	100
1-5 năm	93	26,8
6-15 năm	98	12,1
16-25 năm	84	5,2
Trên 25 năm	72	2,0
Thành phần dân tộc	347	100
Dân tộc Kinh	242	69,7
DTTS	105	30,3
Thành tích thi đua	347	100
GV dạy giỏi cấp tỉnh	26	7,5
GV dạy giỏi cấp huyện/TP	65	18,7
GV dạy giỏi cấp trường	102	29,4
GV không đạt GV dạy giỏi	154	44,4

** Mẫu phỏng vấn*

Mẫu khách thể phỏng vấn sâu là: 10 GVMN và 10 CBQL được chọn trong số khách thể nghiên cứu đại trà; 10 phụ huynh có từ 2 con đã và đang học tại các trường mầm non có GV đang được điều tra.

** Mẫu thực nghiệm tác động*

Mẫu thực nghiệm tác động gồm 36 GVMN lấy từ số mẫu điều tra đại trà có thái độ với nghề mức độ 1, mức độ 2 (Danh sách mẫu thực nghiệm xem Phụ lục 5).

Mẫu đối chứng: 34 GVMN lấy từ số mẫu điều tra đại trà có thái độ với nghề mức độ 1, mức độ 2 (Danh sách mẫu thực nghiệm xem Phụ lục 5).

Như vậy, tổng số mẫu khách thể được khảo sát trong nghiên cứu thực trạng là 395. Trong đó, mẫu điều tra thăm dò: 30 (30 GVMN; 2 CBQL); mẫu điều tra chính thức là: 347 GVMN, 18 CBQL.

3.1.3. Địa bàn nghiên cứu

Vài nét về các tỉnh Tây Nguyên

Tây Nguyên là vùng đất bao gồm 5 tỉnh Kon Tum, Gia Lai, Đắk Lắk, Đắk Nông và Lâm Đồng. Với diện tích tự nhiên trên 5,46 triệu ha, chiếm 16,8% diện tích cả nước, dân số trên 5,5 triệu người (theo Tổng cục thống kê năm 2014). Vị trí tiếp giáp: Phía Đông: giáp Duyên hải Nam Trung Bộ; Phía Nam: giáp Đông Nam Bộ; Phía Tây: giáp Lào và Campuchia.

Mật độ dân số trung bình của Tây nguyên thấp nhất cả nước, 99 người/km², dân số phân bố không đồng đều; đa dạng về dân tộc, có 46 dân tộc cùng chung sống, trong đó dân tộc thiểu số chiếm 30%.

Tây Nguyên là giao điểm của hai khu vực kinh tế trọng điểm gồm khu vực kinh tế phía Nam và khu vực kinh tế ven biển miền Trung. Các xã, phường đến nay đều có trạm y tế và trường, lớp học. Tuy nhiên, do điều kiện về địa hình và dân cư phân tán nên việc chăm sóc sức khỏe và nâng cao dân trí ở Tây Nguyên, nhất là các vùng sâu, vùng xa, nơi có nhiều đồng bào dân tộc thiểu số và dân di cư tự do, chưa được thực hiện một cách đầy đủ và kịp thời. Hiện nay, Tây Nguyên vẫn là một trong những vùng có điều kiện kinh tế xã hội khó khăn nhất trong cả nước.

Đặc điểm văn hóa

Với đặc điểm là vùng đất có nhiều dân tộc anh em sinh sống, ngoài những

nét tương đồng về văn hóa với các dân tộc trong cả nước, các dân tộc thiểu số Tây Nguyên có một nền văn hóa bản địa phong phú và đa dạng. Những di sản văn hóa vật thể và phi vật thể vô cùng quý giá như: Đàn đá, công chiêng, các loại hình sinh hoạt văn hóa dân gian, cộng đồng phong phú và kho tàng văn học dân gian đặc sắc. Hiện nay, Tây Nguyên là nơi còn lưu giữ được nhiều di sản văn hóa vật thể và phi vật thể, vừa có giá trị lịch sử, vừa có giá trị thẩm mỹ độc đáo như: nhà Rông, nhà Dài, đàn Đá, tượng nhà mồ, các lễ hội và một kho tàng văn học dân gian với những bản trường ca, truyện cổ, truyện ngụ ngôn, lời nói vần, những làn điệu dân ca đậm đà bản sắc lưu truyền qua nhiều thế hệ. Một trong những di sản nổi tiếng là không gian văn hóa công chiêng Tây Nguyên đã được UNESCO công nhận là "Di sản văn hóa phi vật thể đại diện của nhân loại". Lễ hội uống rượu cần và đánh công chiêng, những đêm đốt lửa trại là nét văn hóa truyền thống lâu đời, đặc sắc của vùng Tây Nguyên và là một loại hình văn hóa thu hút khách du lịch. Ngoài bản sắc văn hóa của người DTTS tại chỗ, Tây Nguyên có nét văn hóa, tập quán và truyền thống rất đa dạng của các cộng đồng dân cư trên các miền của đất nước hội tụ. Yếu tố này đã làm đa dạng từ việc bố trí trường, lớp đến việc vận dụng nội dung, chương trình, phương thức giáo dục thích hợp cho các vùng và cộng đồng dân cư trong từng tỉnh.

*** Đặc điểm về giáo dục**

- Phát triển về mạng lưới, quy mô trường lớp

Mặc dù vẫn còn có nhiều khó khăn, thách thức từ điểm xuất phát về kinh tế thấp, sự nghiệp giáo dục so với các khu vực khác của nước ta vẫn còn nhiều khó khăn, yếu kém. Trong nhiều năm trở lại đây, sự nghiệp giáo dục Tây nguyên đã có nhiều khởi sắc, tạo nên các nhân tố mới làm nền tảng cho những bước phát triển tiếp theo cao hơn, mạnh hơn, hiệu quả hơn. Mạng lưới trường lớp ngày càng được tăng cường củng cố, khắc phục dần tình trạng phòng học, trường học tranh tre nứa lá và tạm bợ.

Cùng với sự gia tăng của số lượng học sinh và sự mở rộng của mạng lưới trường lớp, đội ngũ GV trên địa bàn Tây Nguyên ngày càng được tăng cường về mặt số lượng, nâng cao về mặt chất lượng. Tuy nhiên số lượng GV đặc biệt ở là GVMN còn thiếu nhiều, tỷ lệ đứng lớp còn thấp so với quy định.

- Phát triển giáo dục dân tộc

Với đặc thù vùng Tây Nguyên gồm các tỉnh miền núi, trong những năm qua, các cấp lãnh đạo các tỉnh đã quan tâm nhiều đến việc phát triển giáo dục dân tộc. Đội ngũ GV là người DTTS ở Tây Nguyên ngày càng phát triển, đặc biệt là GVMN. Hiện nay, toàn vùng có 8.352 giáo viên DTTS của các cấp học từ MN đến phổ thông, chiếm tỷ lệ 21,9% trong tổng số GV. Các tỉnh trên địa bàn đã thực hiện một số biện pháp để nâng cao chất lượng đội ngũ này như: cử tuyển HS dân tộc đi học ở các trường Đại học, bồi dưỡng chuẩn hoá tại các trường Cao đẳng sư phạm địa phương, bồi dưỡng hè... Tuy nhiên, đội ngũ này phần lớn được đào tạo cấp tốc theo nhiều hệ như: 9+1 năm; 9+6 tháng; 5+1 năm (GV cầm bản) sau đó được đào tạo chuẩn hóa nên trình độ, năng lực sư phạm còn hạn chế, đến nay vẫn còn một bộ phận GV người DTTS dạy ở Mầm non chưa đạt chuẩn. Một số GV người DTTS còn hạn chế về ngôn ngữ tiếng Việt, do đó đã ảnh hưởng đến việc tổ chức các hoạt động chăm sóc giáo dục trẻ.

Năm học 2016 - 2017 toàn vùng Tây Nguyên có 976 trường mầm non (nguồn - báo cáo của các sở Giáo dục các tỉnh Tây Nguyên) Mạng lưới trường lớp tuy đã được quan tâm đầu tư xây dựng, nhưng ở những vùng sâu, vùng xa, vùng khó khăn vẫn còn tình trạng lớp ghép và trường học ba cấp (mầm non, tiểu học, THCS); có nơi chưa có trường mầm non chỉ có các lớp mẫu giáo gắn với trường tiểu học.

Trong phạm vi đề tài này, chúng tôi lựa chọn địa bàn nghiên cứu ở 3 tỉnh Đắk Lắk, Đắk Nông và Gia Lai. Đắk Lắk là trung tâm kinh tế - xã hội ở Tây nguyên, Đắk Nông là tỉnh mới thành lập (15 năm), Gia Lai là vùng đất có bề dày lịch sử với nền văn hóa cổ xưa mang đậm bản sắc các dân tộc thiểu số.

GVMN được chọn để nghiên cứu công tác tại các vùng có điều kiện kinh tế xã hội khác nhau.

- Vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn (vùng 3), gồm 6 trường:

Tỉnh Đắk Lắk: 2 trường tại huyện M'Đrăk, Cư Kuil, Cư M'gar

Tỉnh Đắk Nông: 2 trường thuộc huyện Đắk Mil

Tỉnh Gia Lai: 2 trường thuộc Huyện Chư sê

- Vùng có điều kiện kinh tế - xã hội còn khó khăn (vùng 2) gồm 6 trường:

Tỉnh Đắk Lắk: 2 trường tại huyện Krông Păk, Cư Kuil

Tỉnh Đắk Nông: 2 trường thuộc huyện Krông Nô

Tỉnh Gia Lai: 2 trường thuộc huyện Chư Pah

- *Vùng điều kiện kinh tế - xã hội phát triển (vùng 1), gồm 6 trường:*

Tỉnh Đắk Lắk: 2 trường tại Thành phố Buôn Ma Thuột

Tỉnh Đắk Nông: 2 trường tại thị xã Gia Nghĩa

Tỉnh Gia Lai: 2 trường thuộc thị trấn Chư sê - Huyện Chư sê và thị trấn Chư Prong - Huyện Chư Prong.

3.1.4. Các bước tiến hành nghiên cứu

- *Bước 1:* Xây dựng khung lý luận về nghề, thái độ, thái độ với nghề, thái độ với nghề của GVMN. Bước này chủ yếu thông qua nghiên cứu các tài liệu có liên quan trên cơ sở phân tích, tổng hợp, khái quát hóa, để xây dựng khung lý luận của đề tài.

- *Bước 2:* Xây dựng bộ công cụ nghiên cứu.

+ Xây dựng bộ phiếu câu hỏi điều tra (Phụ lục 1.2; 1.3)

+ Xây dựng bộ mẫu phỏng vấn GVMN, CBQL trường Mầm non, phụ huynh (Phụ lục 2.1; 2.2; 2.3).

+ Xây dựng mẫu phiếu trưng cầu ý kiến chuyên gia (Phụ lục 1.1).

- *Bước 3:* Thử nghiệm và chính xác hóa bộ công cụ nghiên cứu trên các mẫu nghiệm thể là 30 GVMN Trường Mầm non 10/3 - thành phố Buôn Ma Thuột - Đắk Lắk năm học 2015 - 2016, qua đó sửa chữa, hoàn thiện và chính xác bộ công cụ nghiên cứu.

- *Bước 4:* Thu thập số liệu

Chúng tôi tiến hành điều tra đại trà trên 347 GVMN và 18 CBQL trường Mầm non

Cùng với việc điều tra bằng phiếu hỏi, chúng tôi phỏng vấn sâu một số GVMN, CBQL và phụ huynh.

- *Bước 5:* Đề xuất biện pháp tác động

Trên cơ sở phân tích lý luận và các số liệu thu được, chúng tôi đề xuất biện pháp tác động tâm lý nhằm nâng cao thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên.

- *Bước 6:* Tiến hành thực nghiệm

Thực nghiệm được tiến hành vào tháng 9/ 2017

- *Bước 7: Xử lý các số liệu thu được và viết luận án*

Chúng tôi sử dụng phương pháp thống kê toán học, sử dụng phần mềm SPSS phiên bản 22.0 và một số phương tiện hỗ trợ khác để xử lý, phân tích, đánh giá các số liệu thu được, trên cơ sở đó để tiến hành viết luận án.

3.2. Phương pháp nghiên cứu

3.2.1. Phương pháp nghiên cứu tài liệu

** Mục đích*

Thu thập và xử lý thông tin nhằm xây dựng cơ sở lý luận và phương pháp luận cho vấn đề nghiên cứu.

** Nội dung nghiên cứu*

- Tổng quan tình hình nghiên cứu các vấn đề về tương hợp tâm lý. Phân tích, đánh giá những công trình nghiên cứu của các tác giả trong nước và trên thế giới về các vấn đề có liên quan đến thái độ với nghề. Từ đó xác định các khoảng trống và những điểm còn tồn tại trong các công trình này để tiếp tục nghiên cứu.

- Xác định khái niệm công cụ và khái niệm có liên quan; hệ thống hóa một số vấn đề lý luận cơ bản liên quan đến đề tài như: khái niệm về thái độ với nghề của giáo viên mầm non; các biểu hiện thái độ với nghề; những yếu tố ảnh hưởng đến thái độ với nghề của GVMN.

** Cách thức tiến hành*

- Tìm các tài liệu có liên quan đến đề tài.

- Xây dựng mục lục tài liệu tham khảo cho đề tài.

- Phân tích tổng hợp để làm rõ tổng quan và cơ sở lý luận của vấn đề nghiên cứu

3.2.2. Phương pháp chuyên gia

Sử dụng phương pháp chuyên gia nhằm tranh thủ ý kiến đóng góp của các nhà chuyên môn có nhiều kinh nghiệm trong các lĩnh vực tâm lý học, giáo dục học và lý luận giáo dục để xây dựng khung cơ sở lý luận, thiết kế công cụ nghiên cứu, xử lý và giải thích các số liệu...

Phương pháp này được tiến hành bằng hình thức tổ chức xêmina, thảo luận khoa học, trao đổi trực tiếp với chuyên gia trong lĩnh vực tâm lý học, giáo dục học...

3.2.3. Phương pháp điều tra bằng bảng hỏi

Phương pháp này nhằm thu thập những thông tin cần thiết phục vụ cho nghiên

cứu đề tài. Chúng tôi đã xây dựng 2 bộ phiếu hỏi về các nội dung cơ bản liên quan đến vấn đề nghiên cứu giành cho GVMN và CBQL.

Quá trình hình thành bảng hỏi được tiến hành theo hai bước:

3.2.3.1. Bảng hỏi dành cho GVMN (Phụ lục 1.2):

a. Soạn thảo bảng hỏi và điều tra thăm dò để hoàn thiện bộ câu hỏi

* Cấu trúc nội dung của bảng hỏi gồm 5 câu: 3 câu hỏi đóng về biểu hiện thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên qua các mặt nhận thức, cảm xúc và hành động đối với các lĩnh vực nghề: đối với trẻ em; với giá trị nghề; đối với hoạt động chăm sóc, giáo dục trẻ; đối với việc học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ; 1 câu hỏi đóng về các yếu tố ảnh hưởng đến thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên; 1 câu hỏi mở tham khảo về các biện pháp nâng cao thái độ với nghề cho GVMN các tỉnh Tây Nguyên. Phần cuối của bảng hỏi là tìm hiểu thông tin về khách thể nghiên cứu.

* *Bố cục của bảng hỏi như sau:*

3 câu đầu trao đổi về thái độ của GVMN đối với nghề được biểu hiện qua nhận thức, xúc cảm và hành động, mỗi câu gồm 24 item

Câu 1: Đánh giá biểu hiện nhận thức trong thái độ với nghề qua 4 nội dung:

- Nhận thức về trẻ em (gồm 5 item): 1, 2, 3, 4, 5.
- Nhận thức về giá trị nghề (gồm 5 item): 6,7, 8, 9, 10.
- Nhận thức về hoạt động CSGD trẻ (gồm 5 item): 11,12,13, 14, 15.
- Nhận thức về việc học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ (gồm 5 item): 16, 17, 18, 19, 20.

Câu 2: Đánh giá biểu hiện xúc cảm trong thái độ với nghề qua 4 nội dung:

- Xúc cảm với trẻ em (gồm 6 item): 1, 2, 3, 4,5, 6.
- Xúc cảm với giá trị nghề (gồm 6 item): 7, 8, 9, 10,11,12.
- Xúc cảm với hoạt động chăm sóc, giáo dục trẻ (gồm 6 item): 13,14, 15,16,17,18.
- Xúc cảm với việc học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ (gồm 6 item): 19, 20, 21, 22, 23, 24.

Câu 3: Đánh giá biểu hiện hành động trong thái độ với nghề qua 4 nội dung:

- Hành động trong thái độ với trẻ em (gồm 6 item): 1, 2, 3, 4,5,6.
- Hành động trong thái độ với giá trị nghề (gồm 6 item): 7, 8, 9, 10,11,12.

- Hành động trong thái độ với hoạt động chăm sóc, giáo dục trẻ (gồm 6 item): 13,14, 15,16,17,18.

- Hành động trong thái độ với việc học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ (gồm 6 item): 19,20,21,22,23,24.

Câu 4: Trao đổi về các yếu tố ảnh hưởng đến thái độ với nghề của GVMN gồm 11 item.

Câu 5: Hỏi ý kiến của GV về các biện pháp nâng cao thái độ với nghề cho GVMN các tỉnh Tây Nguyên.

b. Lượng hoá các thông tin thu được từ bảng hỏi

Để lượng hoá các thông tin thu được từ các câu hỏi, chúng tôi thiết kế mỗi câu hỏi đều có 5 phương án trả lời tương ứng với các mức từ thấp đến cao và được quy ra điểm số. Cụ thể như sau:

Câu hỏi 1: Thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên biểu hiện qua nhận thức

- Trả lời theo phương án 1: *Mức độ sẵn sàng nhận thức rất thấp; rất tiêu cực:* 1 điểm

- Trả lời theo phương án 2: *Mức độ sẵn sàng nhận thức khá thấp; tương đối tiêu cực:* 2 điểm

- Trả lời theo phương án 3: *Mức độ trung bình:* 3 điểm

- Trả lời theo phương án 4: *Mức độ sẵn sàng nhận thức khá cao; tương đối tích cực:* 4 điểm

- Trả lời theo phương án 5: *Mức độ sẵn sàng nhận thức rất cao; rất tích cực:* 5 điểm

Câu hỏi 2: Biểu hiện cảm xúc trong thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên

- Trả lời theo phương án 1: *Mức độ nhạy cảm của cảm xúc rất thấp; rất tiêu cực:* 1 điểm

- Trả lời theo phương án 2: *Mức độ nhạy cảm của cảm xúc khá thấp; tương đối tiêu cực:* 2 điểm

- Trả lời theo phương án 3: *trung bình:* 3 điểm

- Trả lời theo phương án 4: *Mức độ nhạy cảm của cảm xúc khá cao; đối tích cực: 4 điểm*

- Trả lời theo phương án 5: *Mức độ nhạy cảm của cảm xúc rất cao; rất tích cực: 5 điểm*

Câu hỏi 3: Biểu hiện hành động trong thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên

- Trả lời theo phương án 1: *Mức độ sẵn sàng hành động rất thấp; rất tiêu cực: 1 điểm*

- Trả lời theo phương án 2: *Mức độ sẵn sàng hành động khá thấp; tương đối tiêu cực: 2 điểm*

- Trả lời theo phương án 3: *Mức độ trung bình: 3 điểm*

- Trả lời theo phương án 4: *Mức độ sẵn sàng hành động khá cao; tương đối tích cực: 4 điểm*

- Trả lời theo phương án 5: *Mức độ sẵn sàng hành động rất cao rất tích cực: 5 điểm*

Câu hỏi 4: Những yếu tố ảnh hưởng đến thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên

- Trả lời theo phương án: "*Rất yếu*": 1 điểm

- Trả lời theo phương án: "*Yếu*": 2 điểm

- Trả lời theo phương án: "*Vừa*": 3 điểm

- Trả lời theo phương án: "*Mạnh*": 4 điểm

- Trả lời theo phương án: "*Rất mạnh*": 5 điểm

Như vậy, theo cách tính điểm như trên, để thuận lợi cho việc nghiên cứu chúng tôi quy định mức độ biểu hiện thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên: Mức 5: 5 điểm; Mức 4: 4 điểm; Mức 3: 3 điểm; Mức 2: 2 điểm; Mức 1: 1 điểm.

Dựa vào quy định này, chúng tôi tính điểm trung bình thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên của toàn mẫu nghiên cứu nói chung, xét theo trình độ chuyên môn, thâm niên nghề nghiệp, địa bàn công tác và thành phần dân tộc của GVMN các tỉnh Tây Nguyên. Chúng tôi quy ước thang đánh giá chung:

Như vậy, điểm trung bình cộng (TBC) tối đa là 5, tối thiểu là 1. Điểm mà GV đạt được càng cao thì biểu hiện thái độ càng được đánh giá cao. Điểm định lượng đối với từng mức độ 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. Cụ thể cơ sở để chia khoảng điểm như sau:

$$\text{Mức 1} < \text{Điểm TBC} - 2SD$$

$$\text{ĐTB} - 2SD \leq \text{Mức 2} < \text{Điểm TBC} - 1SD$$

$$\text{Điểm TBC} - 1SD \leq \text{Mức 3} < \text{Điểm TBC} + 1SD$$

$$\text{Điểm TBC} + 1SD \leq \text{Mức 4} < \text{Điểm TBC} + 2SD$$

$$\text{Mức 5} \geq \text{Điểm TBC} + 2SD$$

Khoảng ĐTB cụ thể toàn thang đo như sau:

** Đối với đánh giá chung thái độ*

$$\text{Mức 1} < 1,83$$

$$1,83 \leq \text{Mức 2} < 2,64$$

$$2,64 \leq \text{Mức 3} < 3,43$$

$$3,43 \leq \text{Mức 4} < 4,24$$

$$4,24 \leq \text{Mức 5} \leq 5,00$$

- *Nhận thức nghề*

$$\text{Mức 1} < 1,82 \text{ điểm}$$

$$1,82 \leq \text{Mức 2} < 2,62$$

$$2,62 \leq \text{Mức 3} < 3,43$$

$$3,43 \leq \text{Mức 4} < 4,22$$

$$4,22 \leq \text{Mức 5} \leq 5,00$$

- *Xúc cảm nghề*

$$\text{Mức 1} < 1,80 \text{ điểm}$$

$$1,80 \leq \text{Mức 2} < 2,59$$

$$2,59 \leq \text{Mức 3} < 3,40$$

$$3,40 \leq \text{Mức 4} < 4,20$$

$$4,20 \leq \text{Mức 5} \leq 5,00$$

- *Hành động nghề*

$$\text{Mức 1} < 1,86 \text{ điểm}$$

$$1,86 \leq \text{Mức 2} < 2,65$$

$$2,65 \leq \text{Mức 3} < 3,45$$

$$3,45 \leq \text{Mức 4} < 4,23$$

$$4,23 \leq \text{Mức 5} \leq 5,00$$

- Các yếu tố ảnh hưởng

Mức 1 "Rất yếu" < 1,80 điểm

$1,80 \leq$ Mức 2 "Yếu" < 2,60

$2,60 \leq$ Mức 3 "vừa" < 3,41

$3,41 \leq$ Mức 4 "mạnh" < 4,20

$4,20 \leq$ Mức 5 "rất mạnh" $\leq 5,00$

*** Đánh giá độ tin cậy của thang đo**

Theo mô hình lý thuyết, có nhiều cách để đánh giá độ tin cậy của một bộ công cụ nghiên cứu.

Để đánh giá độ tin cậy của bộ công cụ nghiên cứu này, chúng tôi sử dụng phương pháp đánh giá mức độ tương quan giữa các Item trong cùng miền đo; sử dụng mô hình tương quan Alpha của Cronbach. Mô hình này đánh giá độ tin cậy của phép đo dựa trên sự tính toán phương sai của từng Item trong từng thang đo, toàn bộ phép đo và tính tương quan của từng Item với đỉnh của các Item còn lại trên từng thang đo và của cả phép đo. Độ tin cậy của từng kiểu thang đo được coi là thấp nếu hệ số Alpha < 0,40. Độ tin cậy của cả thang đo được coi là thấp nếu hệ số Alpha < 0,60. Kết quả phân tích độ tin cậy của bảng hỏi trên mẫu GVMN cho thấy các kiểu thang đo của phép đo này có hệ số tin cậy Alpha từ 0,54 đến 0,918 - đạt mức khá.

Bảng 3.2. Độ tin cậy của bảng hỏi về các nội dung được nghiên cứu trên mẫu GVMN

Các tiêu chí đo	Hệ số tin cậy Alpha
	Mẫu khách thể n = 347
Thái độ với trẻ	0,806
Thái độ với giá trị nghề	0,764
Thái độ các hoạt động chăm sóc, giáo dục trẻ	0,873
Thái độ với việc học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ	0,851
Các yếu tố ảnh hưởng đến thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên	0,832

Kết quả phân tích nhân tố khám phá EFA (Exploratory Factor Analysis, gọi tắt là phương pháp EFA) giúp chúng ta đánh giá hai loại giá trị quan trọng của thang đo là giá trị hội tụ và giá trị phân biệt cho thấy hệ số KMO = 0,719 > 0,5 phân tích nhân tố thích hợp với dữ liệu nghiên cứu. Kết quả kiểm Barlett's là 13503,9 với mức ý nghĩa sig = 0,000 < 0,05, (bác bỏ giả thuyết Ho các biến quan sát không có tương ứng với nhau trong tổng thể) như vậy giả thuyết về mô hình phân tích nhân tố không phù hợp và sẽ bị bác bỏ, điều này chứng tỏ dữ liệu dùng để phân tích nhân tố là hoàn toàn phù hợp.

Kết quả phân tích nhân tố cho thấy các thang đo của bảng hỏi, các mệnh đề đều có nội dung phù hợp, cần chỉnh sửa khoảng 10% số câu hỏi trong bảng hỏi.

Sau khi chỉnh sửa độ tin cậy và độ giá trị của các phần trong bảng hỏi đã tăng lên. Độ tin cậy và độ giá trị của từng phần trong bảng hỏi cho phép chúng tôi sử dụng để điều tra chính thức.

Điều tra đại trà

Mục đích: Thu thập các số liệu liên quan đến vấn đề nghiên cứu.

Nội dung: Gồm 4 câu hỏi đã chỉnh sửa sau điều tra thăm dò về các vấn đề như đã trình bày ở điều tra thăm dò.

Cách thức tiến hành:

- Bước 1: Liên hệ và làm việc với Ban giám hiệu các trường mầm non để xin được điều tra.

- Bước 2: Hướng dẫn cách trả lời câu hỏi cho GVMN.

- Bước 3: Thu phiếu điều tra

Xử lý kết quả

Trong đề tài luận án của chúng tôi đã sử dụng chương trình SPSS phiên bản 22.0 để xử lý và phân tích dữ liệu nghiên cứu. SPSS For Windows là một phần mềm quản lý cơ sở dữ liệu và xử lý thống kê dùng cho khoa học xã hội. Khi sử dụng phần mềm này các câu hỏi, các ý trả lời cần phải được mã hóa theo ngôn ngữ riêng của chương trình. Chúng tôi sử dụng chương trình này để tính toán tất cả các số liệu của đề tài như: độ tin cậy của thang đo, tỷ lệ %, điểm trung bình, độ lệch chuẩn, hệ số tương quan, kiểm định T - test...

3.2.3.2. *Bảng hỏi dành cho cán bộ quản lý* (Phụ lục 1.3):

* **Cấu trúc nội dung bảng hỏi** gồm: 32 item trao đổi với CBQL về thái độ của GVMN đối với 4 lĩnh vực nghề được thể hiện qua 3 mặt nhận thức, cảm xúc và hành động nghề. Phần cuối của bảng hỏi là tìm hiểu về thông tin cá nhân

- Thái độ đối với trẻ em (gồm 8 item): 1, 2, 3, 4, 5,6,7,8.

- Thái độ đối với giá trị nghề (gồm 8 item): 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16.

- Thái độ đối với hoạt động chăm sóc, giáo dục trẻ (gồm 8 item): 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24.

- Thái độ đối với việc học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ (gồm 8 item): 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32.

Lượng hoá các thông tin thu được từ các câu hỏi

- Trả lời theo phương án 1: mức độ sẵn sàng rất thấp, rất tiêu cực: 1 điểm

- Trả lời theo phương án 2: Mức độ sẵn sàng khá thấp, tương đối tiêu cực: 2 điểm

- Trả lời theo phương án 3: Mức trung bình: 3 điểm

- Trả lời theo phương án 4: Mức độ sẵn sàng khá cao, tương đối tích cực: 4 điểm

- Trả lời theo phương án 5: Mức độ sẵn sàng rất cao, rất tích cực: 5 điểm.

Các nội dung về các bước soạn thảo giống như phần bảng hỏi giành cho GVMN (mục 3.3.4.1)

3.2.4. Phương pháp phỏng vấn sâu

Sau khi xử lý và phân tích sơ bộ các kết quả khảo sát thực tiễn trên diện rộng, những vấn đề còn vướng mắc tiếp tục được tìm hiểu thông qua phỏng vấn sâu.

* **Mục đích:** Thu thập, bổ sung thông tin để làm rõ hơn những thông tin đã thu được từ khảo sát thực tiễn trên diện rộng.

* **Nguyên tắc phỏng vấn**

Phỏng vấn trực tiếp bằng những câu hỏi mở, khách thể được trả lời tự do. Trong phỏng vấn này chúng tôi đưa ra những câu hỏi mở, những tình huống khác nhau để GVMN, CBQL và phụ huynh có thể trả lời trực tiếp hoặc hồi tưởng lại những suy nghĩ của mình.

Khi phỏng vấn sâu, chúng tôi cố gắng tạo sự tin cậy ở GVMN, CBQL cũng như phụ huynh, làm sao để các đối tượng không cảm thấy mình đang bị chất vấn, mà là buổi nói chuyện, trao đổi về công việc hằng ngày của GV. Các thông tin cá nhân của khách thể được đảm bảo bí mật.

Mỗi GVMN, mỗi CBQL và phụ huynh được phỏng vấn 2 lần, mỗi lần khoảng 45 phút.

** Nội dung phỏng vấn*

Nội dung phỏng vấn được chuẩn bị chi tiết, rõ ràng theo từng vấn đề nghiên cứu. Tuy nhiên, trình tự, nội dung phỏng vấn có thể linh hoạt, mềm dẻo tùy theo từng khách thể.

** Khách thể phỏng vấn*

Chúng tôi chủ yếu đi sâu phỏng vấn 10 GVMN, 10 CBQL và 10 phụ huynh

3.2.5. Phương pháp thực nghiệm sư phạm

Thái độ với nghề được biểu hiện ở 3 thành phần nhận thức, xúc cảm và hành động. Ba thành phần này có mối quan hệ rất chặt chẽ, vững chắc với nhau. Nếu nhận thức trong thái độ với nghề có biểu hiện tích cực sẽ là cơ sở nền tảng cho cảm xúc tích cực đối với nghề từ đó tạo nên các hành động nghề tích cực. Vì thế để nâng cao thái độ với nghề của GVMN, chúng tôi sử dụng biện pháp tác động nâng cao nhận thức nghề của họ.

3.2.5.1. Mục đích thực nghiệm

Xác định hiệu quả các biện pháp tác động tâm lý đến nhận thức của GVMN nhằm nâng cao thái độ với nghề của GVMN.

3.2.5.2. Giả thuyết thực nghiệm

Có thể nâng cao thái độ với nghề của GVMN nếu có biện pháp tác động phù hợp đến nhận thức về nghề của họ.

3.2.5.3. Biện thực nghiệm và biến phụ thuộc

- Biến thực nghiệm: Biện pháp tác động vào nhận thức
- Biến phụ thuộc: Thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên được bộc lộ qua tính sẵn sàng và chiều hướng nhận thức trong thái độ với nghề của GVMN.

3.2.5.4. Nội dung thực nghiệm

* Mục đích: Nâng cao tính sẵn sàng và chiều hướng nhận thức tích cực trong thái độ với nghề của GVMN.

** Nội dung tác động:*

Tổ chức bồi dưỡng, tọa đàm, thảo luận về các nội dung: Tầm quan trọng của bậc học mầm non, vai trò, vị thế xã hội của nghề; tầm quan trọng, nội dung, phương

pháp tìm hiểu, đánh giá đặc điểm tâm sinh lý và hoàn cảnh sống của trẻ em; phương pháp tổ chức các hoạt động chăm sóc, giáo dục trẻ gắn với địa bàn và các yếu tố về văn hóa dân tộc người Tây Nguyên; vai trò, ý nghĩa, nội dung, cách thức và kỹ năng và cơ hội học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ.

(Nội dung cụ thể tại phụ lục 3)

* Hình thức: Tổ chức tập huấn, bồi dưỡng theo nhóm, phát tài liệu.

3.2.5.5. Địa điểm và thời gian tiến hành thực nghiệm

Quá trình tiến hành thực nghiệm tác động được tổ chức tại trường Mầm non trên địa bàn huyện Cư Kuil, tỉnh Đắk Lắk vào tháng 9/2017.

3.2.5.6. Quy trình thực nghiệm

* *Bước 1. Chọn mẫu*

- Mẫu thực nghiệm được lựa chọn từ mẫu điều tra đại trà gồm 36 GVMN thuộc 6 trường trên địa bàn tỉnh Đắk Lắk có thái độ với nghề ở mức 1 và 2.

- Mẫu đối chứng. Bên cạnh việc so sánh kết quả thay đổi các tiêu chí thái độ với nghề trước và sau thực nghiệm ngay ở nhóm thực nghiệm để khẳng định hiệu quả các biện pháp, chúng tôi sử dụng phương pháp đối chứng. Nhóm đối chứng gồm 34 GVMN được chọn từ mẫu đại trà trên địa bàn tỉnh Đắk Lắk có thái độ với nghề ở mức 1 và 2.

(Danh sách GVMN tham gia vào thực nghiệm tại phụ lục 4).

* *Bước 2. Tổ chức thực nghiệm*

Biện pháp: Mời chuyên gia đầu ngành về lĩnh vực Tâm lý, Giáo dục mầm non nói chuyện, tọa đàm, trao đổi về các chuyên đề tác động vào nhận thức trong thời gian 6 ngày, trong đó 4 ngày trên lớp, 2 ngày GV tự nghiên cứu tại nhà.

* *Bước 3. Đo và đánh giá kết quả thực nghiệm*

Cách đo và đánh giá giống với cách đo và đánh giá ở phần thực trạng:

- Phát phiếu hỏi giành cho GVMN ở cả 2 nhóm thực nghiệm và đối chứng sau khi kết thúc thực nghiệm 1 tuần. Xử lý kết quả thực nghiệm giống như cách xử lý phần thực trạng.

- Đánh giá thái độ với nghề của GVMN theo 5 mức, qua 3 mặt biểu hiện và 4 lĩnh vực nghề

- Đầu tiên chúng tôi đánh giá, so sánh kết quả nhận thức về nghề của GVMN ở nhóm thực nghiệm qua 4 lĩnh vực nghề trước và sau khi tác động và với nhóm đối chứng

- Tiếp theo đánh giá, so sánh chung thái độ với nghề của nhóm thực nghiệm với kết trước khi thực nghiệm và với nhóm đối chứng.

3.2.6. Phương pháp xử lý số liệu bằng thống kê toán học

Chúng tôi sử dụng phương pháp này để xử lý các số liệu thu được qua điều tra bằng phiếu hỏi.

Số liệu thu được qua khảo sát thực tiễn được xử lý bằng chương trình SPSS dùng trong môi trường Windows phiên bản 20.0. Các thông số và phép toán thống kê được chúng tôi sử dụng các chỉ số sau:

- *Phần phân tích thống kê mô tả sử dụng các chỉ số sau:*

Điểm trung bình cộng (Mean) dùng để tính điểm đạt được ở từng mệnh đề và của từng yếu tố tâm lý.

Độ lệch chuẩn (Standardied Deviotion) dùng để mô tả mức độ phân tán câu hỏi hay mức độ tập trung của các câu trả lời mà khách thể đã chọn.

Tần suất và chỉ số phần trăm của các phương án trả lời.

- *Phần phân tích thống kê suy luận sử dụng các phép thống kê sau:*

Phân tích so sánh: Chúng tôi chủ yếu dùng phép so sánh giá trị trung bình (compare means) trong nghiên cứu này. Các giá trị trung bình được coi là khác nhau có ý nghĩa về mặt thống kê nếu xác suất $P < 0.05$.

Phân tích tương quan nhị biến: Dùng để tìm nhận thức sự liên hệ bậc nhất giữa hai biến số, nghĩa là sự biến thiên ở một biến số xảy ra đồng thời với sự biến thiên ở biến số kia như thế nào. Mức độ liên kết hay độ mạnh của mỗi liên hệ giữa hai biến số được đo bởi hệ số tương quan (r). Trong luận án này, chúng tôi sử dụng hệ số tương quan pearson-poduct moment. Hệ số này có giá trị từ -1 đến +1, cho ta biết độ mạnh và hướng của mỗi liên hệ đó. Giá trị + ($r > 0$) cho ta biết mỗi liên hệ thuận giữa 2 biến số. Giá trị - ($r < 0$) cho ta biết mỗi liên hệ nghịch giữa hai biến số. Khi $r = 0$ nghĩa là 2 biến số đó không có mỗi liên hệ. Dựa vào hệ số xác suất (P), chúng ta có thể biết mức độ có nghĩa của mỗi quan hệ. Khi $P < 0.05$ thì giá trị r được chấp nhận là có ý nghĩa phân tích về mối quan hệ giữa 2 biến số.

3.3. Thang đánh giá thái độ với nghề của giáo viên mầm non các tỉnh Tây Nguyên

Dựa vào các biểu hiện thái độ và các tiêu chí đánh giá thái độ với nghề của GVMN (chương 2), chúng tôi xác định mức độ thái độ với nghề của GVMN theo 5 mức độ

3.3.1. Đánh giá chung thái độ với nghề của giáo viên mầm non các tỉnh Tây Nguyên

Căn cứ vào các tiêu chí đánh giá thái độ với nghề của GVMN như đã trình bày trong chương 2, chúng tôi sử dụng thang 5 bậc (5 mức độ) để định mức độ biểu hiện thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên.

Mức 1. Thái độ sẵn sàng rất thấp, rất tiêu cực.

Mức 2. Thái độ sẵn sàng khá thấp, tương đối tiêu cực

Mức 3. Thái độ trung bình

Mức 4. Thái độ sẵn sàng khá cao, tương đối tích cực

Mức 5. Thái độ sẵn sàng rất cao, rất tích cực

3.3.2. Đánh giá thái độ với nghề của giáo viên mầm non qua các mặt biểu hiện

3.3.2.1. Thái độ với nghề biểu hiện qua nhận thức

- *Mức độ 1: Mức độ sẵn sàng nhận thức về nghề rất thấp, rất tiêu cực:* GV có tâm thế nhận thức về nghề rất thấp nên rất thụ động, miễn cưỡng trong nhận thức, theo kiểu bắt buộc và có quan điểm, nhìn nhận, đánh giá về nghề rất tiêu cực, lệch lạc.

- *Mức độ 2: Mức độ sẵn sàng nhận thức về nghề khá thấp, tương đối tiêu cực:* GV có tâm thế nhận thức về nghề tương đối thấp nên khá thụ động, miễn cưỡng trong nhận thức và có quan điểm, nhìn nhận, đánh giá về nghề tương đối tiêu cực, lệch lạc.

- *Mức độ 3: Mức độ nhận thức về nghề trung bình:* mức độ sẵn sàng trong nhận thức về nghề của GV không cao, không thấp; chiều hướng nhận thức không tích cực, cũng không tiêu cực. GV không chủ động, cũng không thụ động trong nhận thức về nghề và có quan điểm, nhìn nhận, đánh giá về nghề không tích cực, biện chứng, cũng không tiêu cực, lệch lạc.

- *Mức độ 4: Mức độ sẵn sàng nhận thức về nghề khá cao, tương đối tích cực:* GV có tâm thế nhận thức về nghề tương đối cao nên khá chủ động trong nhận thức và có quan điểm, nhìn nhận, đánh giá về nghề tương đối tích cực, đúng đắn.

- *Mức độ 5: Mức độ sẵn sàng nhận thức về nghề rất cao, rất tích cực:* GV có tâm thế nhận thức về nghề rất cao nên rất chủ động trong nhận thức và có quan điểm, nhìn nhận, đánh giá về nghề rất tích cực, đúng đắn.

3.3.2.2. Thái độ với nghề của giáo viên mầm non biểu hiện qua cảm xúc

- *Mức độ 1: Độ nhạy cảm của cảm xúc với nghề rất thấp, rất tiêu cực:* GV rất khó xuất hiện những rung cảm với nghề; họ rất không yêu nghề, yêu trẻ, rất không hài lòng về công việc của mình.

- *Mức độ 2: Độ nhạy cảm của cảm xúc với nghề khá thấp, tương đối tiêu cực:* GV tương đối khó xuất hiện những rung cảm với nghề; họ tương đối không yêu nghề, yêu trẻ, tương đối không hài lòng về công việc của mình.

- *Mức độ 3: Xúc cảm với nghề trung bình:* Độ nhạy cảm trong cảm xúc của GVMN với nghề không cao, cũng không thấp; xúc cảm với nghề không tích cực, cũng không tiêu cực. GV không khó, cũng không dễ xuất hiện những rung cảm với nghề; xúc cảm với nghề ở mức độ trung tính, không yêu thích nhưng cũng không chán ghét, không hài lòng nhưng cũng không thất vọng về công việc của mình.

- *Mức độ 4: Độ nhạy cảm của cảm xúc với nghề khá cao, tương đối tích cực:* GV khá dễ dàng xuất hiện rung cảm với nghề; tương đối yêu nghề, yêu trẻ, hài lòng với công việc của mình.

- *Mức độ 5: Độ nhạy cảm của cảm xúc với nghề rất cao, rất tích cực:* GV rất dễ xuất hiện những rung cảm với nghề; rất yêu nghề, yêu trẻ, hài lòng với công việc của mình.

3.3.2.3. Thái độ với nghề của giáo viên mầm non biểu hiện qua hành động

- *Mức độ 1: Mức độ sẵn sàng hành động rất thấp, rất tiêu cực:* GV có tâm thế hành động rất thấp nên họ xây dựng, triển khai các hoạt động nghề một cách miễn cưỡng, thụ động; có hành vi, thao tác, lời nói trong hoạt động nghề rất không mô phạm, không chuẩn mực.

- *Mức độ 2: Mức độ sẵn sàng hành động khá thấp, tương đối tiêu cực:* GV có tâm thế hành động tương đối thấp dẫn đến khá thụ động trong việc xây dựng, triển khai các hoạt động nghề; có hành vi, thao tác, lời nói trong hoạt động nghề tương đối không mô phạm, chuẩn mực.

- *Mức độ 3: Mức độ trung bình: GV có mức độ sẵn sàng hành động không cao, không thấp; chiều hướng hành động không tích cực, cũng không tiêu cực.*

- *Mức độ 4: Mức độ sẵn sàng hành động khá cao, tương đối tích cực: GV có tâm thế hành động tương đối cao nên khá chủ động trong việc xây dựng, triển khai các hoạt động nghề; có hành vi, thao tác, lời nói trong hoạt động nghề tương đối mô phạm, chuẩn mực.*

- *Mức độ 5: Mức độ sẵn sàng hành động rất cao, rất tích cực: GV có tâm thế hành động rất cao nên rất chủ động trong việc xây dựng, triển khai các hoạt động nghề; có hành vi, thao tác, lời nói trong hoạt động nghề rất mô phạm, chuẩn mực.*

TIÊU KẾT CHƯƠNG 3

Luận án được nghiên cứu theo một chu trình tổ chức chặt chẽ qua từng bước, từng giai đoạn và kết hợp nhiều phương pháp nghiên cứu đặc trưng của tâm lý học.

Quy trình nghiên cứu luận án được thực hiện theo ba giai đoạn: Nghiên cứu lý luận, nghiên cứu thực tiễn và nghiên cứu thực nghiệm.

Phương pháp nghiên cứu bao gồm: Phương pháp nghiên cứu lý luận, phương pháp điều tra, phương pháp chuyên gia, phương pháp phỏng vấn sâu, phương pháp thực nghiệm sư phạm. Các số liệu thu được xử lý theo phương pháp định tính và định lượng ở mức độ khoa học và tường minh với sự hỗ trợ của phần mềm xử lý số liệu SPSS phiên bản 20.0.

Sử dụng thang đo 5 mức để định mức các mức độ thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên theo quy ước: Mức 1. Thái độ sẵn sàng rất thấp, rất tiêu cực; Mức 2. Thái độ sẵn sàng khá thấp, tương đối tiêu cực; Mức 3. Thái độ trung bình; Mức 4. Thái độ sẵn sàng khá cao, tương đối tích cực; Mức 5. Thái độ sẵn sàng rất cao, rất tích cực.

Kết quả thu được đủ sự tin cậy và có giá trị về mặt khoa học. Đặc biệt là sự kiểm chứng các trường hợp cụ thể thông qua thực nghiệm tác động. Đó là cơ sở để nhận được kết quả nghiên cứu mang tính khoa học và ở mức độ khách quan.

CHƯƠNG 4

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU THỰC TIỄN VỀ THÁI ĐỘ VỚI NGHỀ CỦA GIÁO VIÊN MẦM NON CÁC TỈNH TÂY NGUYÊN

Trong chương này chúng tôi tập trung những vấn đề chủ yếu sau đây:

- Phân tích kết quả khảo sát thực trạng thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên.
- Tìm hiểu các yếu tố ảnh hưởng đến thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên.
- Thực nghiệm các biện pháp tác động tâm lý nâng cao thái độ với nghề của GVMN theo chiều hướng tích cực.

4.1. Thực trạng thái độ với nghề của giáo viên mầm non các tỉnh Tây Nguyên

Như đã trình bày trong phần lý thuyết, thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên được biểu hiện ở 3 mặt: nhận thức, xúc cảm và hành động. Để xác định mức độ biểu hiện thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên, chúng tôi dựa vào các lĩnh vực nghề đã trình bày trong chương 3. Cụ thể:

- Thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên với trẻ em.
- Thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên với giá trị nghề.
- Thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên với hoạt động chăm sóc, giáo dục trẻ.
- Thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên với việc học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ.

Các kết quả khảo sát thực trạng được phân tích theo trình tự từ khái quát chung đến các tiêu chí cụ thể. Chúng tôi đánh giá thái độ với nghề của theo mẫu chung và theo tham số: trình độ chuyên môn, thâm niên nghề, thành tích thi đua, địa bàn công tác, thành phần dân tộc. Dưới đây là kết quả khảo sát:

4.1.1. Đánh giá chung thái độ với nghề của giáo viên mầm non các tỉnh Tây Nguyên

4.1.1.1. Thái độ với nghề của giáo viên mầm non các tỉnh Tây Nguyên xét chung

Để tìm hiểu thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên, chúng tôi đã sử dụng 3 câu hỏi tương ứng với 3 mặt nhận thức, xúc cảm, hành động của GVMN

đối với nghề. Mỗi câu gồm từ 20 đến 24 item, hỏi về 4 lĩnh vực: đối với trẻ em; với giá trị nghề; với các hoạt động chăm sóc, giáo dục trẻ và với việc học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ.

Chúng tôi đánh giá thái độ trên 5 mức, kết quả nghiên cứu được thể hiện cụ thể dưới đây:

a. Thái độ với nghề của giáo viên mầm non các tỉnh Tây Nguyên biểu hiện qua ba mặt nhận thức, cảm xúc và hành động

Để có cái nhìn tổng quan về thái độ với nghề của của giáo viên mầm non các tỉnh Tây Nguyên, trước hết, chúng tôi đánh giá chung thái độ qua 3 mặt nhận thức, xúc cảm và hành động, kết quả thể hiện qua bảng dưới đây:

Bảng 4.1. Các mặt biểu hiện của thái độ với nghề của giáo viên mầm non các tỉnh Tây Nguyên

STT	Các mặt biểu hiện	ĐTB	ĐLC	Tỷ lệ % các mức độ				
				1	2	3	4	5
1	Nhận thức	3,10	0,80	5,7	15,6	30,5	29,2	19,1
2	Xúc cảm	3,02	0,79	1,8	10,7	38,7	26,9	21,9
3	Hành động	3,23	0,80	1,0	10,9	39,2	34,8	14,0
Chung		3,12	0,80	2,83	12,4	36,1	30,3	18,3

Kết quả thu được ở bảng 4.1, chúng ta thấy ĐTB chung: 3,12; ĐLC: 0,80 biểu hiện thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên đạt mức độ 3 - mức độ trung bình. Thể hiện tính sẵn sàng trong thái độ với nghề không cao, không thấp; chiều hướng thái độ không tích cực, cũng không tiêu cực. Nghĩa là tâm thế trong thái độ của người GVMN với nghề chưa thực sự sẵn sàng, chủ động trong quá trình thực hiện nhiệm vụ, tuy nhiên cũng không hoàn toàn thụ động mà theo kiểu đến đâu làm đến đó. Chiều hướng thái độ trung tính. Có thể nói đây là một thái độ "làng nhàng", với thái độ này, GVMN chưa đầu tư, cống hiến hết mình cho công việc. Điều này tác động rất lớn đến chất lượng, hiệu quả chăm sóc giáo dục trẻ.

Mức độ thái độ trung bình biểu hiện ở cả 3 mặt: nhận thức, xúc cảm và hành

động nghề. ĐTB của nhận thức, cảm xúc, hành động nghề của GVMN dao động từ 3,10 - 3,23, khoảng điểm trung bình mức độ 3, và có sự chênh lệch không đáng kể. Chúng tôi sẽ phân tích cụ thể từng mặt biểu hiện để hiểu rõ hơn về thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên.

Đầu tiên là biểu hiện thái độ với nghề về mặt nhận thức của GVMN có ĐTB: 3,10; ĐLC: 0,8 - Nhận thức nghề ở mức độ 3. Ở mức độ này, GVMN có thái độ nhận thức trung bình. Tâm thế sẵn sàng nhận thức về nghề của GV không cao, không thấp nên nhận thức về nghề không chủ động cũng không thụ động. Chiều hướng nhận thức về nghề không tích cực, biện chứng, cũng không tiêu cực, lệch lạc. Cũng có thể nói là GV chưa thực sự sẵn sàng, chủ động nhận thức về nghề và có quan điểm nhìn nhận, đánh giá về nghề chưa thực sự đúng đắn, tích cực. Với thái độ nhận thức này, GVMN sẽ khó tiếp cận và lĩnh hội được một cách đầy đủ, đúng đắn những tri thức, kỹ năng mới về chuyên môn nghiệp vụ như đặc điểm riêng của trẻ em trong lớp; về nội dung, phương pháp chăm sóc, giáo dục mới... Và không phải là tiền đề thuận lợi cho hoạt động nghề nghiệp của GV.

Tỉ lệ GVMN có thái độ nhận thức nghề mức trung bình chiếm nhiều nhất là 30,5%; có 29,2% GVMN có thái độ nhận thức về nghề ở mức độ 4 - Mức độ sẵn sàng trong nhận thức về nghề khá cao và có chiều hướng nhận thức tương đối tích cực: Biểu hiện GV nhận thức về nghề một cách khá chủ động và có quan điểm nhìn nhận, đánh giá nghề tương đối tích cực, đúng đắn. 19,1% GVMN có thái độ nhận thức về nghề ở mức độ 5: Mức độ sẵn sàng trong nhận thức về nghề rất cao và có chiều hướng nhận thức rất tích cực, biểu hiện GV rất chủ động trong nhận thức về nghề và có quan điểm, nhìn nhận, đánh giá về nghề rất tích cực, đúng đắn. Tổng mức độ 4 và 5 chiếm 48,3%. Đây là kết quả rất đáng mừng.

Tuy nhiên, kết quả thực trạng cũng chỉ ra có 15,6% GVMN có thái độ nhận thức về nghề ở mức độ 2 và 5,7% ở mức độ 1 (tổng 21,3%). Nghĩa là một bộ phận GVMN có mức độ sẵn sàng trong nhận thức về nghề của GVMN tương đối thấp đến rất thấp và chiều hướng nhận thức về nghề tương đối tiêu cực đến rất tiêu cực: Biểu hiện GV có tâm thế nhận thức về nghề rất thấp nên việc nhận thức rất thụ động, miễn cưỡng theo kiểu bắt buộc về các đặc điểm tâm sinh lý, hoàn cảnh sống riêng của trẻ và những kiến thức về chuyên môn nghiệp vụ. Đặc biệt là họ có quan điểm, nhìn

nhận, đánh giá về nghề như: về trẻ em, về giá trị nghề, về việc học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ nghề một cách tiêu cực, lệch lạc. Họ không thấy được những ưu điểm, thuận lợi, những giá trị tốt đẹp, chỉ thấy được mặt hạn chế, khó khăn, bất lợi của các đối tượng nghề. Với thái độ nhận thức về nghề như trên, không phải là nền tảng tốt đẹp, sẽ làm cho GV bị hỏng về kiến thức nghề nghiệp và nhanh chóng bị tụt hậu, đặc biệt họ sẽ rất dễ có những cảm xúc tiêu cực và hành vi không mô phạm, chuẩn mực trong quá trình thực hiện nhiệm vụ.

Tiếp theo, là biểu hiện thái độ nghề về mặt cảm xúc của GVMN có ĐTB: 3,02; ĐLC: 0,79. - Xúc cảm với nghề ở mức độ 3, mức độ trung bình. Ở mức độ này, độ nhạy cảm trong cảm xúc của GVMN với nghề không cao, cũng không thấp; xúc cảm với nghề không tích cực, cũng không tiêu cực. Biểu hiện GV không khó, cũng không dễ xuất hiện những rung cảm với nghề; xúc cảm với nghề ở mức độ trung tính, không yêu thích nhưng cũng không chán ghét, không hài lòng nhưng cũng không thất vọng về công việc của mình.

Tỉ lệ GVMN có thái độ xúc cảm với nghề ở mức độ 3 chiếm cao nhất, là 38,7%; mức độ 4 có 26,9% GV lựa chọn, ở mức độ này, GVMN có độ nhạy cảm xúc cảm với nghề khá cao và có chiều hướng xúc cảm tương đối tích cực. Họ khá dễ dàng xuất hiện rung cảm với nghề; tương đối yêu nghề, yêu trẻ và hài lòng với công việc của mình. 21,9% GVMN lựa chọn mức độ 5, GV có độ nhạy cảm xúc cảm với nghề rất cao và có chiều hướng xúc cảm rất tích cực, dễ xuất hiện những rung cảm với nghề; rất yêu nghề, yêu trẻ và hài lòng với công việc của mình. Những GVMN có xúc cảm nghề ở mức độ 4, 5 cộng với thái độ nhận thức về nghề chủ động, tích cực sẽ là nền tảng vô cùng tốt đẹp cho hoạt động nghề của họ, họ rất dễ thành công trong sự nghiệp của mình.

Bên cạnh đó, có 10,7% GVMN có xúc cảm nghề ở mức độ 2 - độ nhạy cảm trong cảm xúc với nghề của GVMN khá thấp và có chiều hướng xúc cảm tương đối tiêu cực với nghề. GV tương đối khó xuất hiện những rung cảm với nghề; họ tương đối không yêu nghề, yêu trẻ và không cảm thấy hài lòng thậm chí là thất vọng về công việc của mình. GV có độ nhạy cảm xúc cảm với nghề rất thấp và có chiều hướng xúc cảm rất tiêu cực với nghề chiếm 1,8%, thể hiện GV rất khó xuất hiện những rung cảm với nghề; họ rất không yêu nghề, yêu trẻ và thất vọng về công việc

của mình; thường xuất có biểu hiện thờ ơ, buồn phiền, tức giận, cáu gắt, ... trong quá trình thực hiện nhiệm vụ.

Xúc cảm, tình cảm tích cực với nghề là cơ sở, là nền tảng cho những phẩm chất tốt đẹp khác của GV được hoàn thiện hơn khi thực hiện nhiệm vụ. GV phải có lòng yêu nghề, mên trẻ mới có tinh thần làm việc hăng say, vượt qua mọi khó khăn, vất vả của nghề và mới có động lực nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ.

Tuy nhiên, với thực trạng đa số xúc cảm với nghề của GV mức trung bình, một bộ phận GV ở mức độ nhạy cảm thấp và tiêu cực khiến cho các nhà quản lý phải quan tâm. Thực trạng trên có thể đến từ nhiều nguyên nhân khác nhau, nhưng qua tìm hiểu, nguyên nhân cốt lõi là do giá trị nghề đã không đáp ứng được nhu cầu của họ.

Cô Ng. T. Ch, GV trường MN HML, huyện Cư Kuil chia sẻ: "Ban đầu đây không phải là nghề mà em lựa chọn. Nhưng em phải theo nghề này để yên lòng bố mẹ, nghĩ rằng đi làm rồi sẽ quen thôi. Vào nghề đã được 4 năm nhưng em thấy em vẫn không thể yêu nghề được. Trẻ con rất khó bảo, ngại ra là chúng chí chèo, đánh nhau, thưa gửi... Từ sáng đến chiều đầu óc lúc nào cũng lo nơm nớp, chỉ khi nào trả hết cháu mới thấy thở phào, chỉ lo có chuyện gì phụ huynh lại bắt đến. Tối đến về lại lo chuẩn bị đồ dùng, chẳng còn thời gian mà làm chuyện gì khác, đã thế lương lại thấp" (Trích biên bản phỏng vấn số 1).

Cuối cùng là biểu hiện thái độ nghề qua mặt hành động của GVMN các tỉnh Tây Nguyên. ĐTB: 3,23; ĐLC: 0,80, GVMN có hành động nghề ở mức độ 3, mức độ trung bình. Biểu hiện GV có mức độ sẵn sàng hành động không cao, không thấp; chiều hướng hành động không tích cực, cũng không tiêu cực. Nói khác đi GVMN chưa thực sự có tâm thế sẵn sàng trong hành động, thể hiện khâu chuẩn thực hiện nhiệm vụ của bản thân chưa thực sự chu đáo, đến đâu chuẩn bị đến đó. Hành động nghề của GV không vi phạm nhưng cũng không ở mức mô phạm, chuẩn mực. Tỷ lệ GVMN có thái độ hành động nghề ở mức độ 3 chiếm 39,2%. Kết quả này rất phù hợp với thực trạng về thái độ nhận thức và cảm xúc nghề của GVMN ở phần trên.

Tỷ lệ GVMN có thái độ hành động nghề mức độ 4 chiếm 34,8%. Mức độ sẵn

sàng trong hành động nghề của GVMN khá cao và có chiều hướng hành động nghề tương đối tích cực. GV có tâm thế hành động tương đối cao nên khá chủ động trong việc xây dựng, triển khai các hoạt động nghề; có hành vi, thao tác, lời nói trong hoạt động nghề tương đối mô phạm, chuẩn mực. 14,0% GVMN có thái độ hành động nghề ở mức độ 5, mức độ sẵn sàng trong hành động nghề của GVMN rất cao và có chiều hướng hành động nghề rất tích cực. GV rất chủ động trong việc xây dựng, triển khai các hoạt động nghề; có hành vi, thao tác, lời nói trong hoạt động nghề rất mô phạm, chuẩn mực. Đây là là một thái độ nghề rất tích cực vởi, GV luôn sẵn sàng và chủ động, tích cực trong công việc, tạo được sự yêu mến và lòng tin đối với phụ huynh và nhà trường, đồng nghiệp.

Bên cạnh những GVMN có thái độ hành động nghề sẵn sàng cao, tích cực, vẫn còn một bộ phận GV có thái độ hành động nghề sẵn sàng rất thấp và chiều hướng hành động rất tiêu cực, cụ thể 10,9% mức độ 2; 1,0% mức độ 1. Nghĩa là tâm thế hành động nghề của các GV này rất thấp. Hành động của GV mang tính đối phó nhiều hơn là thực tâm, có biểu hiện như: sao chép giáo án, kế hoạch hoạt động, công tác chuẩn bị tổ chức các hoạt động ăn ngủ, vui chơi... không chu đáo, chẳng hạn đến giờ ngủ mà giường nệm không sạch sẽ, cháu ngủ không ngon, hay nói chuyện, quấy khóc... Với thái độ hành động này cô thường xử lý bằng cách quát mắng, dọa nạt, dễ gây tổn thương trẻ.

Tóm lại, thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên ở mức độ trung bình. Thực trạng đó cũng được biểu hiện ở cả 3 mặt: nhận thức, xúc cảm và hành động nghề. Bên cạnh đó, còn một bộ phận không nhỏ GVMN có biểu hiện thái độ khá tiêu cực trong nhận thức, xúc cảm và hành động nghề. Đây cũng là một trong những nguyên nhân dẫn đến các vụ bạo hành trẻ ở các cơ sở giáo dục mầm non thời gian qua. Thực trạng này cho thấy sự cần thiết phải có biện pháp tác động nhằm nâng cao thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên.

Ở phần trên, chúng tôi đã đánh giá chung thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây nguyên qua ba mặt: nhận thức, xúc cảm và hành động nghề của họ. Sau đây chúng tôi tiếp tục đánh giá sâu hơn thái độ với nghề của GVMN đối với các lĩnh vực nghề cụ thể.

b. Thái độ với nghề của giáo viên mầm non các tỉnh Tây Nguyên qua 4 lĩnh vực nghề

**Bảng 4.2. Tự đánh giá của GV về thái độ với nghề của GVMN
các tỉnh Tây Nguyên (xét chung)**

STT	Các lĩnh vực nghề	ĐTB	ĐLC	Tỷ lệ % các mức độ (n=347)				
				1	2	3	4	5
1	Thái độ đối với trẻ em	3,19	0,54	0,6	9,2	38,3	38,9	13
2	Thái độ đối với giá trị nghề	2,60	0,54	4,9	25,3	34	24,2	11,5
3	Thái độ đối với các hoạt động chăm sóc, giáo dục trẻ	3,02	0,57	2,6	8,1	36,9	29,1	23,3
4	Thái độ đối với việc học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ	3,65	0,58	0,6	19,6	24,2	30,5	25,1
Chung		3,12	0,56	2,18	15,6	33,4	30,7	18,2

Kết quả thu được từ bảng 4.2 cho thấy, mặc dù biểu hiện thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên ở mức độ *trung bình* (ĐTB chung: 3,12; ĐLC: 0,56), nhưng thái độ với nghề của GVMN với từng lĩnh vực nghề có mức độ khác nhau, ĐTB dao động từ mức độ 2 đến mức độ 4.

Để có cái nhìn rõ hơn về thái độ của GVMN với từng lĩnh vực nghề, chúng tôi sẽ phân tích cụ thể dưới đây:

Lĩnh vực có ĐTB cao nhất là *thái độ đối với việc học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ*, ĐTB: 3,65, ĐLC: 0,58, biểu hiện thái độ ở mức độ 4. GV có tính sẵn sàng khá cao và chiều hướng thái độ tương đối tích cực đối với lĩnh vực này. Họ có tâm thế nhận thức và nhận và nhận thức tương đối đúng đắn về ý nghĩa của việc học tập, bồi dưỡng như học tập để hiểu biết sâu rộng hơn, có kỹ năng nghề nghiệp tốt hơn đem đến hiệu quả cao cho công việc chứ không học để đối phó... GV cũng khá dễ dàng nảy sinh cảm xúc, có cảm xúc tích cực như yêu thích, háo hức với các hoạt động học tập, bồi dưỡng chuyên môn... Vì thế học tương

đôi chủ động tìm kiếm các cơ hội học hỏi, bồi dưỡng và có hành động khá tích cực trong quá trình học tập, bồi dưỡng như: chịu khó tham khảo tài liệu, suy nghĩ, trao đổi, lắng nghe, ghi chép...

Xét tỉ lệ phần trăm các mức độ, tỉ lệ GV lựa chọn nhiều nhất là mức độ 4, chiếm 30,5%; có 25,1% GVMN lựa chọn mức độ 5 - mức độ rất sẵn sàng, tích cực, Như vậy tỉ lệ GVMN lựa chọn mức độ 4 và 5 chiếm tới 55,6%. Đây là một tín hiệu rất đáng mừng là đối với các nhà quản lý giáo dục. Nhiều GVMN rất sẵn sàng nhận thức, nhận thức rất đúng đắn về vấn đề này, họ mong muốn được học tập, bồi dưỡng để nâng cao hiệu quả, chất lượng chăm sóc, giáo dục trẻ. GV tích cực tham gia học tập nâng cao trình độ, chủ yếu là liên thông từ trình độ TC lên ĐH và các lớp bồi dưỡng ngắn hạn như tin học, ngoại ngữ, gần đây là nâng chuẩn chức danh nghề nghiệp GVMN. Theo số liệu thống kê của các Sở Giáo dục và đào tạo các tỉnh Tây Nguyên, 100% GV tham gia tập huấn các chuyên đề bồi dưỡng chuyên môn hàng năm đạt chất lượng. Tỉ lệ GV có trình độ trên chuẩn chiếm khoảng 50%.

Đây có thể coi là một điểm sáng trong thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên. Do nhiều điều kiện khách quan nên nền tảng giáo dục ban đầu của nhiều GVMN chưa được bài bản, họ gặp phải khó khăn trong quá trình thực hiện nhiệm vụ chăm sóc giáo dục trẻ. Nên nhiều GVMN khát khao được học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ đáp ứng nhu cầu của xã hội, thực hiện nhiệm vụ chăm sóc giáo dục trẻ ngày một tốt hơn. Hơn thế nữa, trong nhiều năm trở lại đây, hình thức đào tạo liên thông tại chức, từ xa, vừa làm - vừa học được tổ chức tại địa phương có tuyển đầu vào đơn giản, tạo điều kiện thuận lợi cho người học; Công nghệ thông tin phát triển, GV có nhiều nguồn tài liệu tham khảo, việc tự học trở nên dễ dàng hơn.

Bên cạnh đó, tỉ lệ GVMN có thái độ học tập, bồi dưỡng ở mức độ 3 chiếm 24,2%, tính sẵn sàng trong thái độ không cao, không thấp; chiều hướng thái độ không tích cực, cũng không tiêu cực. Mức độ 1 có tỉ lệ không đáng kể là 0,6%. Tuy nhiên, mức 2 chiếm tới 19,6% - Mức độ sẵn sàng cho việc học tập, bồi dưỡng trình độ chuyên môn nghiệp vụ của GVMN khá thấp và chiều hướng thái độ tương đối tiêu cực, GV có suy nghĩ khá sai lệch, họ cho rằng nghề này không cần thiết phải học

hiều, mục đích đi học là để chuẩn hóa bằng cấp chứ không có ý nghĩa nâng cao trình độ. Vì thế họ không thích tham gia, nếu có phải học tập bồi dưỡng cũng là miễn cưỡng. Nếu cứ giữ thái độ này, GV sẽ nhanh chóng bị tụt hậu, không đáp ứng được yêu cầu ngày càng cao của nghề.

Thứ hai là *thái độ đối với trẻ em* của GVMN các tỉnh Tây Nguyên có ĐTB: 3,19; ĐLC: 0,54, biểu hiện thái độ ở mức độ 3. Tính sẵn sàng trong thái độ với trẻ em không cao, không thấp; chiều hướng thái độ không tích cực, cũng không tiêu cực GVMN chưa thực sự chủ động trong việc tiếp nhận tri thức về đặc điểm chung của trẻ em cũng như cá tính và hoàn cảnh sống riêng của từng trẻ trong lớp mình chủ nhiệm. Có cái nhìn chưa thực sự đúng đắn, tích cực về trẻ; mức độ rung cảm trung bình, chưa thực sự lo lắng hay thoải mái, hài lòng, quan tâm, lo lắng... với những niềm vui, nỗi buồn hay sự tiến bộ của trẻ. Nhìn chung, GV chưa thực sự có tình yêu thương trẻ nhưng cũng không chán ghét. Chưa thực sự có tâm thế cũng như chưa thực sự tích cực, chủ động gương mẫu, thân thiện, lắng nghe, tôn trọng nhân cách trẻ hay bảo vệ các quyền và lợi ích của trẻ...

Xét tỉ lệ phần trăm các mức độ, số lượng GV có thái độ với trẻ ở mức độ 3 và 4 có tỉ lệ tương đương (38,3 - 38,9%); tiếp đến là mức độ 5 chiếm 13,0%; mức độ 1 không đáng kể (0,6%); 9,2% GVMN có thái độ với trẻ ở mức 2 - Thể hiện tính sẵn sàng trong thái độ đối với trẻ khá thấp và chiều hướng thái độ tương đối tiêu cực. Ở mức độ này, GV có quan điểm, nhìn nhận khá lệch lạc về trẻ, không có niềm tin, không thấy được những tiềm năng phát triển ở trẻ; GV tương đối không yêu trẻ, hay có những cảm xúc tiêu và tương đối khó kiểm soát cảm xúc tiêu cực của bản thân, dẫn đến hành vi chưa mô phạm, chuẩn mực như quát nạt, mắng chửi trẻ khiến trẻ bị tổn thương; chưa gương mẫu, chưa công bằng với trẻ,... Tuy tỉ lệ GVMN có thái độ với trẻ ở mức 2 không cao nhưng nếu vẫn tiếp tục như vậy sẽ ảnh hưởng rất lớn đến sự phát triển của các thế hệ trẻ sau này. Vì trẻ mầm non có tốc độ phát triển nhanh, mạnh về mọi mặt; nhưng cơ thể non nớt, sức đề kháng yếu, tâm hồn nhạy cảm và rất dễ bị tổn thương... GV cần chăm sóc trẻ với tình yêu thương của một người mẹ để có thể phát triển tối đa những tiềm năng của trẻ, tạo nền móng đầu tiên tốt đẹp về mọi mặt cho trẻ sau này.

Thứ ba là *thái độ đối với các hoạt động chăm sóc, giáo dục trẻ* có ĐTB: 3,02, ĐLC: 0,57, biểu hiện thái độ ở mức 3 - Mức độ *trung bình*. Tính sẵn sàng trong thái độ với *hoạt động chăm sóc, giáo dục trẻ* không cao, không thấp; chiều hướng thái độ không tích cực, cũng không tiêu cực. Việc xây dựng và triển khai các hoạt động chăm sóc giáo dục trẻ theo nội dung chương trình là nhiệm vụ trọng yếu của GV qua đó thực hiện tốt mục tiêu của GDMN. Tuy nhiên, GV chưa thực sự hứng thú cũng như có tâm thế sẵn sàng, chủ động trong việc xây dựng và triển khai kế hoạch hoạt động như soạn giáo, chuẩn bị đồ dùng, đồ chơi cho cô và trẻ, tìm tòi các bài thơ, câu chuyện phù hợp với chủ đề, chủ điểm... mà chủ yếu thực hiện theo yêu cầu.

Xét tỉ lệ phần trăm các mức độ, số lượng GVMN có *thái độ đối với các hoạt động chăm sóc, giáo dục trẻ* ở mức độ 3 chiếm tỉ lệ cao nhất (36,9%); 29,1% GV có thái độ ở mức độ 4, mức độ 5 là 23,3%. Tổng mức độ 1 và 2 là 10,7%. Như vậy bên cạnh nhiều GV có tính sẵn sàng cao và chiều hướng thái độ tích cực với *các hoạt động chăm sóc, giáo dục trẻ*, còn một bộ phận GV có tính sẵn sàng khá thấp và chiều hướng thái độ tương đối tiêu cực.

Cuối cùng là *thái độ đối với giá trị nghề*, có ĐTB: 2,60, ĐLC: 0,54 - Biểu hiện thái độ với giá trị nghề ở mức độ 2 - GV có tính sẵn sàng khá thấp và chiều hướng thái độ tương đối tiêu cực với giá trị nghề. Thể hiện GVMN dường như không có tâm thế tìm hiểu, tiếp nhận các yêu cầu, đặc trưng cũng như những khó khăn thuận lợi của nghề và có quan điểm, đánh giá cũng như hiểu biết về giá trị nghề khá tiêu cực, lệch lạc và chỉ thấy những khó khăn, vất vả của nghề. Họ ít cảm thấy thỏa mãn, hài lòng về hệ giá trị nghề nhất là giá trị về mặt kinh tế và vị trí xã hội của nghề vì nó không đáp ứng được nhu cầu về vật chất và tinh thần của đại đa số GVMN. Họ cho rằng đây là nghề có vị trí xã hội thấp, không có gì tự đáng để tự hào. Vì thế nhiều GVMN xuất hiện những xúc cảm tiêu cực với nghề, như buồn phiền, chán nản, thất vọng... Không quan tâm đến việc tạo niềm tin cho phụ huynh và nhân dân về GVMN và về nghề.

Xét tỉ lệ phần trăm các mức độ, số lượng GVMN lựa chọn cao nhất là mức độ 3 (34,0%); Tiếp theo, mức độ 2 chiếm tỉ lệ khá cao (25,3%), mức độ 4 là 24,2%;

mức độ 5 chiếm 11,5%, mức độ 1: 4,9%. Như vậy, nếu gộp mức độ 1 và 2, chúng ta có tới 30,2% GVMN biểu hiện thái độ với nghề ở chiều hướng tiêu cực, một tỉ lệ không hề nhỏ.

Để hiểu rõ hơn tại sao nhiều GV lại có *thái độ đối với giá trị nghề* ở mức độ thấp như vậy, chúng tôi tiến hành phỏng vấn một số GVMN. Cô Đ. T. H. T, GV trường Mẫu giáo 17/3, Xã Iahlốp - Huyện Chư Sê - Tỉnh Gia Lai tâm sự: *Nghề GVMN vui thì có vui nhưng vất vả vô cùng. Hằng ngày các cô phải đánh vật với trẻ từ sáng đến tối, phải làm sao cho các cháu ăn ngon, ngủ say, chơi vui, tối về phải sạch sẽ, thơm tho. Chẳng may hôm nào có cháu đánh nhau, té ngã trầy xước là lo lắng mất ăn, mất ngủ ... Gặp Phụ huynh thông cảm thì may mắn, phụ huynh không thông cảm là lập tức mách với lãnh đạo, mắng cô giáo xối xả, thậm chí đánh cả GV.... Nếu có cơ hội làm lại tôi sẽ không chọn nghề này.*

Một số ý kiến khác: *Nghề quá nhiều áp lực, thời gian làm việc ngoài khuôn khổ giờ hành chính nhưng hệ số lương 1,86, thấp nhất trong hệ số lương của giáo viên - GVMN không sống được bằng nghề.*

Nghề này không được và xã hội coi trọng, phụ huynh gửi con cho cô theo kiểu "trăm sự nhờ cô" nhưng lại có thái độ thiếu tin tưởng và coi thường giáo viên,... (Trích biên bản phỏng vấn số 2).

Có thể giá trị nghề là một trong những yếu tố quan trọng vì nó trực tiếp tác động đến thái độ với các lĩnh vực nghề khác của GVMN. Nhưng với thực trạng thái độ của GV với giá trị nghề hiện nay khá tiêu cực, điều này thật đáng lo lắng. Đây là một trong những cơ sở để chúng tôi đề xuất các biện pháp tác động nhằm nâng cao thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên.

Như vậy, kết quả tự đánh giá của GVMN các tỉnh Tây Nguyên cho thấy thái độ với các lĩnh vực nghề không giống nhau, trong đó thái độ với việc học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ ở mức độ 4; thái độ đối với trẻ và các hoạt động chăm sóc giáo dục trẻ em ở mức mức 3; thái độ với giá trị nghề ở mức thấp nhất mức độ 2.

Phân tích tương quan cho thấy, giữa các lĩnh vực nghề có tương quan khá mạnh với nhau ($\text{sig}=0.000$). Cụ thể, giữa thái độ với trẻ và thái độ với giá trị nghề là

($r=0.835$); Giữa thái độ với trẻ và thái độ với hoạt động chăm sóc giáo dục trẻ ($r=0.955$); Giữa thái độ với trẻ và thái độ với việc học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ nghề ($r=0.685$); Giữa thái độ với giá trị nghề và thái độ với hoạt động chăm sóc giáo dục trẻ ($r=0.691$); Giữa thái độ với giá trị nghề và thái độ với việc học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ nghề ($r=0.861$); Giữa thái độ với hoạt động chăm sóc giáo dục trẻ và thái độ với việc học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ nghề ($r=0.955$).

Để kiểm tra độ khách quan trong tự đánh giá thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên, chúng tôi đã khảo sát ý kiến đánh giá của CBQL và so sánh với kết quả tự đánh giá của GV, kết quả cụ thể ở bảng 4.3

Bảng 4.3. Tự đánh giá của GV và đánh giá của CBQL về thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên (xét chung)

STT	Các lĩnh vực	Tự đánh giá của GV		Đánh giá của CBQL	
		ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC
1	Thái độ đối với trẻ em	3,19	0,54	3,15	0,52
2	Thái độ đối với giá trị nghề	2,60	0,54	2,56	0,56
3	Thái độ đối với các hoạt động chăm sóc, giáo dục trẻ	3,02	0,57	2,86	0,57
4	Thái độ đối với việc học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ	3,65	0,58	3,45	0,57
Chung		3,12	0,56	3,01	0,56

So sánh kết quả thống kê tại bảng 4.3, chúng ta thấy về mặt điểm số, ĐTB chung do CBQL đánh giá thấp hơn so với ĐTB do GVMN tự đánh giá. ĐTB do CBQL đánh giá là 3,01- ĐLC: 0,56; ĐTB do GVMN tự đánh giá là 3,12- ĐLC: 0,56. Tuy nhiên sự chênh lệch giữa ĐTB chung không đáng kể. ĐTB chung do CBQL đánh giá thấp hơn so với ĐTB chung do GVMN tự đánh giá là 0,11 và xét về mức độ thái độ thì không có gì thay đổi, CBQL đánh giá thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên đạt mức *trung bình*. Nên điều này có thể chấp nhận được.

Kết quả trên cũng được thể hiện tương tự ở hầu hết các lĩnh vực nghề. Trong đó, việc đánh giá thái độ đối với giá trị nghề của CBQL so với GVMN tự đánh giá có sự tương đồng cao hơn so với các lĩnh vực khác. DTB có độ chênh lệch thấp nhất là 0,04 điểm (GV tự đánh giá: 2,60; CBQL đánh giá: 2,56). Trao đổi với một số CBQL về vấn đề trên, chúng tôi được nghe nhiều ý kiến cho rằng: Trong 3 lĩnh vực thái độ đối với trẻ em, với hoạt động chăm sóc, giáo dục trẻ, với việc học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, ngoài việc đánh giá thái độ của GV qua trò chuyện, quan sát..., CBQL còn có thể trực tiếp đánh giá qua sản phẩm hoạt động thông qua hình thức thanh tra, kiểm tra chuyên môn, giám sát, dự giờ thường xuyên, đột xuất. Vì thế kết quả đánh giá sẽ mang tính khách quan và sát hơn. Nhưng riêng thái độ với *giá trị nghề* thì phần lớn CBQL đánh giá chủ quan từ thông tin do GV cung cấp qua những gì họ nói. Vì vậy sự tương đồng trong đánh giá giữa CBQL và tự đánh giá GVMN là điều dễ hiểu.

Như vậy, qua phân tích, chúng ta thấy tự đánh giá của GVMN và đánh giá của CBQL khá thống nhất với nhau. Kiểm định T-Test cho $\text{sig}=0.102$, điều này cho thấy giữa sự tự đánh giá GV và CBQL về thái độ nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên là không có sự khác biệt.

Tóm lại, kết quả nghiên cứu thực trạng đã chỉ ra thái độ chung của GVMN các tỉnh Tây Nguyên với các lĩnh vực nghề ở mức độ trung bình. Điều này hoàn toàn phù hợp với kết quả nghiên cứu thái độ chung của GVMN biểu hiện qua 3 mặt: nhận thức, xúc cảm và hành động ở mục a. Tuy nhiên, thái độ của GVMN có sự khác biệt cơ bản đối với từng lĩnh vực nghề, lĩnh vực có biểu hiện thái độ tương đối tích cực là *việc học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ*; lĩnh vực có thái độ tương đối tiêu cực là *giá trị nghề*; 2 lĩnh vực còn lại ở mức độ trung bình.

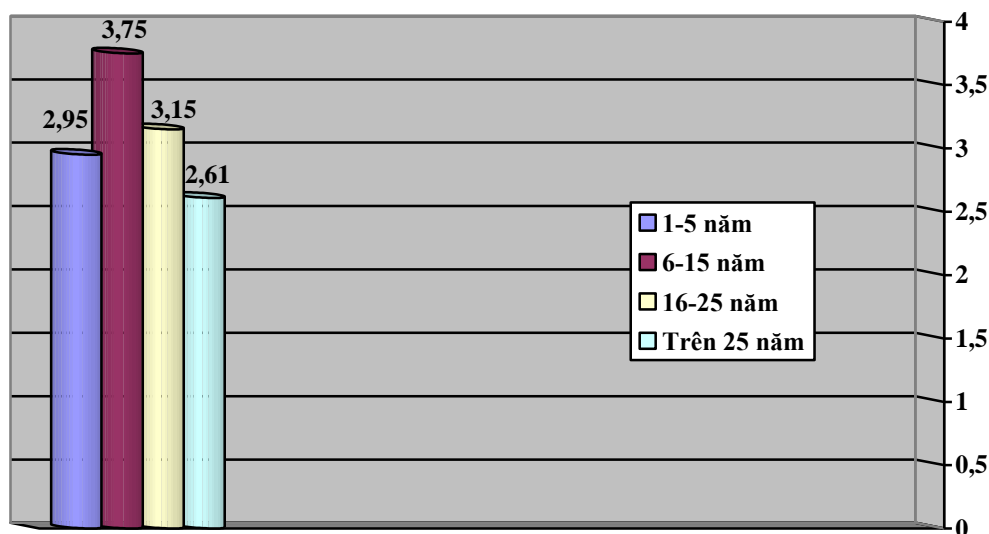
Để có cơ sở đề xuất các biện pháp tác động nâng cao thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên, chúng tôi tiến hành phân tích kết quả khảo sát dưới các góc độ khác nhau: thâm niên nghề, trình độ chuyên môn, thành tích thi đua, thành phần dân tộc và địa bàn công tác. Dưới đây là kết quả nghiên cứu:

4.1.1.2. Thái độ với nghề của giáo viên mầm non các tỉnh Tây Nguyên xét theo các tham số

a. Thái độ với nghề của GVMN xét theo thâm niên

Bảng 4.4. Thái độ với nghề của GVMN xét theo thâm niên

STT	Thâm niên	ĐTB	ĐLC	Tỷ lệ % các mức độ				
				1	2	3	4	5
1	1-5 năm	2,95	0,67	4,3	12,9	41,9	20,4	20,4
2	6-15 năm	3,75	0,58	5,9	0	17,6	35,3	41,2
3	16-25 năm	3,15	0,62	4,9	4,9	34,1	34,1	22,0
4	Trên 25 năm	2,61	0,7	0,0	42,9	28,6	14,3	14,3



Biểu đồ 4.1. Thái độ với nghề của GVMN xét theo thâm niên

Nhìn vào kết quả bảng 4.4 và biểu đồ 4.1, chúng ta thấy thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên ở các giai đoạn thâm niên nghề khác nhau có thái độ với nghề ở khác nhau. Giai đoạn thâm niên từ 1-5 năm và trên 25 năm có ĐTB thấp hơn so với 2 giai đoạn còn lại là 6-15 năm và 16-25 năm, cụ thể:

Có ĐTB cao nhất là giai đoạn thâm niên nghề từ 6-15 năm, ĐTB: 3,75 - ĐLC: 0,58, biểu hiện thái độ với nghề ở mức độ 4 - GV giai đoạn này có tính sẵn sàng khá cao và chiều hướng thái độ tương đối tích cực. Tâm thế sẵn sàng nhận

thức, sẵn sàng hành động được thể hiện trong việc khá chủ động tìm hiểu, lĩnh hội tri thức nghề; tự giác xây dựng, triển khai các kế hoạch hoạt động chăm sóc, giáo dục trẻ, không để cấp trên phải nhắc nhở; có quan điểm khá đúng đắn và những rung cảm tương đối tích cực với nghề như: yêu nghề, mến trẻ. Mặc dù công việc vất vả, vị thế xã hội của nghề hiện nay chưa được đánh giá cao, nhưng GV hài lòng với những gì mà nghề mang lại...; hành động, thao tác của GV tương đối mô phạm, chuẩn mực, tạo được lòng tin của phụ huynh.

Xét tỉ lệ phần trăm các mức độ, mức độ 4 và 5 chiếm tỉ lệ đa số, 76,5%, mức độ 3 chiếm 17,6%, mức độ 2 không có GV nào lựa chọn, mức độ 1 là 5,9%. Kết quả này có thể lý giải: đây là giai đoạn GV hội tụ các mặt mạnh của cả tuổi đời lẫn tuổi nghề. Họ vừa có sức khỏe, trí tuệ, sự năng động, nhiệt huyết của tuổi trẻ, vừa có kinh nghiệm và có độ chín của tuổi nghề. Thực tế cho thấy đây cũng là giai đoạn họ đặt mục tiêu phấn đấu cao. Vì thế giai đoạn này có nhiều yếu tố trở thành động lực thúc đẩy GV có thái độ với nghề tích cực hơn các giai đoạn khác.

Thứ hai là giai đoạn thâm niên nghề từ 16-25 năm, ĐTB: 3,15- ĐLC: 0,62 - GV có biểu hiện thái độ với nghề ở mức độ 3 - Mức độ trung bình. Ở mức độ này, tính sẵn sàng trong thái độ không cao, không thấp; chiều hướng thái độ không tích cực, cũng không tiêu cực. Nghĩa là, trong quá trình thực hiện nhiệm vụ, chưa thực sự có tâm thế nhận thức và hành động, tính chủ động, tự giác của GV chưa cao. Chẳng hạn, để tổ chức các hoạt động trong ngày cho trẻ mang lại hiệu quả cao, GV phải lên kế hoạch hoạt động, chuẩn bị nội dung, đồ dùng, đồ chơi... trước đó 3-5 ngày, Nhưng những GV này thường sát ngày mới chuẩn bị và do thời gian ngắn, chuẩn bị không được chu đáo dẫn đến kết quả tổ chức hoạt động không cao. Tuy vậy, GV không cảm thấy buồn phiền, lo lắng gì về kết quả ấy. Ngoài ra, việc nhìn nhận, đánh giá về nghề như: nhìn nhận về trẻ, về các vấn đề liên quan đến nghề như tính chất công việc, giá trị, lợi ích, cơ hội học tập... nói chung không thiên về chiều hướng nào; không yêu cũng không ghét, không cảm thấy hài lòng nhưng cũng không thất vọng về nghề. GV chấp nhận, làm theo và hoàn thành nhiệm vụ...

Xét tỉ lệ phần trăm các mức độ, tỉ lệ GVMN có thái độ với nghề ở mức độ trung bình (mức 3) chiếm 34,1%. Mức độ 4 và 5 chiếm đa số (56,1%), 9,8% GVMN có thái độ với nghề ở mức độ 1,2 - Mức độ sẵn sàng với nghề của GV rất

thấp, chiều hướng thái độ khá tiêu cực. Qua quan sát, trò chuyện với CBQL, chúng tôi được biết. Giai đoạn thâm niên nghề từ 16-25 năm được chia làm 2 nhóm, những GV có thâm niên nghề từ 20 - 25 năm mặc dù vẫn đủ sức khỏe để thực hiện nhiệm vụ, tuy nhiên mức độ tâm huyết, năng động, nhanh nhẹn đã phần nào thuyên giảm và có sự ì nhất định về mặt tâm lý. GV không đầu tư, suy nghĩ tìm tòi đưa ra sáng kiến trong chuyên môn; không muốn tham gia học tập, bồi dưỡng; sao chép kế hoạch hoạt động từ năm này qua năm khác hay sao chép của người khác mà không chỉnh sửa, cập nhật; Việc kiểm soát xúc cảm tiêu cực của bản thân có phần khó khăn hơn, dễ cáu gắt, chán nản.

Cô V. T. H, GV trường Mầm non Hoa Mai, Thị trấn Chư sê, Huyện Chư sê, Tỉnh Gia Lai, có thâm niên nghề 20 năm nói: *Nói chung, tôi thấy mình không còn được năng động, xông xáo, chịu khó tìm tòi như lúc trẻ. Trước đây tôi rất hào hứng sẵn sàng tham gia mọi hoạt động, phong trào thi đua nào cũng tham gia, lâu dần cũng không còn cảm thấy hứng thú. Những năm gần đây cảm thấy nhác, ngay cả việc học tập, bồi dưỡng cũng ngại. Tuy nhiên với vốn kinh nghiệm nhiều năm tích lũy, tôi vẫn làm tốt nhiệm vụ của mình.* (Trích biên bản phỏng vấn số 3).

Thứ ba là giai đoạn từ 1-5 năm có ĐTB: 2,95 - ĐLC: 0,67, biểu hiện thái độ với nghề ở mức độ *trung bình*. Cùng có thái độ trung bình, nhưng so với giai đoạn 16-25 năm thì tỉ lệ GVMN lựa chọn mức độ 4 và 5 thấp hơn 15,6% và mức độ 1 và 2 lại cao hơn 7,4%. Điều này có thể lý giải, giai đoạn 1-5 năm là giai đoạn mới vào nghề, sức khỏe, sự năng động, trí tuệ của tuổi trẻ là thế mạnh của họ. Tuy nhiên, giai đoạn này, GV chưa có kinh nghiệm, tính cách tuổi trẻ thường nóng vội, thiếu nhẫn nại... phần nào tác động đến xúc cảm, hành động trong thái độ với nghề của họ.

Để làm rõ hơn kết quả điều tra trên, chúng tôi tiến hành phỏng vấn một số phụ huynh. Chị M.T.H.H phụ huynh có 2 con theo học tại một trường mầm non cho biết: *"Bản thân tôi có 2 cháu vì thế có cơ hội được tiếp xúc với nhiều GV. So với các giai đoạn khác, tôi thấy các cô mới ra trường thường năng động, ham học hỏi. Tuy nhiên có vẻ như các cô còn nhút nhát, rất ít khi chủ động trao đổi, chia sẻ với phụ huynh về tình hình của cháu, thường tôi phải chủ động hỏi. Chăm cháu chưa được chu đáo, thái độ với cháu với phụ huynh nhiều lúc chưa được mềm mỏng..."* (Trích biên bản phỏng vấn số 11).

Cuối cùng là giai đoạn trên 25 năm có ĐTB: 2,61; DLC: 0,70, biểu hiện thái độ với nghề ở mức độ 2 - GV có tính sẵn sàng khá thấp và chiều hướng thái độ tương đối tiêu cực. Tâm thế nhận thức, hành động nghề của GVMN khá thấp nên tương đối thụ động, miễn cưỡng trong việc lĩnh hội tri thức, xây dựng, triển khai các hoạt động nghề, còn ỉ lại. Theo một số CBQL, nhiều GV ở giai đoạn này mong được về hưu sớm hoặc nếu được sẽ nhận nhiệm vụ chăm sóc trẻ ăn, ngủ còn việc tổ chức các hoạt động giáo dục giao cho GV trẻ. Đến thời điểm này, GV nhìn nhận về nghề theo chiều hướng tương đối tiêu cực. Hầu hết GV giai đoạn này đều cho rằng, nghề GVMN càng ngày càng vất vả, áp lực: trẻ con bây giờ khó chăm, khó dạy hơn ngày xưa; yêu cầu của phụ huynh và xã hội thì ngày càng cao; bao nhiêu năm gần bó với nghề, đến khi gần về hưu rồi, lương vẫn không cao hơn được là bao. Vì thế khả năng xuất hiện những rung cảm với nghề tương đối khó, những xúc cảm yêu nghề, tự hào về nghề dường như là không có. Tinh thần tự học, tự bồi dưỡng, tham gia các hoạt động tập huấn chuyên đề, bồi dưỡng thường xuyên... khá hạn chế, với suy nghĩ "già rồi, sắp về hưu, học làm gì cho vất vả, tốn kém".

Cô Tr.Th.T, GV trường mẫu giáo Hoa Mai huyện M'Đrăk, Đăk Lăk, GV dạy giỏi cấp huyện, thâm niên nghề 24 năm tâm sự: Em đã đạt GV dạy giỏi cấp huyện nhiều năm nay rồi, nhưng có giỏi đi nữa thì cũng chẳng để làm gì, giấy khen treo đầy nhà không ăn được, không bán lấy tiền tiêu được. Nói chung bây giờ chỉ làm vì trách nhiệm với các cháu, chứ không có động lực để phấn đấu nữa, cũng sắp về hưu rồi. (Trích biên bản phỏng vấn số 4).

Tỉ lệ phần trăm các mức độ cũng phản ánh rất rõ điều này. Bên cạnh những GV có thái độ nghề ở mức độ 4 (28,6%) có tới 42,9% lựa chọn mức độ 2 và 28,6 % mức độ 3. Kết quả này có thể lý giải, đây là giai đoạn hầu hết GV đã lớn tuổi, sức khỏe có dấu hiệu giảm sút, sức ỳ tâm lý cao dẫn đến ngại tìm tòi, đổi mới, sáng tạo; khả năng linh hoạt, nhạy bén không còn, bên cạnh đó là kiểu tư duy "sắp về hưu" nên dễ có chiều hướng tiêu cực, lệch lạc trong thái độ.

Như vậy, có thể nói thâm niên nghề có ảnh hưởng quan trọng đến thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên. GVMN có thâm niên nghề từ 6-15 năm, có thái độ với nghề tích cực nhất (mức độ 4); GV có thâm niên nghề trên 25 có thái độ ở mức thấp nhất (mức độ 2); giai đoạn thâm niên nghề từ 16-25 năm và 1-5 năm có thái độ với nghề ở mức độ trung bình.

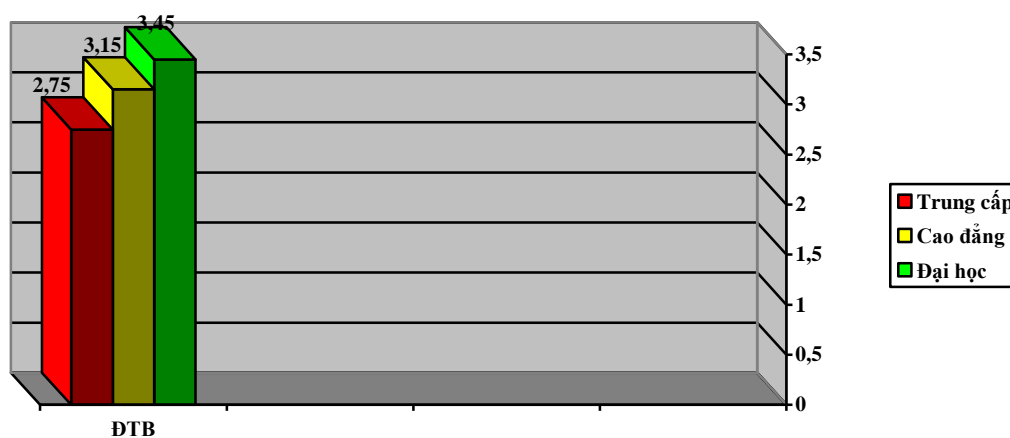
Tiến hành kiểm định ANOVA để xác định sự khác biệt giữa các chỉ số, chúng tôi thu được kết quả $F=3.681$ ($\text{sig}=0.012$) chứng tỏ có sự khác biệt giữa các chỉ số về thái độ với nghề của GVMN theo thâm niên công tác và sự khác biệt này có ý nghĩa về mặt thống kê. Khi kiểm định sâu, kết quả cho thấy sự khác biệt thể hiện ở nhóm GV có thâm niên 16-25 năm và nhóm trên 25 năm với $\text{sig}= 0.015$; không có sự khác biệt giữa nhóm GV có thâm niên 16-25 năm và 1-5 năm. Điều đó một lần nữa khẳng định: Tuổi đời và kinh nghiệm nghề nghiệp có tác động nhất định đến thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên.

b. Thái độ với nghề của giáo viên mầm non xét theo trình độ chuyên môn

Ở phần trên đã cho thấy thâm niên nghề có ảnh hưởng nhất định đến thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên. Tiếp theo, chúng tôi xem xét trình độ chuyên môn ảnh hưởng như thế nào đến thái độ với nghề của họ. Bảng 4.5 dưới đây là kết quả chúng tôi thu thập được qua điều tra, khảo sát thực trạng.

Bảng 4.5. Thái độ với nghề của GVMN xét theo trình độ chuyên môn

STT	Trình độ chuyên môn	ĐTB	ĐLC	Tỷ lệ % các mức độ				
				1	2	3	4	5
1	Trung cấp	2,75	0,76	9,1	12,2	47,7	18,1	12,9
2	Cao đẳng	3,15	0,81	5,4	5,4	40,5	24,3	24,3
3	Đại học	3,45	0,68	3,5	7,5	32,9	27,7	28,3



Biểu đồ 4.2. Thái độ với nghề của GVMN xét theo trình độ chuyên môn

Qua kết quả khảo sát ở bảng 4.5 và biểu đồ 4.2, chúng ta thấy GVMN các tỉnh Tây Nguyên có trình độ chuyên môn khác nhau có thái độ với nghề khác nhau, thể hiện ở ĐTB và tỉ lệ phần trăm các mức độ:

ĐTB cao nhất là GVMN có trình độ Đại học, ĐTB: 3,45- ĐLC: 0,68 - Thái độ với nghề ở mức độ 4. GVMN có tính sẵn sàng khá cao và chiều hướng thái độ tương đối tích cực. GVMN có trình độ ĐH nhận thức về nghề khá chủ động và đúng đắn, tính sẵn sàng tiếp thu kiến thức chuyên môn nghiệp vụ tương đối cao giúp họ có cái nhìn khá lạc quan, tích cực về nghề, hiểu rõ những thuận lợi, khó khăn và những yêu cầu của nghề có phù hợp với bản thân hay không. Độ nhạy cảm của cảm xúc với nghề khá cao, khá yêu nghề, mẫn trọng từ đó có trách nhiệm trong việc tổ chức các hoạt động nghề nghiệp, chuẩn bị chu đáo trước khi lên lớp và tương đối chủ động trong các hành vi nghề nghiệp, ngôn ngữ, thao tác khá mô phạm, chuẩn mực.

Sở dĩ như vậy vì phần lớn GVMN có trình độ đầu vào đại học có động cơ vào nghề khá đúng đắn, đa số họ chọn nghề khi đã hiểu rõ về nghề. Nghĩa là họ đã nhận thức tương đối rõ tính chất của nghề và ít nhiều có tình cảm với nghề. Cùng với thời lượng và chương trình đào tạo kéo dài trong 4 năm sẽ giúp họ nhận thức đầy đủ, đúng đắn hơn về trách nhiệm và đạo đức nghề nghiệp.

Trình độ CĐ và TC cùng có thái độ với nghề ở mức độ 3 - Thái độ với nghề trung bình: Tính sẵn sàng không cao, không thấp; chiều hướng thái độ không tích cực cũng không tiêu cực, cụ thể: mức độ chủ động trong nhận thức về nghề không cao, nhiều lúc còn thụ động, việc cập nhật, đổi mới các hình thức, phương pháp tổ chức hoạt động còn chậm; tâm thế hành động hướng đến trẻ em, đến giá trị nghề, các hoạt động tổ chức chăm sóc, giáo dục trẻ và học tập bồi dưỡng nâng cao trình độ nghề vừa phải, thường thực hiện theo yêu cầu hay khi có sự giám sát, kiểm tra của chuyên môn.

Mặc dù, GVMN có trình độ CĐ và TC cùng có thái độ với nghề ở mức độ 3, nhưng trình độ CĐ có ĐTB cao hơn so với TC, ĐTB lần lượt là: 3,15 và 2,75- ĐLC: 0,8 và 0,76. So sánh tỉ lệ phần trăm các mức độ, chúng ta thấy: Ở cả 3 trình độ GV đều lựa chọn nhiều nhất là mức độ 3, chiều hướng tích cực (mức 4+5) cao hơn chiều hướng tiêu cực (mức 1+2). Tuy nhiên, giữa chiều hướng tích cực và tiêu

cực có tỉ lệ sắp xếp theo thứ tự hoàn toàn trái ngược nhau: Đối với chiều hướng tích cực, tỉ lệ GV lựa chọn có chiều hướng tăng dần từ trình độ TC lên ĐH, tỉ lệ lần lượt là 31% - 48,6% - 56,1%. Chiều hướng tiêu cực thì hoàn toàn ngược lại, chiếm tỉ lệ cao nhất là GVMN trình độ TC: 21,3%, trình độ CĐ: 10,8%, ĐH: 11.0%.

Như vậy có thể thấy GVMN có trình độ chuyên môn càng cao, thái độ với nghề càng tích cực. Cụ thể là GV có trình độ ĐH có thái độ với nghề ở mức độ 4, còn trình độ CĐ, TC có thái độ với nghề ở mức độ 3 (ĐTB của GVMN trình độ CĐ cao hơn so với TC). Kết quả này hoàn toàn hợp lý, bởi trình độ đầu vào Đại học cao hơn hẳn so với CĐ và TC, mục tiêu và chương trình đào tạo cao hơn, dẫn đến đầu ra cũng cao hơn so với CĐ và TC một bậc và thực tế cho thấy, đại đa số người có trình độ cao có khả năng nhìn nhận vấn đề đầy đủ, đúng đắn hơn người có trình độ thấp. GVMN cũng không phải là ngoại lệ, khi GV có trình độ chuyên môn cao, nhận thức của họ được nâng lên giúp cho sự nhìn nhận về nghề trở nên tích cực, lạc quan hơn từ đó đạo đức nghề nghiệp được bồi đắp và thái độ với nghề sẽ phát triển theo chiều hướng tích cực hơn.

Tuy nhiên, kết quả thực trạng cũng chỉ ra rằng không phải tất cả GV có trình độ ĐH đều có thái độ với nghề tích cực. Một bộ phận GV có trình độ ĐH nhưng vẫn có thái độ với nghề tiêu cực (11%). Và điều tương tự như vậy ở nhóm GV có trình độ CĐ, TC có 31% - 48,6% GVMN có thái độ với nghề tích cực. Điều này phụ thuộc vào nhiều yếu tố, có thể kể đến như lý tưởng nghề nghiệp và định hướng giá trị nghề của họ khác nhau.

Kiểm định Anova cho $\text{sig}=0.000$ cho thấy sự khác biệt giữa các nhóm có ý nghĩa về mặt thống kê. Khi kiểm định sâu, kết quả cho thấy sự khác biệt thể hiện giữa các nhóm GV có trình độ ĐH và CĐ ($\text{sig}=0.000$); nhóm GV có trình ĐH và TC ($\text{sig}=0.001$) và giữa các nhóm GV có trình độ CĐ và TC ($\text{sig}=0.0023$).

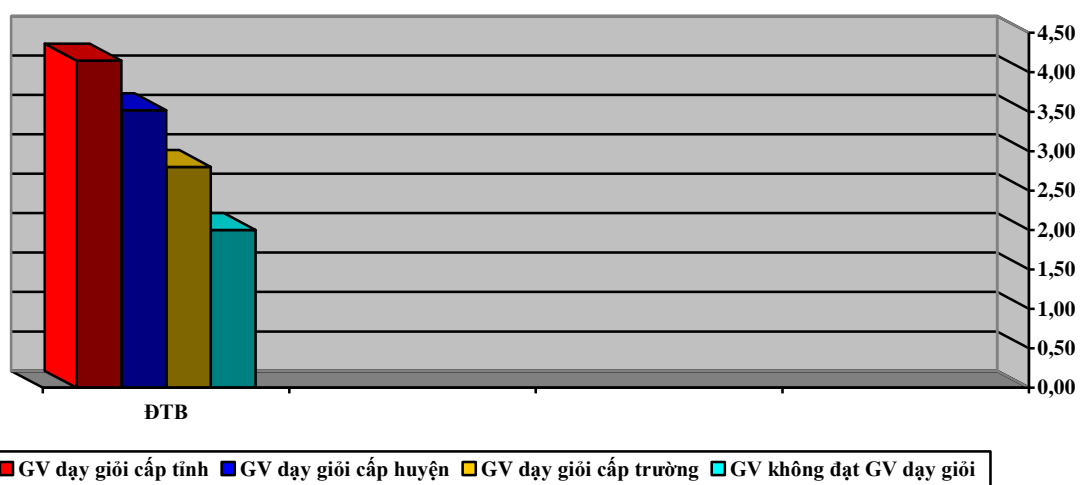
c. Thái độ với nghề của giáo viên mầm non xét theo thành tích thi đua

Kết quả nghiên cứu cho thấy, thành tích thi đua có ảnh hưởng nhất định đến thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên.

Sự ảnh hưởng của thành tích thi đua đến thái độ với nghề của giáo viên mầm non các tỉnh Tây Nguyên được thể hiện ở bảng 4.6 dưới đây.

Bảng 4.6. Thái độ với nghề của GVMN xét theo thành tích thi đua

STT	GV dạy giỏi các cấp	ĐTB	ĐLC	Tỷ lệ % các mức độ				
				1	2	3	4	5
1	GV dạy giỏi cấp tỉnh	4,15	0,52	4,3	3,5	29,8	31,2	31,2
2	GV dạy giỏi cấp huyện/ TP	3,52	0,58	7,5	10,8	22,5	35,2	23,9
3	GV dạy giỏi cấp trường	2,80	0,56	11,5	3,8	26,9	30,8	26,9
4	GV không đạt GV dạy giỏi	2,00	0,55	14,3	18,2	36,4	26,0	5,2



Biểu đồ 4.3. Thái độ với nghề của GVMN xét theo thành tích thi đua

Qua kết quả ở bảng 4.6 và biểu đồ 4.3, cho thấy, GVMN các tỉnh Tây Nguyên đạt thành tích GV dạy giỏi khác nhau có thái độ với nghề ở mức độ khác nhau thể hiện ở ĐTB tỉ lệ thuận với thành tích thi đua. Để hiểu rõ về sự khác biệt, chúng tôi sẽ phân tích cụ thể:

GV dạy giỏi cấp tỉnh có ĐTB cao nhất, ĐTB: 4,15- ĐLC: 0,52 - Thái độ với nghề ở mức độ 4, tính sẵn sàng trong thái độ khá cao và chiều hướng thái độ tương đối tích cực. Tỷ lệ GVMN lựa chọn mức độ 4 và 5 cùng chiếm tới 31,2%, một con số khá cao, những GV này luôn rất sẵn sàng, chủ động, tích cực trong mọi hoạt động. Tình cảm họ giành cho trẻ luôn chiếm vị trí ưu tiên, đối xử công bằng với trẻ; theo dõi và vui mừng với từng sự tiến bộ của từng trẻ, họ cũng nhận thức rất rõ, rất đúng đắn về những giá trị nghề về những khó khăn áp lực của nghề nhưng họ không chán

nản, ngược lại họ cố gắng tìm cách giảm áp lực bằng sự yêu thương chân thành với các con, tạo lòng tin với phụ huynh, khiến phụ huynh chia sẻ, hợp tác với GV trong việc chăm sóc, giáo dục trẻ. Bên cạnh đó, họ vẫn rất tích cực tham gia các hoạt động bồi dưỡng chuyên môn và đạt hiệu quả cao, 100% GV dạy giỏi cấp tỉnh đều có trình độ ĐH; họ luôn chuẩn bị chu đáo và hứng khởi với các hoạt động cùng trẻ.

Khi được hỏi: Động lực nào giúp chị vượt qua những khó khăn vất vả của nghề và luôn có thái độ với nghề tích cực như vậy?

Cô V.T.M.Nh, giáo viên dạy giỏi cấp tỉnh nhiều năm chia sẻ: Bản thân tôi rất yêu nghề, yêu trẻ. Mỗi khi xa các con, thấy nhớ lắm và muốn làm tất cả những gì tốt đẹp cho các con. Tất cả các chủ đề, chủ điểm, ngày lễ tết, tôi đều cố gắng lên ý tưởng tổ chức cho các con thật tốt. Chỗ nào chưa tốt, tôi đều ghi lại để rút kinh nghiệm. Nhìn các con vui tươi, háo hức với thành quả của mình, tôi vui lắm và đó lại là động lực giúp tôi quên đi tất cả những mệt nhọc, những áp lực. (Trích biên bản phỏng vấn số 5).

Xếp thứ hai là GV dạy giỏi cấp huyện/TP cũng có thái độ với nghề ở mức độ 4, ĐTB: 4,15- ĐLC: 0,58, biểu hiện tính sẵn sàng khá cao và chiều hướng thái độ tương đối tích cực. Tỷ lệ GV lựa chọn mức độ 4 cao nhất, chiếm 35,2%. Hầu hết các GV dạy giỏi cấp huyện/TP đều có trình độ đại học. Qua trò chuyện với một số CBQL, chúng tôi được biết mặc dù công việc khó khăn, vất vả, thu nhập thấp, nhưng những GV này khá hài lòng với công việc của mình; khá chủ động tìm hiểu đặc điểm tâm, sinh lý của trẻ, xây dựng các biện pháp giáo dục phù hợp; kiểm soát khá tốt các xúc cảm tiêu cực của bản thân; tạo được lòng tin với phụ huynh; khá chủ động trong việc học tập bồi dưỡng, nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ.

Tiếp đến là GV dạy giỏi cấp trường có ĐTB: 2,80 - ĐLC: 0,56 - Thái độ với nghề ở mức độ 3, mức độ trung bình, tính sẵn sàng của thái độ không cao, không thấp; chiều hướng thái độ không tích cực, cũng không tiêu cực.

GV không đạt giáo viên dạy giỏi có ĐTB thấp nhất, ĐTB: 2,00 - ĐLC: 0,55 - Thái độ với nghề ở mức độ 2, tính sẵn sàng trong thái độ khá thấp và chiều hướng thái độ tương đối tiêu cực, điều này thể hiện rất rõ ở tỉ lệ phần trăm các mức độ có tới 18,2% GVMN lựa chọn thái độ ở mức độ 2 và 14,3% mức độ 1, tổng 2 mức là 32,5%. Qua tìm hiểu thực tế cho thấy phần lớn những GV này không có tâm huyết,

ít nỗ lực. Bên cạnh đó do năng lực có hạn nên chất lượng chăm sóc giáo dục trẻ không cao. Họ nhìn nhận về nghề tương đối tiêu cực; ít gần gũi, cởi mở với trẻ và không quan tâm đến đặc điểm riêng của trẻ; tham gia các hoạt động một cách miễn cưỡng, bắt buộc.

So sánh tỉ lệ phần trăm các mức độ, các nhóm GV có tỉ lệ lựa chọn tương đối đều ở các mức độ 3,4,5. Tỉ lệ GV lựa chọn mức độ 3 giữa các nhóm GV dạy giỏi các cấp có sự chênh lệch không đáng kể. GV dạy giỏi cấp tỉnh: 29,8%, GV dạy giỏi cấp huyện/TP: 22,5%, GV dạy giỏi cấp trường: 26,9%. GV không đạt giáo viên dạy giỏi là 36,4%. Về chiều hướng tích cực, GV dạy giỏi cấp tỉnh có tỉ lệ cao nhất là 62,4% và giảm dần từ cấp huyện (59,1%) đến cấp trường (57,7%), cuối cùng là GV không đạt GV dạy giỏi (31,2%). Đối với chiều hướng tiêu cực, GV dạy giỏi cấp tỉnh có tỉ lệ thấp nhất là 7,8%, tiếp đến là GV dạy giỏi cấp trường 15,3%, GV dạy giỏi cấp huyện 18,3%, GV không đạt GV dạy giỏi là 32,5%. Số liệu trên có nghĩa nhóm GV dạy giỏi cấp cao, tỉ lệ GV có thái độ với nghề tích cực nhiều hơn và tỉ lệ tiêu cực ít hơn so với GV dạy giỏi cấp thấp và GV không đạt thành tích.

Như vậy, qua phân tích, chúng ta có thể khẳng định GV dạy giỏi có thái độ với nghề tích cực hơn so với GV không đạt GV dạy giỏi. GV dạy giỏi cấp càng cao, thái độ với nghề càng tích cực. Điều này có thể lý giải, thành tích GV dạy giỏi chính là một trong những minh chứng đánh giá, ghi nhận sự nỗ lực của GV trong quá trình hoạt động chuyên môn. Nó có ý nghĩa thúc đẩy tính tích cực nghề nghiệp. Nếu người GVMN đạt được thành tích chuyên môn cao, họ sẽ có thêm hưng phấn làm việc và sẽ cố gắng để có thể xứng đáng với những gì mà họ đã đạt được. Bên cạnh đó, họ tiếp tục đặt ra mục tiêu cao hơn để phấn đấu, từ đó thái độ với nghề ngày càng được nâng lên. Kiểm định Anova cho kết quả $\text{sig}=0,0034$ chỉ ra sự khác biệt về thái độ với nghề của GVMN xét theo thành tích có ý nghĩa về mặt thống kê. Kiểm định sâu hơn cho thấy sự khác biệt giữa nhóm GV dạy giỏi tỉnh với cấp huyện với $\text{sig}=0.000$; cấp tỉnh với cấp trường với $\text{sig}=0.0012$; cấp tỉnh với GV không đạt GV dạy giỏi ($\text{sig}=0.0024$); GV dạy giỏi cấp huyện với cấp trường ($\text{sig}=0.0001$); GV dạy giỏi cấp huyện với GV không đạt GV dạy giỏi ($\text{sig}=0.0010$); GV dạy giỏi cấp trường với GV không đạt GV dạy giỏi ($\text{sig}=0.0005$).

Để làm rõ thêm nhận định trên, chúng tôi trò chuyện với một số CBQL Nhiều CBQL cho rằng: *Hầu hết những GV dạy giỏi họ đã có nền tảng, tiềm năng*

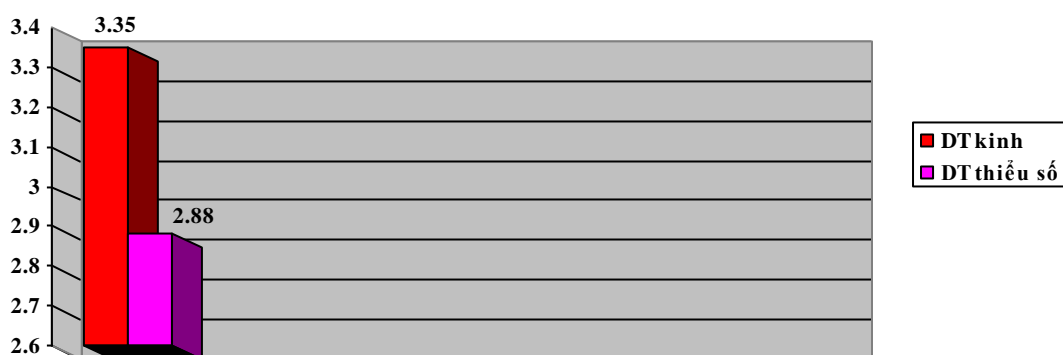
ngày từ ban đầu, có ý thức trách nhiệm với chuyên môn và mọi hoạt động của nhà trường. Sau khi họ đạt thành tích GV dạy giỏi, họ lại có thêm động lực để làm tốt hơn nhằm khẳng định vị trí của mình. Vì thế, thái độ với nghề càng trở nên tích cực, đặc biệt, với các GV dạy giỏi cấp càng cao thì thái độ với nghề càng tích cực. Tuy nhiên không hẳn tất cả GV dạy giỏi đều có thái độ tốt với nghề. Một số GV mặc dù đạt thành tích cao, nhưng thái độ với nghề lại tiêu cực, bởi họ có năng lực chuyên môn nhưng cách nhìn nhận của họ về nghề khá tiêu cực, họ cho rằng đây là nghề quá vất vả, áp lực; vị trí xã hội của nghề lại ở dưới đáy; đồng lương thì quá ít ỏi, không đủ trang trải cho cuộc sống.... (Trích biên bản phỏng vấn số 6)

d. Thái độ với nghề của giáo viên mầm non các tỉnh Tây Nguyên xét theo thành phần dân tộc

Tây Nguyên là vùng đất có nhiều dân tộc anh em cùng chung sống, trong đó đồng bào dân tộc thiểu số chiếm 30%. GVMN là người dân tộc thiểu số cũng chiếm một tỉ lệ khá cao. Chính vì thế chúng tôi rất muốn biết thực trạng thái độ của GVMN là người DTTS có gì khác so với người Kinh để có cơ sở đề xuất các biện pháp tác động phù hợp. Kết quả nghiên cứu thể hiện ở bảng 4.7 dưới đây:

Bảng 4.7. Thái độ với nghề của GVMN xét theo thành phần dân tộc

STT	Thành phần dân tộc	ĐTB	ĐLC	Tỷ lệ % các mức độ				
				1	2	3	4	5
1	Dân tộc Kinh	3,35	0,83	5,0	10,7	24,0	38,0	22,3
2	Dân tộc thiểu số	2,88	0,64	7,8	12,6	44,7	14,6	20,3



Biểu đồ 4.4. Thái độ với nghề của GVMN xét theo thành phần dân tộc

Qua kết quả khảo sát ở bảng 4.7 và biểu đồ 4.4, chúng ta thấy, GVMN là người dân tộc Kinh và người DTTS đều có biểu hiện thái độ với nghề ở mức độ 3 - mức độ trung bình, (ĐTB: 3,35 và 2,83). Biểu hiện tính sẵn sàng trong thái độ không cao, không thấp; chiều hướng thái độ không tích cực, cũng không tiêu cực. Kết quả này phù hợp với số liệu thu được ở bảng 4.1.

Tuy nhiên, so sánh về ĐTB và tỉ lệ phần trăm các mức độ giữa hai nhóm đối tượng, ta thấy GVMN người dân tộc Kinh có thái độ với nghề tích cực hơn GVMN người DTTS. Để hiểu rõ sự khác biệt, chúng tôi sẽ phân tích cụ thể:

GVMN người dân tộc Kinh có ĐTB: 3,35; ĐLC: 0,83, thuộc tiệm cận trên của mức độ 3; GVMN người DTTS có ĐTB: 2,88; ĐLC: 0,64, thuộc tiệm cận dưới của mức độ 3.

Xét tỉ lệ phần trăm các mức độ, GVMN người dân tộc Kinh có tỉ lệ lựa chọn cao nhất là mức độ 4 (38,0%), trong khi tỉ lệ cao nhất của GVMN người DTTS thuộc về mức độ 3 (44,7%). Ở mức độ thái độ tích cực GVMN người dân tộc Kinh có tỉ lệ cao hơn so với GV người DTTS, còn mức độ thái độ tiêu cực thì ngược lại, cụ thể: Mức độ 5 - thể hiện tính sẵn sàng rất cao và chiều hướng thái độ rất tích cực, GVMN người dân tộc kinh chiếm tỉ lệ cao hơn GV người DTTS là 2% (22,3%/ 20,3%). Mức độ 4 - thể hiện tính sẵn sàng khá cao và chiều hướng thái độ tương đối tích cực, GVMN người dân tộc kinh cũng chiếm tỉ lệ cao hơn 11% so với GV người DTTS (38,0%/14,6%). Mức độ 1 và 2 GVMN người dân tộc Kinh có tỉ lệ thấp hơn GV người DTTS là 19,2% (15,7%/34,9%).

Như vậy, có thể nói thái độ với nghề của GVMN người dân tộc Kinh sẵn sàng, tích cực hơn so với GVMN người DTTS. Kết quả trên có thể lý giải bởi nhiều nguyên nhân khác nhau, nhưng quan trọng nhất là do sự tác động của yếu tố văn hóa dân tộc. GVMN người DTTS tại Tây Nguyên cũng có những nét tâm lý đặc trưng do yếu tố văn hóa mang lại đó là sự mặc cảm, tự ti về thân phận, rụt rè, hay xấu hổ, hay bằng lòng với những gì mình có, thờ ơ với xung quanh, ít đặt mục tiêu để phấn đấu vì thể tính tích cực, chủ động trong nghề nghiệp bị hạn chế nhất định. Trình độ nhận thức của GVMN người DTTS so với mặt bằng chung còn thấp, bên cạnh đó họ dễ tự ái khiến đồng nghiệp ngại đóng góp ý kiến nên sự cập nhật kiến thức, sự tiến bộ trong chuyên môn nhất là thái độ còn chậm.

Một số phụ huynh nhận xét: *GVMN người DTTS thường rất vô tư, thật thà, chất phát. Tuy nhiên, qua quan sát cho thấy họ chưa thực sự chủ động, chu đáo, tận tình, linh hoạt trong chăm sóc giáo dục các con; việc cập nhật và tiếp cận kiến thức mới còn chậm, đặc biệt là ít quan tâm, trao đổi, chia sẻ, phối hợp với phụ huynh về về cách thức chăm sóc giáo dục trẻ. Khi được phụ huynh góp ý về việc chăm sóc trẻ họ có tỏ vẻ không vui.*

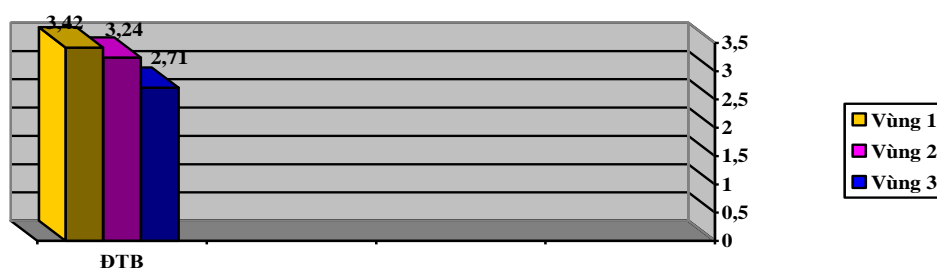
Kiểm định T – test tìm hiểu sự khác biệt về những chỉ số thể hiện thái độ với nghề của GVMN xét theo thành phần dân tộc cho kết quả sig=0.0039 ($\alpha=0.05$) cho thấy sự khác biệt có ý nghĩa thống kê.

e. Thái độ với nghề của giáo viên mầm non các tỉnh Tây Nguyên xét theo địa bàn công tác

Tây Nguyên với đặc thù là vùng đất có địa hình cao, dốc; dân cư phân tán; điều kiện kinh tế xã hội còn nhiều khó khăn. Các trường mầm non thường có nhiều điểm trường, rải đều trên các địa bàn với các điều kiện kinh tế - xã hội khác nhau. Để có cái nhìn rõ hơn về thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên, chúng tôi xem xét thái độ của GV theo từng địa bàn công tác: vùng 1 (điều kiện kinh tế, xã hội phát triển), vùng 2 (điều kiện kinh tế, xã hội khó khăn) và vùng 3 (điều kiện kinh tế, xã hội đặc biệt khó khăn). Kết quả cụ thể dưới đây:

Bảng 4.8. Thái độ với nghề của GVMN xét theo địa bàn công tác

STT	Địa bàn công tác	ĐTB	ĐLC	Tỷ lệ % các mức độ				
				1	2	3	4	5
1	Vùng 1	3,42	0,54	0,0	5,3	27,6	27,6	39,5
2	Vùng 2	3,24	0,66	5,3	1,3	36,0	26,0	30,3
3	Vùng 3	2,71	0,73	5,9	13,3	44,9	19,5	16,2



Biểu đồ 4.5. Thái độ với nghề của GVMN xét theo địa bàn công tác

Qua kết quả tự đánh giá của GVMN ở bảng 4.8 và biểu đồ 4.5, chúng ta thấy GVMN công tác ở vùng có điều kiện kinh tế, xã hội khác nhau có thái độ với nghề khác nhau. Chúng tôi sẽ phân tích và so sánh để hiểu rõ hơn sự khác nhau này.

GVMN công tác ở vùng 1 có thái độ với nghề ở mức độ 4, thể hiện ở ĐTB: 3,42 - ĐLC: 0,54. Với mức độ này, tính sẵn sàng trong thái độ với nghề của GV khá cao, có tâm thế tương đối chủ động trong nhận thức, tìm hiểu và tiến hành các hoạt động nghề như: tìm tòi, lĩnh hội một cách khá chủ động, tích cực về tri thức kỹ năng nghề nghiệp, cụ thể như việc tìm hiểu đặc điểm của trẻ mỗi ngày, cập nhật, đổi mới các phương pháp tổ chức các hoạt động chăm sóc giáo dục trẻ... và sẵn sàng, chủ động, tích cực trong việc tổ chức các hoạt động cho trẻ, không để ai nhắc nhở. Bên cạnh đó chiều hướng thái độ của GVMN công tác tại vùng 1 khá tích cực, họ nhìn nhận về nghề với quan điểm đúng đắn, tích cực và có những rung cảm tích cực với trẻ, với giá trị nghề, với việc học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ...

Thái độ này có thể lý giải, vùng 1 là nơi GV có điều thuận lợi về mọi mặt như: điều kiện cơ sở vật chất được đầu tư, môi trường làm việc thuận lợi, có nhiều cơ hội học tập,... Bên cạnh đó, đây là vùng có trình độ dân trí tương đối cao, phụ huynh phần lớn là những người có hiểu biết, có điều kiện kinh tế nên họ sẵn sàng phối hợp, chia sẻ với cô giáo về mặt tinh thần, vật chất như: hiểu và thông cảm với công việc của cô, sẵn sàng ủng hộ, đóng góp nguyên vật liệu, kinh phí để con em mình có điều kiện học tập tốt nhất. Song song với việc ủng hộ của phụ huynh, họ cũng có những yêu cầu cao đối với GV về mặt chuyên môn và đạo đức nghề nghiệp... Chính những yếu tố này là động lực thúc đẩy GVMN phải luôn phấn đấu và có ý thức trách nhiệm nâng cao thái độ nghề nghiệp của bản thân để đáp ứng được nhu cầu của xã hội và sự tin tưởng của phụ huynh.

Kết quả trên cũng được phản ánh rất rõ ở tỉ lệ phần trăm các mức độ, tỉ lệ GV lựa chọn nhiều nhất là mức độ 5 là (39,5%), mức độ 4 và mức độ 3 cùng chiếm 27,6%, mức độ 2 có tỉ lệ rất thấp là 5,3%, không có GV nào lựa chọn mức độ 1.

GVMN công tác ở vùng 2 và 3 cùng có thái độ với nghề ở mức độ 3, thể hiện ở ĐTB là: vùng 2 ĐTB: 3,24- ĐLC: 0,66; Vùng 3, ĐTB: 2,71- ĐLC: 0,73. Ở mức độ này, tính sẵn sàng trong thái độ với nghề của GV không cao, không thấp; chiều

hướng thái độ không tích cực cũng không tiêu cực. Với thái độ này, GV không làm việc hết mình, không nỗ lực để hoàn thành tốt hơn công việc do mình đảm nhiệm. mà chỉ làm cầm chừng. Chính vì thế mà kết quả thực hiện nhiệm vụ năm học của các GV này ít có sự tiến bộ, thường là "giậm chân tại chỗ". Và nếu cứ giữ thái độ đó, GV sẽ dần tụt dốc so với chính họ và tụt hậu trước nhu cầu phát triển của xã hội, yêu cầu của công việc.

Sở dĩ như vậy, vì vùng 2, vùng 3 có điều kiện kinh tế xã hội khó khăn và đặc biệt khó khăn, địa hình đi lại xa xôi, hiểm trở, cơ hội học tập hạn chế... trình độ dân trí thấp, nhiều phụ huynh chưa nhận thức hết được ý nghĩa của bậc học MN, không tha thiết đưa trẻ đến trường, không phối hợp, chia sẻ, mọi việc đều giao cho cô và đương nhiên họ cũng ít yêu cầu cao đối với GV... Vì thế GVMN không có động lực để phấn đấu và cống hiến, họ thường tự bằng lòng với hiện tại, ít chịu trau dồi nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, ngại đổi mới, sáng tạo,...

Mặc dù ở vùng 2 và vùng 3, GVMN đều có thái độ với nghề ở mức độ trung bình, nhưng xét về mặt điểm số, ĐTB của GVMN công tác tại vùng 2 cao hơn vùng 3. Và tỉ lệ GVMN vùng 3 có thái độ với nghề ở mức độ tiêu cực (mức 1, 2) cao hơn so với vùng 2 là 12,6% (19,2% - 6,6%)

So sánh tỉ lệ phần trăm các mức độ giữa các nhóm GV ở 3 vùng, chúng ta sẽ thấy chiều hướng thái độ tích cực (mức 4+5) giảm dần từ vùng 1 đến vùng 3, tỉ lệ lần lượt là: 67,1% - 57,3% - 35,7%; Chiều hướng thái độ tiêu cực (mức 1+2) thì ngược lại có giảm dần từ vùng 3 đến vùng 1, tỉ lệ lần lượt là: 19,2% - 6,6% - 5,3%.

Như vậy có thể nói, thái độ với nghề của GVMN tỉ lệ thuận với sự phát triển kinh tế xã hội nơi mà họ công tác. Vùng có điều kiện kinh tế, xã hội càng phát triển, thái độ với nghề của GVMN càng tích cực; vùng có điều kiện kinh tế, xã hội càng khó khăn, thái độ với nghề của GVMN càng giảm

Kiểm định ANOVA cho sig=0,000, chứng tỏ sự khác biệt về thái độ với nghề của GVMN theo địa bàn công tác có ý nghĩa về mặt thống kê. Kiểm định sâu hơn, cho thấy có sự khác biệt giữa nhóm GV công tác ở vùng 1 với vùng 2 (sig=0.000); sự khác biệt giữa nhóm GV công tác 1 với vùng 3 (sig=0.0035); sự khác biệt giữa nhóm GV công tác ở vùng 2 với vùng 3 (sig=0.003).

Tóm lại, qua kết quả nghiên cứu thực trạng thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên xét theo các tham số, chúng tôi có thể khẳng định: GVMN có thâm niên nghề từ 6-15 năm và 16-25 năm có thái độ với nghề tích cực hơn giai đoạn GV mới vào nghề (1-5 năm) và GV sắp nghỉ hưu (trên 25 năm). GVMN có trình độ chuyên môn càng cao, thái độ với nghề càng tích cực, cụ thể GVMN trình độ ĐH có thái độ với nghề tích cực hơn trình độ TC và CĐ. GV dạy giỏi có thái độ nghề tích cực hơn so với GV không đạt GV dạy giỏi; GV dạy giỏi cấp càng cao, thái độ nghề càng tích cực. GVMN là người dân tộc Kinh có thái độ với nghề tích cực hơn GVMN người DTTS. GVMN công tác tại vùng có điều kiện kinh tế, xã hội phát triển có thái độ với nghề tích cực hơn so với GV công tác tại các vùng có điều kiện kinh tế, xã hội khó khăn.

4.1.2. Biểu hiện thái độ với các lĩnh vực nghề của giáo viên mầm non các tỉnh Tây Nguyên

Ở phần trên, chúng tôi đã phản ánh chung thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên. Sau đây, chúng tôi sẽ đi sâu nghiên cứu biểu hiện thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên qua 3 mặt: Nhận thức, xúc cảm và hành động với 4 lĩnh vực nghề để thấy rõ hơn thực trạng thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên

4.1.2.1. Thái độ với nghề của giáo viên mầm non các tỉnh Tây Nguyên biểu hiện qua mặt nhận thức

Nhận thức trong thái độ với nghề của GVMN có 2 chức năng như ở chương 2 đã trình bày: Chức năng thứ nhất là phản ánh về nghề, trả lời câu hỏi GVMN có nhận thức đầy đủ, rõ ràng về nghề không; chức năng thứ hai là biểu hiện thái độ với nghề của GVMN thông qua nhận thức: GVMN nhận thức trong thái độ với nghề chủ động hay thụ động; đúng đắn hay lệch lạc. Trong nghiên cứu này chúng tôi đánh giá thái độ với nghề biểu hiện qua nhận thức của GVMN về 4 lĩnh vực: nhận thức về trẻ em, về giá trị nghề, về các hoạt động chăm sóc, giáo dục trẻ và về việc học tập, bồi dưỡng, nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ và qua 5 mức độ như đã trình bày ở chương 3. Thực trạng nhận thức về nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên được thể hiện cụ thể dưới đây:

Bảng 4.9: Tự đánh giá về nhận thức trong thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên

Các lĩnh vực nghề	Tính Sẵn sàng		Chiều hướng		Chung	
	<i>ĐTB</i>	<i>ĐLC</i>	<i>ĐTB</i>	<i>ĐLC</i>	<i>ĐTB</i>	<i>ĐLC</i>
Nhận thức về trẻ em	3,40	0,74	3,36	0,87	3,40	0,79
Nhận thức về giá trị nghề	2,92	0,78	2,32	0,72	2,62	0,75
Nhận thức về hoạt động chăm sóc, giáo dục trẻ	2,74	0,85	3,15	0,87	2,95	0,86
Nhận thức về việc học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ	3,35	0,79	3,52	0,78	3,44	0,79

Kết quả thống kê ở bảng 4.9, chúng ta thấy biểu hiện nhận thức trong thái độ với các lĩnh vực nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên có sự khác nhau, thể hiện ở ĐTB chung dao động từ mức độ 2 đến mức độ 4 (2,62 - 3,44).

Thứ nhất là lĩnh vực học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, ĐTB chung: 3,44; ĐLC: 0,79, biểu hiện thái độ nhận thức ở mức độ 4. GV có tâm thế nhận thức khá cao, thái độ nhận thức tương đối tích cực biểu hiện ở việc hiểu biết khá đầy đủ và đúng đắn về mục đích, ý nghĩa của việc học tập, bồi dưỡng và xác định cho mình động cơ học tập đúng đắn.

Cô V.T.T.T trường MN HML Gia Lai nói: Học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ có ý nghĩa vô cùng quan trọng, xã hội ngày càng phát triển, yêu cầu đối với nghề ngày càng cao, nếu GV không thường xuyên học tập, trau dồi sẽ nhanh chóng bị tụt hậu, không đáp ứng được yêu cầu của công việc. Tôi xác định việc học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn vừa là nhiệm vụ với nghề, vừa là học cho mình. (Trích biên bản phỏng vấn số 7)

Xét các tiêu chí, cho thấy tính sẵn sàng nhận thức về việc học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ ở mức độ 3 (ĐTB: 3,35; ĐLC: 0,79); chiều hướng nhận thức ở mức độ 4 (ĐTB: 3,52; ĐLC: 0,78).

Xét tỉ lệ phần trăm các mức độ (Phụ lục 5, bảng 5.1) Bên cạnh tỉ lệ GVMN

nhận thức ở mức độ 3,4,5 về việc học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ còn có 17,4% GVMN có thái độ nhận thức ở mức độ 1 và 2- GV có tâm thế nhận thức rất thấp, không sẵn sàng tiếp cận với cái mới, nên rất thụ động, miễn cưỡng trong nhận thức, theo kiểu bắt buộc và có quan điểm, nhìn nhận, đánh giá về lĩnh vực này rất tiêu cực, lệch lạc. Họ cho rằng, đối với bậc học mầm non, chỉ dạy cho trẻ những gì gần gũi xung quanh ta, nên GVMN không cần phải có trình độ cao siêu và không cần phải học tập, bồi dưỡng nhiều.

Cô H' R. B. Y, GV trường MGBS, huyện Cư Kuin, tỉnh Đắk Lắk có trình độ Trung cấp chia sẻ: Mình thấy chỉ cần áp dụng những gì đã học ở trường trung cấp sư phạm là đủ vì các cháu nhỏ đâu cần GV phải phải học cao, hiểu rộng làm gì. GV chỉ cần chăm chỉ, chịu khó là được. (Trích biên bản phỏng vấn số 8)

Thứ hai là nhận thức về trẻ em của GVMN các tỉnh Tây Nguyên mức độ 3, ĐTB: 3,40; ĐLC: 0,79, biểu hiện thái độ nhận thức về trẻ em ở mức trung bình. Mức độ sẵn sàng trong nhận thức không cao, không thấp; chiều hướng nhận thức không tích cực, cũng không tiêu cực. Biểu hiện GV không chủ động, cũng không thụ động trong nhận thức về những gì liên quan đến trẻ em như: đặc điểm tâm sinh lý, hoàn cảnh sống riêng của trẻ; các cách giao tiếp ứng xử với trẻ và có quan điểm, nhìn nhận, đánh giá về trẻ không tích cực, biện chứng, cũng không tiêu cực, lệch lạc.... Chẳng hạn khi thấy một cháu trong lớp có vẻ nhút nhát, khó gần, người GV có tâm thế nhận thức cao, họ sẽ ngay lập tức muốn biết tại sao cháu như vậy, nhưng với thái độ nhận thức trung bình GV sẽ từ từ, không cần phải biết ngay và không có niềm tin chắc chắn có thể thay đổi tính nhút nhát của trẻ.

Thái độ nhận thức về trẻ trung bình được thể hiện ở cả 2 tiêu chí: sẵn sàng và chiều hướng nhận thức, đều có ĐTB ở mức độ 3, ĐTB lần lượt là: 3,40 và 3,36.

Xét tỉ lệ phần trăm các mức độ (Phục lục 5, bảng 5.1), ta thấy có 60% GVMN có thái độ nhận thức về trẻ ở mức độ 4 và 5; 33, 2% ở mức độ 3. Đặc biệt có 10,2% GVMN có thái độ nhận thức về trẻ ở mức độ 2 và 5,6% GV mức độ 1 - biểu hiện tính sẵn sàng trong nhận thức về trẻ em của GVMN rất thấp thể hiện GV rất thụ động, miễn cưỡng trong nhận thức về trẻ, họ tìm hiểu về trẻ theo kiểu bắt buộc và có quan điểm, nhìn nhận, đánh giá về trẻ rất tiêu cực, lệch lạc như không có niềm tin vào việc sẽ giáo dục được trẻ hay phải giáo dục trẻ theo kiểu "thương cho roi cho vọt".

Qua trò chuyện với những GV này, chúng tôi thấy mức độ hiểu biết về trẻ nhất là những đặc điểm riêng của từng trẻ trong lớp còn khá mơ hồ. GV mới chỉ nắm bắt được những đặc điểm dễ nhận biết của một số trẻ như: trẻ này nghịch ngợm, trẻ kia ngoan ngoãn; trẻ này bạo dạn, trẻ kia nhút nhát. GV không thấy được những mặt mạnh, những tiềm năng cần phát triển của trẻ, chỉ thấy được những điểm hạn chế như: nghịch ngợm, quậy phá, khó dạy... Bên cạnh đó những GV này hiểu không đầy đủ về việc giao tiếp đối xử với trẻ em như, họ hiểu khá đơn giản "Tôn trọng nhân cách trẻ là không la mắng, đánh đập trẻ". Về mặt lý luận, ngoài khía cạnh không được xúc phạm thân thể, nhân phẩm của trẻ, GV phải coi trẻ như một thành viên, luôn tôn trọng, lắng nghe ý kiến của trẻ, không áp đặt trẻ... Với thái độ nhận thức về trẻ như trên của một bộ phận GVMN sẽ dễ dẫn đến các hành động nghề không mô phạm, chuẩn mực.

Cô L. T. T. D-GV trường MGHM, Hòa An, Krông Păk, Đắk Lắk chia sẻ: *Trẻ ở độ tuổi này hầu hết là không biết nghe lời người lớn, thích tự làm theo ý mình, không có ý thức tổ chức kỷ luật. Muốn cho chúng vào khuôn khổ, nề nếp phải nghiêm khắc ngay từ đầu. Nếu mình cứ nhẹ nhàng, tình cảm, tôn trọng... là chúng được đà, không nghe lời, lớp lúc nào cũng như cái chợ.* (Trích biên bản phỏng vấn số 9).

Thứ ba là nhận thức về hoạt động chăm sóc, giáo dục trẻ của GVMN các tỉnh Tây Nguyên có ĐTB: 2,95; ĐLC: 0,86, biểu hiện mức độ 3, mức độ trung bình. Ở mức độ này, tính sẵn sàng trong nhận thức của GV không cao, không thấp; chiều hướng nhận thức không tích cực, cũng không tiêu cực thể hiện ở quan điểm nhìn nhận, đánh giá của GV về các hoạt động này không tích cực, biện chứng, cũng không tiêu cực, lệch lạc.

Việc sẵn sàng nhận thức và nhận thức đúng đắn, tích cực về các hoạt động chăm sóc giáo dục trẻ là vô cùng quan trọng như: nhận thức về mục tiêu, nội dung, phương pháp, hình thức tổ chức các hoạt động chăm sóc, giáo dục trẻ; việc xây dựng môi trường, kế hoạch, đánh giá sự phát triển của trẻ và quản lý trẻ em; sự hợp tác, trao đổi với phụ huynh trong việc chăm sóc, giáo dục trẻ và với việc xử lý các tình huống xảy ra trong quá trình chăm sóc, giáo dục trẻ....Tuy nhiên, thái độ nhận thức của GVMN về các hoạt động này mới chỉ ở mức trung bình. Mức độ trung

bình cũng thể hiện rõ ở từng tiêu chí. Các tiêu chí sẵn sàng và chiều hướng thái độ đều có ĐTB ở mức độ 3, ĐTB lần lượt là: 2,74 và 3,15.

Bên cạnh đó, tỉ lệ phần trăm GVMN có thái độ nhận thức về lĩnh vực này ở mức độ 1 và 2 chiếm khá cao là 20,7%. (Phục lục 5, bảng 5.1). Nghĩa là còn có 1 bộ phận không nhỏ GVMN có thái độ nhận thức khá tiêu cực, mức độ sẵn sàng nhận thức rất thấp và nhận thức không đầy đủ, sâu sắc về mục tiêu, nội dung phương pháp chăm sóc giáo dục trẻ, đồng thời nhìn nhận về các hoạt động này khá lệch lạc, không thấy được tầm quan trọng của nó, họ cho rằng các hoạt động này không có gì khó cả, năm nào chẳng thế, giống như ăn cơm hàng ngày.

Thứ tư là nhận thức về giá trị nghề, lĩnh vực có ĐTB thấp nhất, ĐTB: 2,62; ĐLC: 0,75, cho thấy GVMN nhận thức giá trị nghề ở mức độ 2 - Nghĩa là GV có thái độ khá tiêu cực đối với giá trị nghề.

Xét từng tiêu chí, mặc dù GVMN có tâm thế nhận thức về giá trị nghề ở mức độ trung bình (ĐTB:2,92; ĐLC: 0,78), nhưng họ lại có chiều hướng nhận thức khá tiêu cực (ĐTB: 2,32; ĐLC: 0,72), nghĩa là họ có quan điểm, nhìn nhận về hệ giá trị nghề tương đối lệch lạc, phiến diện; không thấy được những giá trị nhân văn, ý nghĩa cao quý của nghề mà chỉ thấy đây là một nghề tầm thường, không có vị trí xã hội, không được mọi người coi trọng; là nghề vất vả, áp lực, thu nhập thấp... Tỉ lệ phần trăm GV có thái độ nhận thức về giá trị nghề ở mức độ tiêu cực chiếm 28,2% (Phục lục 5, bảng 5.1).

Giá trị nghề là một trong những yếu tố quan trọng chi phối cảm xúc cũng như việc lựa chọn cách thức tiến hành các hoạt động chuyên môn của GV. Tuy nhiên, hiện nay, nhiều GV chưa có nhận thức đúng đắn về giá trị nghề mà họ đang theo đuổi, họ chọn nghề với nhiều lý do khác nhau chứ không xuất phát từ việc nhận thức được giá trị đích thực, ý nghĩa xã hội to lớn của nghề. Vì vậy, trong quá trình công tác, GV chưa thực sự tự giác, tích cực, có ý thức trau dồi phẩm chất đạo đức và năng lực nghề, chưa thực sự tâm huyết, gắn bó với nghề.

Cô M.T.T.D. trường MGHP - Huyện Cư M'Gar, tỉnh Đắk Lắk chia sẻ: Khi còn là học sinh cấp 3, tôi rất ấn tượng với hình ảnh một cô giáo mầm non mặc áo dài, dịu dàng, trẻ trung, được các em nhỏ vây quanh. Cô dạy các em múa, hát, cho các em chơi trò chơi... và nụ cười lúc nào cũng nở trên môi. Từ đó tôi mơ ước sau

này mình trở thành một cô giáo mầm non. Thế nhưng khi điều ước trở thành sự thật, thì nó lại trở thành điều mà tôi hối tiếc nhất trong cuộc đời của mình. Nó khác xa với những gì mà tôi đã hình dung. Giá mà tôi được lựa chọn lại một nghề khác...(Trích biên bản phỏng vấn số 10).

Như vậy, qua phân tích trên và kết hợp với kết quả ở bảng 4.1, chúng ta có thể khẳng định: Thái độ nhận thức về nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên nói chung ở mức độ trung bình. Nhưng, thái độ nhận thức đối với từng lĩnh vực nghề của GVMN có sự khác biệt cơ bản. Trong đó, lĩnh vực học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ có thái độ nhận thức ở mức độ 4; lĩnh vực giá trị nghề ở mức độ 2; hai lĩnh vực còn lại ở mức độ 3.

Để kiểm tra độ khách quan trong kết quả tự đánh giá về thái độ nhận thức của GV, chúng tôi đã khảo sát ý kiến đánh giá của CBQL và so sánh với kết quả tự đánh giá của họ, cụ thể như sau:

Bảng 4.10. Tự đánh giá của GV và đánh giá của CBQL về thái độ nhận thức nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên (xét chung)

STT	Các lĩnh vực	Tự đánh giá của GV		Đánh giá của CBQL	
		ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC
1	Nhận thức về trẻ	3,40	0,79	3,3	0,67
2	Nhận thức về giá trị nghề	2,62	0,75	2,62	0,70
3	Nhận thức về hoạt động chăm sóc, giáo dục trẻ	2,95	0,86	2,75	0,73
4	Nhận thức về việc học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ	3,44	0,79	3,43	0,68
Chung		3,10	0,80	3,01	0,70

So sánh kết quả thống kê tại bảng 4.10, chúng ta thấy về mặt điểm số, ĐTB chung do CBQL đánh giá thấp hơn so với ĐTB do GVMN tự đánh giá. ĐTB do CBQL đánh giá là 3,01- ĐLC: 0,70; ĐTB do GVMN tự đánh giá là 3,10- ĐLC: 0,80.

Tuy nhiên, sự chênh lệch giữa ĐTB chung không đáng kể. ĐTB chung do CBQL đánh giá thấp hơn so với ĐTB chung do GVMN tự đánh giá là 0,08 và xét về mức độ nhận thức thì không có gì thay đổi, cả CBQL và GVMN đều đánh giá nhận thức trong thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên đạt mức *trung bình*.

Kết quả trên cũng được thể hiện tương tự ở các lĩnh vực nghề. Hầu hết các lĩnh vực nghề, CBQL đánh giá đều thấp hơn so với GVMN tự đánh giá và sự chênh lệch về điểm số không đáng kể, dao động từ 0,01 đến 0,2 và mức độ nhận thức không thay đổi. Duy nhất lĩnh vực nhận thức về giá trị nghề CBQL đánh giá giống với GVMN tự đánh giá, ĐTB đều là 2,62. Kết quả này hoàn toàn phù hợp với đánh giá thái độ của CBQL giành cho GVMN tại bảng 4.3.

Xét về độ lệch chuẩn cho thấy, đánh giá của CBQL đồng đều hơn so với tự đánh giá của GVMN (ĐTB độ lệch chuẩn của CBQL thấp của GVMN (0,70 so với 0,80).

Như vậy, ý kiến của GVMN và CBQL khá thống nhất với nhau khi đánh giá về mức độ nhận thức về nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên, Kiểm định T-test sig = 0.117, cho thấy không có sự khác biệt giữa tự đánh giá của GVMN và CBQL đánh giá. Chúng tôi một lần nữa có thể khẳng định: GVMN các tỉnh Tây Nguyên có thái độ nhận thức về nghề ở mức độ 3, trong đó nhận thức về việc học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ của GVMN cao nhất, thấp nhất là nhận thức về giá trị nghề.

4.1.2.2. Thái độ với nghề của giáo viên mầm non các tỉnh Tây Nguyên biểu hiện qua xúc cảm

Xúc cảm là thành phần cốt lõi trong thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên, thể hiện sự rung động của GVMN đối với trẻ, đối với giá trị nghề, với hoạt động chăm sóc, giáo dục trẻ và với việc học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, liên quan đến việc thỏa mãn hay không thỏa mãn nhu cầu của GVMN. Xúc cảm với nghề của GVMN mang tính chủ thể cao.

Chúng tôi sử dụng thang đo 5 mức độ để đo thái độ xúc cảm với nghề của GVMN như đã trình bày ở chương 3. Kết quả nghiên cứu được thể hiện cụ thể dưới đây:

**Bảng 4.11: Tự đánh giá về thái độ xúc cảm với nghề của
GVMN các tỉnh Tây Nguyên**

Các lĩnh vực nghề	Tính sẵn sàng		Chiều hướng		Chung	
	<i>ĐTB</i>	<i>ĐLC</i>	<i>ĐTB</i>	<i>ĐLC</i>	<i>ĐTB</i>	<i>ĐLC</i>
Xúc cảm với trẻ em	3,28	0,74	3,47	0,85	3,38	0,80
Xúc cảm với giá trị nghề	2,42	0,65	2,58	0,72	2,50	0,69
Xúc cảm với các hoạt động chăm sóc, giáo dục trẻ	2,70	0,84	2,65	0,75	2,68	0,80
Xúc cảm với việc học tập, bồi dưỡng trình độ chuyên môn nghiệp vụ	3,55	0,85	3,47	0,86	3,51	0,86

Qua kết quả nghiên cứu ở bảng 4.11, chúng ta thấy xúc cảm với các lĩnh vực nghề không đồng đều, có lĩnh vực xúc cảm ở mức độ 4, có lĩnh vực ở mức độ 2, thể hiện ở ĐTB dao động từ 2,50 - 3,51, cụ thể:

Lĩnh vực có ĐTB cao nhất là xúc cảm với việc học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, ĐTB: 3,51; ĐLC: 0,85 đạt mức độ 4 - Biểu hiện độ nhạy cảm trong cảm xúc của GVMN với lĩnh vực này khá cao và có chiều hướng xúc cảm tương đối tích cực. GV khá dễ dàng rung cảm với các thông tin về đến học tập, bồi dưỡng. Một GV chia sẻ: *khi nghe tin sắp tới nhà trường sẽ tổ chức một buổi hội thảo về chuyên đề "xây dựng môi trường lấy trẻ làm trung tâm", tự nhiên tôi thấy vui và háo hức.*

Thái độ này được biểu hiện rất rõ ở 2 tiêu chí sẵn sàng và chiều hướng của cảm xúc, đều có ĐTB ở mức độ 4 (3,55 và 3,47). GVMN khá vui vẻ, thích thú, hào hứng, quan tâm đến các hoạt động *học tập, bồi dưỡng, nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ* như: các lớp bồi dưỡng thường xuyên, nâng chuẩn; dự giờ, góp ý về chuyên môn; ghi chép những kinh nghiệm của bản thân để tránh lặp lại sai lầm; tìm tòi, tham khảo tài liệu...

Tỉ lệ GV có xúc cảm với *việc học tập, bồi dưỡng, nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ* ở mức 4 và 5 chiếm khoảng 68,5% (Phụ lục 5, bảng 5.2). Khi được trò

chuyện với GV về việc học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ thì nhiều GV tỏ ra rất quan tâm.

Cô N.T.N.B, GV trường MNTL - TP Buôn Ma Thuột - Đắk Lắk nói: *Mình rất thích tự mày mò, tìm hiểu và cùng chị em trao đổi về chuyên môn, đặc biệt là thích được đi học nữa lắm. Mong cấp trên tổ chức nhiều đợt bồi dưỡng chuyên đề, hội thảo chuyên môn... để chị em có cơ hội học hỏi lẫn nhau.* (Trích biên bản phỏng vấn số 11).

Tỉ lệ GV có xúc cảm với việc học tập, bồi dưỡng, nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ ở mức độ 1 và 2 có tỉ lệ thấp, khoảng 5,2% (Phụ lục 5, bảng 5.2). Một số GV bày tỏ: *Biết là việc học tập, bồi dưỡng rất cần thiết, nhưng thực sự tôi không hào hứng vì thấy mệt mỏi, vất vả. Và lại, giờ học không vô, chậm hiểu, trí nhớ lại kém, có học nữa cũng vậy.* (Trích biên bản phỏng vấn số 12).

Lĩnh vực có ĐTB cao thứ hai là *xúc cảm với trẻ em*, ĐTB: 3,38; ĐLC: 0,80, biểu hiện xúc cảm với trẻ em ở mức độ 3 - Mức độ trung bình. Tuy nhiên, xét từng tiêu chí, chiều hướng cảm xúc với trẻ có ĐTB ở mức độ 4 thể hiện ĐTB: 3,47; ĐLC: 0,85, nghĩa là GVMN có chiều hướng xúc cảm khá tích cực với trẻ. Khá yêu thương, lo lắng cho trẻ. Chẳng hạn không bức tức, thất vọng, khó chịu với trẻ cá biệt; khá lo lắng, xót thương khi thấy kém ăn, khó ngủ... Mức độ nhạy cảm của cảm xúc ở mức độ trung bình (ĐTB: 3,28; ĐLC: 0,74). Không phải tình huống nào xảy ra đối với trẻ, GV cũng có cảm xúc. Nghĩa là những kích thích gây cảm xúc cho GV phải là những kích thích tương đối mạnh. Điều đó có thể lý giải, trẻ còn nhỏ, thường xuyên biếng ăn, khó ngủ, xích mích với bạn....Nên có thể độ nhạy cảm trong cảm xúc của GVMN cũng bị giảm đi nhất định.

Tỉ lệ GVMN có thái độ cảm xúc với trẻ ở mức độ 4 chiếm 30,5% (Phụ lục 5, bảng 5,2), không có GV lựa chọn mức độ 1, nhưng có 5,8% GVMN có thái độ cảm xúc với trẻ ở mức độ 2, mức độ có độ nhạy cảm trong cảm xúc khá thấp và có chiều hướng xúc cảm tương đối tiêu cực; GV tương đối không yêu trẻ, thường xuất hiện những cảm xúc bức bối, cáu gắt, thất vọng khi gặp những tình huống có vấn đề về trẻ.

Trò chuyện với các GV này, chúng tôi được biết, các cô vào nghề không phải vì yêu nghề hay không đủ khả năng để chọn nghề khác mà hoàn toàn do hoàn cảnh ép buộc vì muốn ở gần nhà, đỡ gánh nặng về kinh tế cho gia đình, thực tế các cô không thích trẻ con. Đây cũng là cơ sở để chúng tôi xây dựng biện pháp tác động nâng cao cảm xúc với nghề cho GVMN.

Thứ ba là *xúc cảm với các hoạt động chăm sóc, giáo dục trẻ*, có ĐTB: 2,68; DLC: 0,80 - tiệm cận dưới của mức độ 3 - xúc cảm ở mức độ trung bình. Điều này được thể hiện rất rõ ở tiêu chí sẵn sàng và chiều hướng cảm xúc trong thái độ. Tính sẵn sàng trong cảm xúc của GVMN cũng ở mức độ trung bình, ĐTB: 2,90; DLC: 0,84, độ nhạy cảm không cao, không thấp. Chiều hướng cảm xúc trong thái độ với các hoạt động chăm sóc giáo dục trẻ có ĐTB: 2,65; DLC: 0,75, nghĩa là GV có chiều hướng xúc cảm trung tính, không tích cực cũng không tiêu cực. Chẳng hạn, GV không dễ vui mừng hay tức giận, buồn chán với những lời khen chê, nhận xét của đồng nghiệp về chuyên môn. Việc tổ chức các hoạt động cho trẻ không mang lại nhiều cảm xúc cho GV.

Khi được hỏi GV "Cô có cảm thấy hào hứng ... khi tổ chức các hoạt động cho trẻ không, vì sao?", nhiều GV chia sẻ, họ cảm thấy bình thường, vì đây là công việc lặp đi lặp lại, ngày nào cũng bằng đầy hoạt động từ đón trẻ đến khi trả trẻ, không có gì mới mẻ" (Trích biên bản phỏng vấn số 13).

Xét tỉ lệ phần trăm các mức độ, tỉ lệ GVMN có biểu hiện cảm xúc trung bình là 39,5%. số lượng GVMN có xúc cảm ở mức độ 4 và 5 là 55%, mức độ 1 và 2 khoảng 5.6%, (Phụ lục 5, bảng 5.2).

Cuối cùng là *xúc cảm với giá trị nghề* của GVMN các tỉnh Tây Nguyên ở mức độ 2 (ĐTB: 2,50; DLC: 0,69). Điều này được thể hiện ở cả 2 tiêu chí sẵn sàng, chiều hướng đều có ĐTB ở mức độ 2, ĐTB lần lượt là 2,42 và 2,58. Ở mức độ này, độ nhạy cảm trong cảm xúc của GVMN với giá trị nghề khá thấp và có chiều hướng xúc cảm tương đối tiêu cực. GV tương đối khó xuất hiện những rung cảm tích cực với nghề; họ tương đối không yêu nghề, không hài lòng về công việc của mình. Kết hợp với việc quan sát, trò chuyện với GV, chúng tôi ghi nhận được: đa số GV không có cảm thấy tự hào khi mình là GVMN; họ khá thất vọng vì bị xã hội đánh giá thấp, phụ huynh không tin tưởng và coi trọng, trong khi áp lực công việc không hề nhỏ...

Tỉ lệ GVMN có xúc cảm với giá trị nghề ở mức độ 1 và 2 chiếm 33,4%, mức độ 3 là 40,6%, mức độ 4 và 5 chiếm khoảng 25,9%, (Phụ lục 5, bảng 5.2).

Thực trạng trên có thể lý giải: Nghề GVMN là nghề vất vả, nhiều áp lực. Hơn thế nữa, so với vùng khác, GVMN các tỉnh Tây Nguyên còn vất vả hơn nhiều do điều kiện kinh tế xã hội nhiều nơi còn khó khăn; công việc vất vả, thời gian bố

hẹp, vượt ra khỏi khuôn khổ giờ hành chính, nhưng thu nhập lại thấp, không thỏa mãn được nhu cầu tối thiểu về vật chất, cũng như tinh thần của đa số GV. Đặc biệt, thời gian gần đây thường xuyên xảy ra các vụ việc bảo mẫu hành hạ trẻ, gây bức xúc dư luận và xã hội mất lòng tin vào GVMN. Phần lớn phụ huynh rất nhạy cảm với những biểu hiện lạ trên cơ thể trẻ như vết trầy xước, thâm tím,... Bất cứ lúc nào họ cũng nghi ngờ, đổ trách nhiệm cho GV và không ít các trường hợp phụ huynh đã có những lời nói, hành động làm tổn thương nghiêm trọng về mặt tinh thần cũng như thể xác của GV (Cô giáo Nguyễn Thị Xuân Mai ở Quảng Nam bị phụ huynh đánh thủng màng nhĩ, Cô giáo thực tập ở Nghệ An bị phụ huynh ép quỳ, đánh đập động thai...). Có thể nói, chưa bao giờ người GVMN lại cảm thấy bất an như hiện nay, thậm chí một số GV còn gọi đây là "nghề nguy hiểm".

Nhiều GVMN bức xúc: *Những vụ bạo hành trẻ chỉ là "con sâu làm rầu nồi canh", nhưng tất cả GVMN đều phải gánh chịu điều tiếng này. Họ luôn cảm thấy ánh mắt không tôn trọng của phụ huynh và không được xã hội nhìn nhận, đánh giá đúng với những hy sinh của họ, khiến cho họ luôn mặc cảm với nghề của mình, thậm chí đi đâu, không muốn ai biết mình là cô giáo mầm non. Họ không cảm nhận được nghề GVMN là một nghề cao quý và có niềm tin rất thấp vào giá trị nghề.* (Trích biên bản phỏng vấn số 14).

Như vậy, cùng với kết quả ở bảng 4.1, chúng tôi có thể kết luận: GVMN các tỉnh Tây Nguyên có xúc cảm chung với nghề ở mức độ 3. Nhưng thái độ xúc cảm đối với từng lĩnh vực nghề có mức độ khác nhau. Trong đó, lĩnh vực học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ có thái độ xúc cảm ở mức độ 4; lĩnh vực giá trị nghề ở mức độ 2 và 2 lĩnh vực còn lại ở mức độ 3. Kết quả này rất phù hợp với kết quả thực trạng thái độ nhận thức với các lĩnh vực nghề của GVMN tại bảng 4.10, thái độ nhận thức của GVMN ở mức độ nào thì thái độ cảm xúc ở mức độ ấy.

Thực trạng thái độ cảm xúc với nghề trên đây là cơ sở để chúng tôi đề xuất các biện pháp nâng cao xúc cảm nghề cho GVMN các tỉnh Tây Nguyên.

Để kiểm tra độ khách quan trong tự đánh giá xúc cảm trong thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên, chúng tôi so sánh với kết quả đánh giá của CBQL. Kết quả được thể hiện ở bảng 4.12.

Bảng 4.12: Tự đánh giá và đánh giá của CBQL về thái độ xúc cảm nghề của GVMN và các tỉnh Tây Nguyên(mẫu chung)

STT	Các lĩnh vực	Tự đánh giá của GV		Đánh giá của CBQL	
		ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC
1	Xúc cảm với trẻ em	3,35	0,82	3,22	0, 82
2	Xúc cảm với giá trị nghề	2,50	0,69	2,38	0, 65
3	Xúc cảm với các hoạt động chăm sóc, giáo dục trẻ	2,68	0,81	2,54	0, 74
4	Xúc cảm với việc học tập, bồi dưỡng trình độ chuyên môn nghiệp vụ	3,51	0,85	3,42	0, 82
Chung		3,01	0,79	2,89	0,76

So sánh kết quả thống kê tại bảng 4.12, cũng giống như mặt nhận thức, mức độ xúc cảm trong thái độ với nghề của GVMN do CBQL đánh giá thấp hơn so với GVMN tự đánh giá. ĐTB do CBQL đánh giá là 2,89 - ĐLC: 0,70; ĐTB do GVMN tự đánh giá là 3, 01- ĐLC: 0,79. Sự chênh lệch giữa 2 ĐTB chung không đáng kể (0,12). Xét về mức độ xúc cảm thì không có gì thay đổi, cả CBQL và GVMN đều đánh giá cảm xúc trong thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên ở mức *trung bình*.

Kết quả trên cũng được thể hiện tương tự ở các lĩnh vực nghề. Hầu hết các lĩnh vực nghề, CBQL đánh giá đều thấp hơn so với GVMN tự đánh giá và sự chênh lệch về điểm số dao động từ 0,09 đến 0,14, biên độ hẹp hơn so với mặt nhận thức. Nhưng ở tất cả các lĩnh vực nghề cũng không có gì thay đổi về mức độ xúc cảm.

Tóm lại, đánh giá của CBQL về xúc cảm nghề của GVMN có sự tương đồng với tự đánh giá của GVMN, kiểm định T – test tìm hiểu sự khác biệt về những chỉ số thể hiện xúc cảm với nghề của GVMN do GV tự đánh giá và CBQL đánh giá cho kết quả sig=0.216 cho thấy sự khác biệt không có ý nghĩa thống kê. Chúng tôi một lần nữa có thể khẳng định kết luận về thực trạng xúc cảm với các lĩnh vực nghề của GVMN tự đánh giá có thể tin cậy.

4.1.2.3. Thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên biểu hiện qua hành động

Hành động là thành phần thứ ba trong thái độ với nghề, là các thao tác biểu hiện của mức độ nhận thức, trạng thái cảm xúc đối với nghề. Hành động là chỉ báo quan trọng để đo mức độ của thái độ. Nếu GVMN nhận thức tích cực về nghề; cảm xúc nhạy bén, tích cực nhưng lại không thể hiện ra bằng những hành động cụ thể thì thái độ đó vẫn chưa có ý nghĩa.

Chúng tôi sử dụng thang đo 5 mức như đã trình bày ở chương 3 để đo thái độ hành động với các lĩnh vực nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên (xét chung)

Kết quả được thể hiện ở bảng 4.13

Bảng 4.13. Tự đánh giá về hành động trong thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên (xét chung)

Các lĩnh vực nghề	Tính sẵn sàng		Chiều hướng		Chung	
	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC
Hành động trong thái độ đối với trẻ em	2,68	0,81	2,95	0,83	2,82	0,82
Hành động trong thái độ đối với giá trị nghề	2,80	0,81	2,54	0,88	2,67	0,85
Hành động trong thái độ đối với các hoạt động chăm sóc, giáo dục trẻ	3,44	0,80	3,44	0,77	3,44	0,79
Hành động trong thái độ đối với việc bồi dưỡng, nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ	3,80	0,80	4,20	0,83	4,00	0,82

Qua kết quả khảo sát ở bảng 4.13, chúng ta thấy hành động trong thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên với 4 lĩnh vực nghề có ĐTB dao động từ mức độ 3 đến mức độ 4 (2,67 - 4,00), cụ thể:

Cao nhất là thái độ hành động đối với việc học tập, bồi dưỡng, nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, có ĐTB: 4,00; ĐLC: 0,80, biểu hiện thái độ ở

mức độ 4, nghĩa là GV có tâm thế khá sẵn sàng, khá chủ động, tự giác, tích cực, học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ như: tự học, tự bồi dưỡng và tham gia các lớp học bồi dưỡng thường xuyên do ngành tổ chức... Điều này cũng được thể hiện ở cả 2 tiêu chí: Tính sẵn sàng hành động có ĐTB: 3,80; ĐLC: 0,80 và chiều hướng hành động có ĐTB: 4,20; ĐLC: 0,83. Kết quả này cho thấy rất logic với biểu hiện về mặt nhận thức của GVMN ở bảng 4.9 và cảm xúc ở bảng 4.11. Do việc nhận thức khá đúng đắn và có cảm xúc tương đối tích cực về lĩnh vực *học tập, bồi dưỡng, nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ* dẫn đến GV có có tâm thế sẵn sàng học tập và chủ động, tự giác trong học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ cho bản thân là điều dễ hiểu. Đây là một kết quả rất đáng mừng đối với các nhà quản lý.

Xét tỉ lệ phần trăm các mức độ (Phụ lục 5, bảng 5.3), tỉ lệ GVMN có thái độ hành động ở mức độ 3 là 39,2%; mức độ 1 và 2 chiếm khoảng 9,8%. Nghĩa là còn một bộ phận GV có mức độ sẵn sàng rất thấp trong học tập, bồi dưỡng; tham gia học tập khá miễn cưỡng và học tập không tích cực, đúng đắn như: quay cóp, sao chép, không sáng tạo...

Thứ hai là thái độ hành động đối với *các hoạt động chăm sóc, giáo dục trẻ* có ĐTB: 3,44; ĐLC: 0,79 - tiệm cận trên của mức độ 3. Và ở cả 2 tiêu chí sẵn sàng, chiều hướng hành động đều có ĐTB là 3,44. Nghĩa là GVMN các tỉnh Tây Nguyên có thái độ hành động chăm sóc, giáo dục trẻ ở mức độ trung bình, mức độ sẵn sàng hành động không cao, không thấp; chiều hướng hành động không tích cực, cũng không tiêu cực. Với thái độ này, công tác chuẩn bị tổ chức các hoạt động cho trẻ chưa thực sự được chu đáo và hành vi, thái độ, lời nói... khi chăm sóc, giáo dục trẻ chưa thực sự mô phạm, chuẩn mực lắm.

Bên cạnh đó, còn có 9,2% GVMN có thái độ hành động ở mức độ 1 và 2 (Phụ lục 5, bảng 5.3). Tính sẵn sàng cho các hoạt động chăm sóc, giáo dục trẻ của GVMN rất thấp và có chiều hướng hành động rất tiêu cực như: sao chép các kế hoạch hoạt động; thực hiện kế hoạch máy móc, không sáng tạo; đánh giá trẻ còn cảm tính, hình thức; xử lý các tình huống sư phạm theo cách chủ quan, cảm tính, thiếu chuẩn mực... Chẳng hạn, trong lớp có cháu bị trật khớp, cô giáo không chủ động trao đổi với phụ huynh, thành khẩn xin lỗi để họ thông cảm, đến khi phụ

huynh phát hiện ra, cô lại đổ lỗi: do cháu quá nghịch, không bao quát hết được.... khiến phụ huynh tức giận, báo cáo sự việc lên nhà trường...

Thư ba là thái độ hành động đối với trẻ em, có ĐTB là 2,82; DLC: 0,8, biểu hiện thái độ ở mức 3 - Mức độ trung bình. Mức độ trung bình cũng thể hiện ở cả 2 tiêu chí tính sẵn sàng và chiều hướng hành động, ĐTB lần lượt là: 2,68 và 2,95; DLC: 0,81 và 0,83. Với thái độ này, GV có mức độ sẵn sàng hành động không cao, không thấp; chiều hướng hành động không tích cực, cũng không tiêu cực. Nói chung là GV chưa thực sự sẵn sàng, chủ động tích cực trong hành động với trẻ em. Chẳng hạn việc gương mẫu, đối xử công bằng, gần gũi, lắng nghe ý kiến, tôn trọng nhân cách của trẻ... GV thể hiện chưa thật rõ nét, triệt để, có lúc còn cảm tính, tùy tiện hay việc tìm hiểu cá tính và hoàn cảnh sống của trẻ và chăm sóc, giáo dục trẻ phù hợp với đặc điểm đó... chưa thực sự chủ động.

Xét tỉ lệ phần trăm các mức độ (Phụ lục 5, bảng 5.3), tỉ lệ GVMN có thái độ hành động đối với trẻ ở mức độ 3 là 39,8%; mức độ 4 và 5 là 48,4%; 11,8% GV có thái độ hành động với trẻ mức độ 1 và 2, thể hiện mức độ sẵn sàng hành động khá thấp, hành động với trẻ được thực hiện một cách miễn cưỡng, tiêu cực, mang tính đối phó, nguy cơ có thể dẫn đến những hành vi xúc phạm, không tôn trọng trẻ như: la mắng, đánh đập. Chẳng hạn khi thấy 2 cháu đánh nhau, không cần hỏi han nguyên nhân, cô lập tức cho trẻ đứng úp mặt vào tường...

Trò chuyện với một số GV có thái độ hành động với trẻ ở mức độ 1 và 2, chúng tôi được biết họ hầu như không có tâm thế tìm hiểu về các đặc điểm tâm, sinh lý và hoàn cảnh riêng của từng trẻ, họ không có sổ ghi chép đặc điểm riêng của trẻ, không xây dựng kế hoạch, biện pháp chăm sóc, giáo dục trẻ riêng với từng trẻ, từng nhóm. Nghĩa là hằng ngày thấy sao thì làm vậy.

Một CBQL chia sẻ: Việc chăm sóc, giáo dục trẻ phù hợp với đặc điểm riêng; hay việc gương mẫu, yêu thương, đối xử công bằng và tôn trọng nhân cách trẻ em không phải GV nào cũng thực hiện tốt, không phải được thực hiện mọi lúc, mọi nơi. Một bộ phận GV miễn cưỡng thực hiện, lúc thế này lúc thế kia... Khi gặp vấn đề với trẻ như: biếng ăn, không nghe lời... thay vì dùng lời lẽ, cử chỉ, hành động có tính động viên, nhắc nhở trẻ ăn, có cô lại quát mắng, dọa dẫm. (Trích biên bản phỏng vấn số 15)

Cuối cùng là *thái độ hành động đối với giá trị nghề* của GVMN có thái độ hành động ở mức 3, thể hiện ở ĐTB là 2,67; DLC: 0,85. Tỷ lệ GVMN lựa chọn mức độ 3 là 38,3% (Phụ lục 5, bảng 5.3). Xuất phát từ việc nhận thức và có xúc cảm trong thái độ với giá trị nghề ở mức trung bình dẫn đến thái độ hành động của GV cũng có mức độ tương tự. Tuy nhiên, xét từng tiêu chí: tính sẵn sàng ở mức độ 3, còn chiều hướng hành động chỉ đạt mức độ 2. Nghĩa là hành động của GV ở lĩnh vực này khá tiêu cực, chẳng hạn thay vì việc tìm ra những ý tưởng mới tốt đẹp để nâng cao chất lượng, giúp phụ huynh thông cảm, tin tưởng, chia sẻ để làm giảm những khó khăn, vất vả của công việc thì họ lại mặc kệ, để phụ huynh "muốn nghĩ gì thì nghĩ, việc tôi, tôi làm" Thậm chí còn có những hành động hạ thấp giá trị nghề như không thực hiện hết trách nhiệm gây mất lòng tin của phụ huynh

Bên cạnh đó tỷ lệ GVMN có thái độ hành động với giá trị nghề mức độ 1 và 2 khá cao, chiếm 16,7%. Thể hiện *mức độ sẵn sàng* trong hành động của GVMN khá thấp và có chiều hướng hành động tương đối tiêu cực. Chẳng hạn GV không có tâm thế khắc phục những khó khăn, vất vả của nghề; tìm cách giảm áp lực của nghề đối với bản thân cũng... dẫn đến khá thụ động trong hành động và có những hành vi tiêu cực đi ngược lại với hệ giá trị nghề.

Xét tỷ lệ phần trăm các mức độ của hầu hết các hành động trong thái độ với nghề ở các lĩnh vực nghề đều có điểm chung về thứ bậc các mức độ từ cao xuống thấp là 3,4,5,2,1. Duy chỉ có hành động trong thái độ đối với các hoạt động chăm sóc, giáo dục trẻ là mức độ 4 chiếm tỷ lệ cao nhất. Ở mức độ 3 và 4 giữa các nhóm có tỷ lệ chênh lệch không đáng kể. Nhưng tính gộp chiều hướng hành động tích cực (mức độ 4+5), hành động trong thái độ với việc bồi dưỡng, nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ và với các hoạt động chăm sóc giáo dục trẻ có tỷ lệ cao nhất (51,0%), thấp nhất là nhóm hành động trong thái độ đối với giá trị nghề 44,9%. Nhưng ở chiều hướng hành động tiêu cực (mức độ 1+2), chiếm tỷ lệ cao nhất lại là nhóm hành động trong thái độ đối với giá trị nghề 16,7%, thấp nhất là nhóm hành động trong thái độ với các hoạt động chăm sóc, giáo dục trẻ (9,8%).

Như vậy, qua phân tích kết quả và kết hợp với kết quả nghiên cứu ở bảng 4.1 có thể kết luận: Thái độ hành động với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên ở mức độ 3 (mức độ trung bình), và có biểu hiện mức độ khác nhau đối với từng lĩnh

vực nghề cụ thể: Thái độ hành động với lĩnh vực học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ ở mức 4, các lĩnh vực còn lại ở mức 3.

Để kiểm tra độ khách quan trong tự đánh giá hành động trong thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên, chúng tôi đã khảo sát ý kiến đánh giá của CBQL và so sánh với kết quả tự đánh giá của GVMN, thể hiện ở bảng 4.14.

Bảng 4.14. Tự đánh giá của GV và đánh giá của CBQL về hành động nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên (xét chung)

STT	Các lĩnh vực	Tự đánh giá của GV		Đánh giá của CBQL	
		<i>ĐTB</i>	<i>ĐLC</i>	<i>ĐTB</i>	<i>ĐLC</i>
1	Hành động trong thái độ đối với trẻ em	2,82	0,8	2,67	0,79
2	Hành động trong thái độ đối với giá trị nghề	2,67	0,84	2,65	0,8
3	Hành động trong thái độ đối với các hoạt động chăm sóc, giáo dục trẻ	3,44	0,75	3,38	0,72
4	Hành động trong thái độ đối với việc bồi dưỡng, nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ	4,00	0,80	3,8	0,76
Chung		3,23	0,80	3,13	0,77

So sánh kết quả thống kê tại bảng 4.14, cũng giống như mặt nhận thức, xúc cảm, hành động với nghề của GVMN do CBQL đánh giá thấp hơn so với GVMN tự đánh giá. *ĐTB* do CBQL đánh giá là 3,13; *ĐLC*: 0,77. *ĐTB* do GVMN tự đánh giá là 3,23, *ĐLC*: 0,8. Sự chênh lệch giữa 2 *ĐTB* chung không đáng kể (0,10). Xét về mức độ thái độ hành động thì không có gì thay đổi, cả CBQL và GVMN đều đánh giá hành động trong thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên ở mức *trung bình*.

Kết quả trên cũng được thể hiện tương tự ở các lĩnh vực nghề. Hầu hết các lĩnh vực nghề, CBQL đánh giá đều thấp hơn so với GVMN tự đánh giá và sự chênh lệch về điểm số dao động từ 0,02 đến 0,20 và ở tất cả các lĩnh vực nghề đều không có gì thay đổi về mức độ hành động.

Như vậy, qua sự đối chiếu kết quả đánh giá giữa CBQL và tự đánh giá

GVMN, Kiểm định T – test tìm hiểu sự khác biệt về những chỉ số thể hiện xúc cảm với nghề của GVMN do GV tự đánh giá và CBQL đánh giá cho kết quả $\text{sig}=0.238$ cho thấy sự khác biệt không có ý nghĩa thống kê. Vì thế có thể nói kết luận về thực trạng hành động với nghề của GVMN tự đánh giá rất đáng tin cậy.

Tóm lại, kết quả nghiên cứu thực trạng cho thấy, các mặt biểu hiện thái độ của GVMN các tỉnh Tây Nguyên với các lĩnh vực nghề có sự khác biệt đáng kể, có lĩnh vực thái độ biểu hiện khá tích cực (mức 4), có lĩnh vực lại khá tiêu cực (mức độ 2), có lĩnh vực ở mức độ trung bình. GVMN có biểu hiện thái độ tích cực nhất là đối với lĩnh vực học tập bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ (mức độ 4). GV có tâm thế nhận thức khá cao, thái độ nhận thức tương đối tích cực biểu hiện ở việc hiểu biết khá đầy đủ và đúng đắn về mục đích, ý nghĩa của việc học tập, bồi dưỡng và xác định cho mình động cơ học tập đúng đắn. GV có chiều hướng xúc cảm tương đối tích cực như vui vẻ, hào hứng, quan tâm đến lĩnh vực này và có tâm thế sẵn sàng học tập và chủ động, tự giác trong học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ cho bản thân. Đối với hoạt động chăm sóc, giáo dục trẻ và đối với trẻ em, GV có biểu hiện thái độ ở mức độ 3 - Mức độ trung bình, tính sẵn sàng trong thái độ không cao, không thấp, chiều hướng thái độ không tích cực, cũng không tiêu cực. Riêng đối với giá trị nghề, GVMN có biểu hiện thái độ khá tiêu cực, thể hiện việc nhìn nhận về hệ giá trị nghề khá phiến diện, lệch lạc, bi quan... từ đó cảm thấy thất vọng, chán nản với công việc mình làm và đây chính là nguồn cơn cho những hành vi thiếu mô phạm, chuẩn mực trong quá trình thực hiện nhiệm vụ.

Kết quả thực trạng cũng chỉ ra thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên biểu hiện qua 3 thành phần nhận thức, cảm xúc, hành động với 4 lĩnh vực nghề có quan hệ chặt chẽ với nhau. Thái độ nhận thức, xúc cảm về nghề ở mức độ nào thì thái độ hành động ở mức độ đó và điều này được thể hiện rất rõ trong từng lĩnh vực nghề, nghĩa là thái độ nhận thức, xúc cảm với nghề của GVMN có tác động mạnh đến thái độ hành động nghề của họ. Kết quả này cũng rất phù hợp với kết quả đánh giá chung về thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên ở bảng 4.1 và 4.2.

Tuy nhiên, để có thể khẳng định mối quan hệ vững chắc giữa 3 thành phần này, làm cơ sở để chúng tôi xây dựng các biện pháp tác động nâng cao thái độ với nghề cho GVMN, chúng tôi tiến hành xem xét mối tương quan giữa chúng.

4.1.2.4. *Tương quan giữa các mặt biểu hiện của thái độ với nghề của giáo viên mầm non các tỉnh Tây Nguyên*

Việc xét tương quan tác động qua lại giữa 3 mặt biểu hiện của thái độ với nghề của giáo viên mầm non các tỉnh Tây Nguyên là để đánh giá biểu hiện cụ thể của một mặt tác động đến mặt khác như thế nào, quan hệ tác động qua lại giữa chúng có chặt chẽ không? Kết quả tương quan giữa các mặt biểu hiện của thái độ thể hiện ở bảng 4.15 dưới đây:

Bảng 4.15. Tương quan giữa nhận thức, cảm xúc và hành động

Biểu hiện	Nhận thức	Cảm xúc	Hành động	P
Nhận thức	1,000	,663	,753	,000
Cảm xúc	,663	1,000	,676	,000
Hành động	,753	,676	1,000	,000

Qua bảng 4.15 phân tích giá trị tương quan cho $p=0.000$, chứng tỏ giữa các mặt nhận thức, xúc cảm và hành động có mối tương quan và hệ số tương quan, cụ thể: hệ số tương quan giữa giữa nhận thức và cảm xúc $r=0.663$; giữa cảm xúc và hành động $r=0.676$; giữa nhận thức và hành động $r=0.753$. Với hệ số tương quan này, ta có thể kết luận, mối tương quan giữa các mặt biểu hiện nhận thức, xúc cảm và hành động của thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên là khá mạnh.

Kết quả trên có một lần nữa có thể khẳng định, có sự tương quan khá chặt và đồng biến giữa thành phần nhận thức, xúc cảm và hành động trong thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên.

Như vậy, các kết quả nghiên cứu thực trạng đã chỉ ra thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên ở mức trung bình. Một bộ phận GV có biểu hiện thái độ nghề tiêu cực và rất tiêu cực. Có sự khác biệt đáng kể về mức độ thái độ giữa GV có thâm niên nghề, trình độ chuyên môn, thành phần dân tộc, thành tích thi đua và địa bàn công tác khác nhau. Thái độ của GVMN đối với các lĩnh vực nghề như: với trẻ em, với giá trị nghề, với hoạt động chăm sóc, giáo dục trẻ và với việc học tập nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ cũng có sự khác nhau khá rõ rệt.

Để tìm hiểu nguyên nhân nào dẫn đến thực trạng trên, chúng tôi đã nghiên

cứu các yếu tố ảnh hưởng đến thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên và phân tích cụ thể ở phần dưới đây:

4.2. Đánh giá các yếu tố ảnh hưởng đến thái độ với nghề của giáo viên mầm non các tỉnh Tây Nguyên

Thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên chịu sự tác động của nhiều yếu tố khách quan và chủ quan. Tuy nhiên, do điều kiện thực hiện luận án không cho phép nên chúng tôi chỉ tập trung khảo sát mức độ ảnh hưởng của các yếu tố cơ bản sau:

Các yếu tố chủ quan bao gồm: Trách nhiệm nghề nghiệp; kinh nghiệm, tuổi đời; trình độ chuyên môn và thành tích thi đua của GVMN.

Các yếu tố khách quan bao gồm: Văn hoá dân tộc; chế độ lương, thưởng, đãi ngộ của Nhà nước; đánh giá, ghi nhận, tôn vinh của nhà trường và phụ huynh; địa bàn công tác và yếu tố tập thể sư phạm.

Chúng tôi đánh giá sự ảnh hưởng của các yếu tố đến thái độ với nghề của GVMN trên 5 mức độ: 1. Rất yếu; 2. Yếu; 3. Vừa; 4. Mạnh; 5. Rất mạnh. Kết quả cụ thể như sau:

4.2.1. Các yếu tố chủ quan

Hầu hết sự ảnh hưởng của các yếu tố chủ quan đến thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên (trừ yếu tố trách nhiệm nghề nghiệp của GV) đã được nghiên cứu ở phần thực trạng và cho thấy sự ảnh hưởng nhất định của nó. Tuy nhiên, để khẳng định rõ mức độ ảnh hưởng của từng yếu tố, chúng tôi muốn khảo sát thêm ý kiến của GVMN. Kết quả khảo sát được thể hiện ở bảng 4.16 dưới đây.

Bảng 4.16. Ảnh hưởng của các yếu tố chủ quan đến thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên

STT	Các yếu tố ảnh hưởng	ĐTB	ĐLC	Tỷ lệ % các mức độ				
				1	2	3	4	5
1	Trách nhiệm nghề nghiệp của GV	4,50	0,70	0,0	0,0	18,1	48,7	33,1
2	Tuổi đời và kinh nghiệm nghề nghiệp (thâm niên) của GV	4,00	0,73	0,0	3,2	38,9	44,6	13,2
3	Trình độ được đào tạo của GV	3,20	0,75	0,0	0,9	42,6	38,9	17,6
4	Thành tích thi đua	3,35	0,69	0,0	1,7	49,8	38,3	10,1

Nhìn ở mức độ tổng thể kết quả khảo sát tại bảng 4.16, chúng ta thấy tất cả các yếu tố chủ quan có mức độ ảnh hưởng khác nhau đến thái độ với nghề của GVMN, ĐTB dao động từ 3,20 - 4,50. Để hiểu rõ hơn về mức độ ảnh hưởng của từng yếu tố, chúng tôi sẽ phân tích cụ thể.

Trách nhiệm nghề nghiệp là yếu tố có ĐTB cao nhất, được GV đánh giá có mức độ ảnh hưởng *mạnh* đến thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên, thể hiện ở ĐTB: 4,50, ĐLC: 0,70. Số lượng GV đánh giá ảnh hưởng *mạnh* là 48,7%, mức độ rất mạnh chiếm 33,1%, mức độ *vừa* chiếm 18,1%, không có GV lựa chọn mức độ *yếu* và *rất yếu* . Thực tế cho thấy, mức độ ý thức trách nhiệm nghề nghiệp của người GV sẽ quyết định mức độ thái độ của họ đối với công việc. Nếu người GVMN có ý thức trách nhiệm nghề nghiệp cao, họ sẽ có thái độ tích cực, nỗ lực hết sức mình để hoàn thành nhiệm vụ ở mức độ tốt nhất như: xây dựng và triển khai các hoạt động chăm sóc, giáo dục trẻ khoa học, hiệu quả và luôn có ý thức tu dưỡng rèn luyện, học tập nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ để đáp ứng yêu cầu đổi mới của ngành và nhu cầu ngày càng cao của phụ huynh; khi gặp vấn đề, họ sẵn sàng nhận trách nhiệm và có biện pháp khắc phục, không né tránh, đổ lỗi cho hoàn cảnh hay đùn đẩy trách nhiệm người khác. Ngược lại, nếu người GV thiếu ý thức trách nhiệm nghề nghiệp, họ sẽ thực hiện công việc với một tinh thần hời hợt, đối phó, không thực sự quan tâm đến những hậu quả do hành động của mình gây ra; có vấn đề xảy ra họ sẽ tìm cách để đối phó, che lấp, đổ lỗi... không dám nhận trách nhiệm. Vậy nên hơn ai hết GV tự nhận thấy đây là một trong những yếu tố có ảnh hưởng mạnh nhất đến thái độ với nghề của họ.

Xếp thứ hai là *yếu tố tuổi đời và kinh nghiệm nghề nghiệp* , có ĐTB: 4,00, ĐLC: 0,73, có mức ảnh hưởng *mạnh* đến thái độ với nghề của GVMN. Tỷ lệ phần trăm tập trung chủ yếu ở mức độ 4 - 44,6%, mức độ 3 -38,9%, mức độ 5 là 13,2%, mức độ 2 có tỷ lệ không đáng kể (3,2%). Kết quả nghiên cứu thực trạng thái độ với nghề xét theo tham số cũng đã phản ánh rất rõ sự ảnh hưởng của yếu tố này. GVMN ở giai đoạn trung niên có thái độ với nghề tích cực hơn so với giai đoạn mới vào nghề và chuẩn bị về hưu. Qua quan sát thực tế và trao đổi với GV, chúng tôi biết GV mới vào nghề do tuổi trẻ, thiếu kinh nghiệm nên họ cảm thấy bị sốc trước những khó

khăn, áp lực của nghề từ đó có cái nhìn tiêu cực, tình yêu nghề bị lay chuyển...GV sắp về hưu phần lớn do sức khỏe yếu, không còn động lực để phấn đấu, nhận thức trì trệ, xúc cảm chai lì...

Thứ ba là thành tích thi đua, ĐTB: 3,35; ĐLC: 0,69, có mức độ ảnh hưởng vừa. Tỷ lệ phần trăm cao nhất là mức độ 3 (49,8), mức độ 4 là 38,3%, mức độ 5 là 10,1%, mức độ 2 là 1,7%. Thành tích thi đua có thể là một trong những động lực thúc đẩy tích cực nghề nghiệp của GV, tuy nhiên qua trò chuyện, một số GV chia sẻ: *Nếu được khen thưởng, chúng tôi rất vui và cố gắng để xứng đáng với sự ghi nhận đó, Tuy nhiên nếu không được khen thưởng chúng tôi vẫn cố gắng hoàn thành tốt nhiệm vụ của mình vì đó là trách nhiệm với trẻ, là đạo đức nghề nghiệp, không phải vì không được khen thưởng mà bỏ bê công việc*

Cuối cùng là trình độ được đào tạo của giáo viên, ĐTB: 3,20; ĐLC: 0,75, có mức độ ảnh hưởng vừa. Tỷ lệ phần trăm cao nhất là mức độ 3 (42,6), mức độ 4 là 38,9%, mức độ 5 là 17,6%, mức độ 2 là 0,9%. Kết quả khảo sát thực trạng về thái độ nghề ở phần 4.3 chỉ ra rằng GVMN có trình độ ĐH có thái độ với nghề tích cực hơn so với trình độ CĐ và TC. Điều đó chứng tỏ thêm trình độ chuyên môn có ảnh hưởng nhất định đến thái độ với nghề của GVMN. Tuy vậy, không phải cứ GV có trình độ cao thì thái độ tích cực, GV có trình độ thấp thì thái độ không tích cực. Vì thực tế trước đây, khi đất nước còn nghèo, giáo dục chưa phát triển, trình độ của GV chủ yếu là sơ cấp, 12+1, 9+3.... nhưng họ vẫn có thái độ rất tích cực với nghề.

Như vậy, các yếu tố chủ quan đều có ảnh hưởng từ mức độ 3 đến mức độ 4, trong đó yếu tố *đánh giá, ghi nhận, tôn vinh của nhà trường, phụ huynh và xã hội và chế độ lương, đãi ngộ của Nhà nước đối với GV* có ảnh hưởng mạnh nhất.

Kiểm định Anova về sự khác biệt giữa các yếu tố chủ quan tác động đến thái độ với nghề của GVMN cho thấy có sự khác biệt mang ý nghĩa thống kê giữa các yếu tố chủ quan ($\text{sig}=0.000$).

4.2.2. Các yếu tố khách quan

Bên cạnh sự ảnh hưởng của các yếu tố chủ quan, các yếu tố khách quan cũng có ảnh hưởng không nhỏ đến thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên. Kết quả khảo sát mức độ ảnh hưởng các yếu tố khách quan được thể hiện ở bảng 4.17 dưới đây.

Bảng 4.17. Ảnh hưởng của các yếu tố khách quan đến thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên

STT	Các yếu tố ảnh hưởng	ĐTB	ĐLC	Tỷ lệ % các mức độ				
				1	2	3	4	5
1	Địa bàn công tác	4,07	0,71	0,0	3,2	23,9	62,8	10.1
2	Văn hoá dân tộc	3,49	0,72	0,0	4,6	36,3	50,1	8.9
3	Chế độ lương, đãi ngộ của Nhà nước đối với GV	4,34	0,97	0,0	9,5	28,2	34,6	27.6
4	Đánh giá, ghi nhận, tôn vinh của nhà trường và phụ huynh và xã hội	4,5	0,81	0,3	0,9	36,6	30,2	32.0
5	Tập thể sư phạm	3,70	0,62	0,0	0,9	36,3	44,6	18.1

Qua kết quả khảo sát tại bảng 4.17, chúng ta thấy, các yếu tố khách quan có ảnh hưởng từ *mạnh* đến *rất mạnh* (ĐTB dao động từ 3,49 - 4,34). Xét tỉ lệ phần trăm các mức độ, hầu hết không có GVMN nào lựa chọn mức độ *rất yếu*, mức độ *yếu* dao động từ 0.9 - 9.5%, mức độ *vừa* từ 23.9 - 36.6%, mức độ *mạnh* từ 30.2 - 62.8%, mức độ *rất mạnh* từ 8.9 - 32.0%. Để hiểu sâu hơn, chúng ta xem xét từng yếu tố:

Có ĐTB cao nhất là yếu tố *đánh giá, ghi nhận, tôn vinh của nhà trường, phụ huynh và xã hội*, ĐTB: 4,5; ĐLC: 0,81, tiệm cận giữa của mức độ 5 (*rất mạnh*). Điều này cũng được thể hiện ở tỉ lệ phần trăm các mức độ. Tỉ lệ GV lựa chọn phân phối chủ yếu và đều ở các mức độ 3,4,5 (trên 30%), mức độ 1 và 2 không đáng kể. Qua tìm hiểu thực tế, quả thật việc *đánh giá, ghi nhận, tôn vinh của nhà trường, phụ huynh và xã hội* có sức ảnh hưởng quan trọng đến thái độ với nghề của GVMN, nó tác động trực tiếp đến tâm lý của họ.

Một số GV chia sẻ:

Cô H'S.R, trường Mầm non HB nói: *Trước đây, tôi tích cực phấn đấu lắm, nhưng giờ nản rồi, vì có tốt cũng vậy. Nhà trường thường chỉ quan tâm xem GV mắc lỗi là phê bình, góp ý còn khi người ta làm tốt, mang thành tích về cho trường thì chưa được đánh giá, ghi nhận, động viên kịp thời.* (Trích biên bản phỏng vấn số 9).

Cô T.T.N.C, trường THSP MN HH Buôn Ma Thuột, Đăk Lăk nói: *Trong*

hơn 20 năm làm nghề, tôi từng gặp nhiều phụ huynh rất khó chịu. Có phụ huynh chẳng bao giờ hỏi han về tình hình con mình ở trên lớp như thế nào. Họ thờ ơ, phó mặc, với suy nghĩ đóng góp đầy đủ các khoản kinh phí là hoàn thành nghĩa vụ, xem việc giáo dục trẻ là trách nhiệm của các cô. Có người thì cứ đón con ra là hỏi, hôm nay con có ăn gì, chơi gì, có ai đánh con không, rồi kiểm tra con từ đầu đến chân,... Chẳng may cháu có bị trầy xước một tí do nghịch ngợm, hay xô xát với bạn là ngay lập tức họ nghi ngờ GV đánh con mình... Chỉ một vài GV không có tâm gây ra những vụ việc bạo hành trẻ khiến cả xã hội nhìn chúng tôi bằng ánh mắt dò xét, nghi ngờ... Nói chung chúng tôi cố gắng thế nào cũng không làm vừa lòng họ. Nhiều lúc tôi cảm thấy chán nản. (Trích biên bản phỏng vấn số 10).

Thứ hai là chế độ lương, đãi ngộ của Nhà nước đối với GV, ĐTB: 4,34; ĐLC: 0,97 - Tiệm cận dưới của mức độ 5 - mức độ ảnh hưởng rất mạnh. Tỷ lệ GV lựa chọn phân phối chủ yếu ở 3 mức độ 3,4,5. Mức độ 4 chiếm tỷ lệ cao nhất là 34,6%; mức độ 3 và 5 lần lượt là 27,6 và 28,2%, mức độ 2 là 9,5%, không có GV lựa chọn mức độ 1. Lương, thưởng, chế độ đãi ngộ là một trong những yếu tố quan trọng góp phần tạo động lực thúc đẩy người lao động làm việc chất lượng, hiệu quả. Tuy nhiên, trong các cấp học thì GVMN là nghề đặc thù, chịu nhiều vất vả, làm việc quá sức nhưng mức lương của họ hiện nay thấp nhất trong hệ số lương của giáo viên. Dẫn đến nhiều GVMN chưa thực sự tâm toàn ý với nghề vì còn mãi lo kiếm tiền trang trải thêm cho cuộc sống. Qua quan sát thực tế, hiện nay rất nhiều GVMN làm thêm các công việc như: bán hàng online, trông trẻ ngoài giờ... Như vậy, có thể nói để GV toàn tâm toàn ý với nghề thì đời sống của GV cần phải được đảm bảo ở mức tối thiểu.

Bên cạnh các yếu tố tác động rất mạnh trên còn có các yếu tố khác cũng ảnh hưởng không nhỏ đến thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên như: Địa bàn công tác của GV tác động mức độ 4 (mạnh) thể hiện ở ĐTB: 4,07, ĐLC: 0,71, trong đó, mức độ 4 chiếm tỷ lệ cao nhất lên đến 62,8%, mức độ 3 chiếm 23,9%, mức độ 5 là 10,1%, mức độ 2 là 3,2%. Kết quả nghiên cứu thực trạng thái độ với nghề của GVMN theo tham số cũng đã phản ánh rất rõ sự tác động của yếu tố này. GVMN công tác ở vùng có điều kiện kinh tế, xã hội thuận lợi có nhận thức, xúc cảm và hành động nghề tích cực hơn so với các vùng có kiện kinh tế xã hội khó khăn.

Yếu tố văn hóa dân tộc được đánh giá là ảnh hưởng mạnh đến thái độ với nghề của của GVMN các tỉnh Tây Nguyên. ĐTB: 3,49; ĐLC: 0,72, tỷ lệ phần

trăm tập chung chủ yếu ở mức 4 (50,1%), mức độ 3 là 36,3%, mức độ 5 là 8,9%, mức độ 2 là 4,6%. Kết quả nghiên cứu thực trạng thái độ với nghề của GVMN theo tham số thành phần dân tộc cũng chỉ ra rằng, GVMN là người dân tộc Kinh có thái độ với nghề tích cực hơn GVMN là người DTTS. Trao đổi với một số CBQL các trường mầm non được biết: GVMN là người DTTS vẫn có sự tự tin nhất định, cộng với bản tính nhút nhát nên ít chịu tìm tòi, và khá thụ động trong việc xây dựng, triển khai các kế hoạch hoạt động và tiếp nhận các vấn đề mới.

Như vậy, các yếu tố khách quan đều có ảnh hưởng từ "mạnh" đến "rất mạnh" đến thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên, trong đó yếu tố *đánh giá, ghi nhận, tôn vinh của nhà trường, phụ huynh và xã hội* và *chế độ lương, đãi ngộ của Nhà nước đối với GV* có ảnh hưởng mạnh nhất.

Kiểm định Anova về sự khác biệt giữa các yếu tố khách quan tác động đến thái độ với nghề của GVMN cho thấy có sự khác biệt mang ý nghĩa thống kê giữa các yếu tố khách quan (sig=0.001).

Để có cái nhìn khái quát về mức độ ảnh hưởng của yếu tố chủ quan và khách quan, chúng tôi tổng hợp số liệu ở bảng 4.18 dưới đây

Bảng 4.18. Ảnh hưởng của các yếu tố chủ quan và khách quan

STT	Các yếu tố ảnh hưởng	ĐTB	ĐLC
1	Yếu tố chủ quan	3,76	0,72
2	Yếu tố khách quan	4,07	0,77

So sánh số liệu ở bảng 4.17, chúng ta thấy yếu tố chủ quan và khách quan ảnh hưởng đến thái độ với nghề của GVMN ở mức độ khác nhau.

Yếu tố chủ quan có ảnh hưởng "vừa", thể hiện ở ĐTB: 3,94; ĐLC: 0,72. Trong khi, yếu tố khách quan có mức ảnh hưởng "mạnh" thể hiện ở ĐTB: 4,07, ĐLC: 0,77.

Như vậy, có thể nói: Yếu tố khách quan ảnh hưởng hưởng đến thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên mạnh hơn các yếu tố chủ quan. Trong tất cả các yếu tố ảnh hưởng, yếu tố đánh giá, ghi nhận, tôn vinh của nhà trường, phụ huynh và xã hội, yếu tố lương thưởng, chế độ đãi ngộ và yếu tố trách nhiệm nghề nghiệp của GVMN được GV đánh giá có ảnh hưởng mạnh nhất nhất và đều ở mức 5. Bên cạnh đó các yếu tố khác như: địa bàn công tác, thành tích thi đua, văn hóa dân tộc, trình độ chuyên môn... cũng có sự ảnh hưởng nhất định.

Đây chính là một trong những cơ sở để chúng tôi đề xuất các biện pháp nâng cao thái độ với nghề cho GVMN.

4.3. Kết quả thực nghiệm tác động

Kết quả nghiên cứu thực trạng ở phần 4.1.1 đã phản ánh thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên ở mức độ trung bình thể hiện ở cả 3 thành phần nhận thức, xúc cảm và hành động, trong đó số lượng GVMN có thái độ với nghề ở mức độ 1 và 2 chiếm tỉ lệ không nhỏ.

Kết quả nghiên cứu thực trạng cũng khẳng định mối quan hệ vững chắc giữa 3 thành phần: nhận thức, xúc cảm và hành động trong thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên và mối tương quan giữa các mặt biểu hiện nhận thức, xúc cảm và hành động trong thái độ là khá mạnh: Thái độ nhận thức về nghề ở mức độ nào thì thái độ xúc cảm, hành động nghề ở mức độ đó.

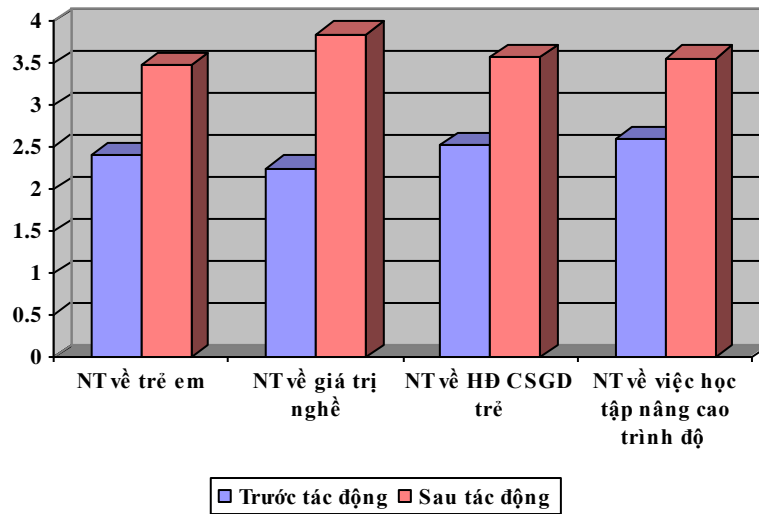
Vì vậy với mong muốn nâng cao thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên, chúng tôi đã tiến hành thực nghiệm biện pháp tâm lý tác động đến mặt nhận thức trong thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên.

Nội dung và cách thức tiến hành thực nghiệm đã được trình bày cụ thể ở chương 3 của luận án. Ở phần này chúng tôi xin trình bày kết quả thực nghiệm.

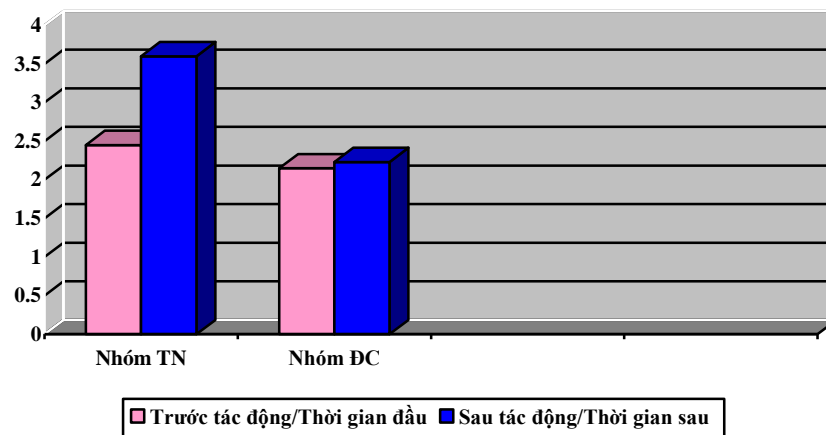
4.3.1. Kết quả về mặt nhận thức trong thái độ với nghề của giáo viên mầm non sau thực nghiệm

Bảng 4.19. Kết quả thái độ nhận thức nghề của nhóm TN và ĐC trước và sau

STT	Các lĩnh vực	Nhóm thực nghiệm				Nhóm đối chứng			
		Trước tác động		Sau tác động		Thời gian đầu		Thời gian sau	
		<i>ĐTB</i>	<i>ĐLC</i>	<i>ĐTB</i>	<i>ĐLC</i>	<i>ĐTB</i>	<i>ĐLC</i>	<i>ĐTB</i>	<i>ĐLC</i>
1	Nhận thức về trẻ em	2,41	0,72	3,48	0,67	2,21	0,64	2,28	0,69
2	Nhận thức về giá trị nghề	2,25	0,68	3,85	0,71	1,98	0,66	1,95	0,68
3	Nhận thức về hoạt động chăm sóc, giáo dục trẻ	2,53	0,72	3,57	0,72	2,13	0,71	2,35	0,70
4	Nhận thức về việc học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ	2,60	0,68	3,56	0,68	2,28	0,69	2,35	0,69
Chung		2,45	0,68	3,60	0,70	2,15	0,68	2,23	0,69



Biểu đồ 4.6. Kết quả thái độ nhận thức nghề của nhóm TN trước và sau tác động



Biểu đồ 4.7. Kết quả thái độ nhận thức nghề của nhóm TN và ĐC trước và sau thực nghiệm

Từ số liệu thống kê thu được ở bảng 4.19 và các biểu đồ 4.6, 4.7, chúng tôi rút ra một số nhận xét sau:

Thứ nhất, sau khi tác động, nhận thức của GVMN các tỉnh Tây Nguyên về nghề được tăng lên rõ rệt. Điều đó được thể hiện ở ĐTB chung của nhóm thực nghiệm. Trước tác động, ĐTB chung là 2,45; sau tác động là: 3,62 (tăng 1,15 điểm) từ mức độ 2 lên mức độ 4. Từ việc GV có tâm thế sẵn sàng nhận thức về nghề khá thấp, thái độ nhận thức tương đối thụ động, miễn cưỡng; nhìn nhận nghề bằng con mắt tương đối tiêu cực, phiến diện. Nay, GV đã có tâm thế sẵn sàng khá

cao, tương đối chủ động; có quan điểm, nhìn nhận, đánh giá về nghề bằng tương đối tích cực, biện chứng.

Nhìn tổng thể, ĐTB nhận thức của từng lĩnh vực nghề đều tăng, dao động từ 0,96 - 1,60 điểm. Để hiểu rõ sự tiến bộ về mặt nhận thức trong từng lĩnh vực nghề chúng tôi sẽ phân tích cụ thể:

Tiến bộ rõ rệt nhất là thái độ nhận thức về giá trị nghề, trước tác động, ĐTB là 2,25; ĐLC: 0,68; sau tác động lên 3,85 (tăng 1,60 điểm), tăng từ mức độ 2 sang mức độ 4. Thứ hai là về hoạt động chăm sóc, giáo dục trẻ, trước tác động có ĐTB: 2,53, ĐLC: 0,72; sau tác động, ĐTB: 3,57; ĐLC: 0,72 (tăng 1,07 điểm), tăng từ mức độ 3 lên mức độ 4. Thứ ba là về trẻ em, trước tác động có ĐTB: 2,39; ĐLC: 0,72; sau tác động, ĐTB: 3,42; ĐLC: 0,67 (tăng 1,03 điểm), tăng từ mức độ 2 lên mức độ 3. Cuối cùng là thái độ nhận thức về việc học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, trước tác động có ĐTB: 2,60; ĐLC: 0,72; sau tác động, ĐTB: 3,56 điểm; ĐLC: 0,72, (tăng 0,96 điểm), chuyển từ mức độ 2 lên mức độ 4.

Thứ hai, thái độ với nghề của nhóm đối chứng được đo ở thời gian đầu và thời gian sau không có sự thay đổi nhiều. Mức độ nhận thức về nghề vẫn giữ nguyên trên cả 4 lĩnh vực, một số lĩnh vực ĐTB ở lần sau có tăng lên nhưng không đáng kể, dao động từ 0,07 - 0,22, thậm chí có lĩnh vực còn giảm đó là nhận thức về giá trị nghề (giảm 0,03). Điều này có thể lý giải, trong thời gian vừa qua giáo dục mầm non xảy ra nhiều vụ tai nạn, bạo hành trẻ, và GVMN bị phụ huynh tấn công gây thương tích nghiêm trọng khiến dư luận xã hội bức xúc, GV lại thêm có ý nghĩ tiêu cực về giá trị nghề.

Như vậy qua kết quả trên, chúng ta thấy có sự tiến bộ rõ nét về mức độ nhận thức của GVMN về nghề ở nhóm thực nghiệm sau khi tác động. Trong đó, nhận thức về *giá trị nghề* có tiến bộ rõ rệt nhất.

Nhiều GV chia sẻ sau ngay sau khi thực nghiệm: *Những buổi trao đổi, thảo luận vừa qua thật ý nghĩa, bổ ích đối với họ. Trước đây, nghĩ đi vào nghề này cốt để cho có cái nghề, nhưng sau buổi hôm nay, các cô vỡ lẽ ra rất nhiều điều. Họ thấy được nghề của mình thật đáng quý, đáng trân trọng và tự hào....*

Điều đó chứng tỏ những biện pháp tác động đã làm nâng cao nhận thức nghề của GVMN.

Để kiểm định sự khác biệt có ý nghĩa thống kê hay không, chúng tôi tiến hành kiểm định T- test về thái độ nhận thức nghề giữa nhóm đối chứng và nhóm thực nghiệm sau khi có tác động và nhóm đối chứng thời gian sau, kết quả tìm được $\text{sig.} = 0.032 < 0.05$ cho thấy có sự khác biệt có ý nghĩa trong kiểm định này.

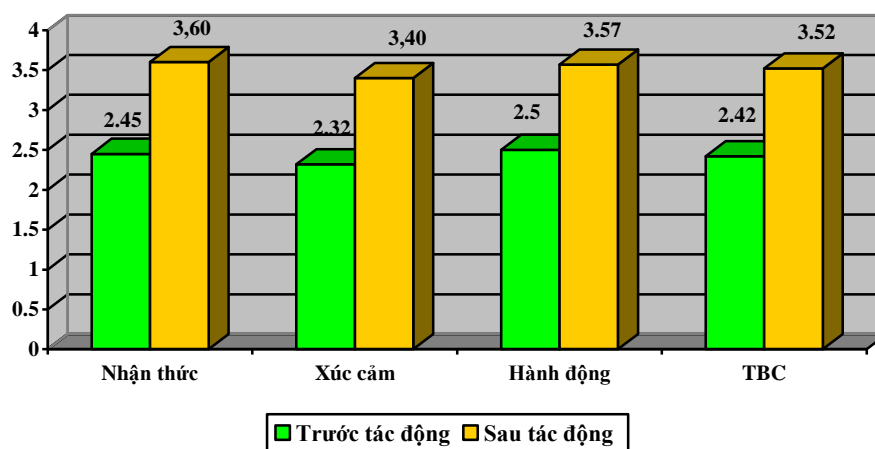
4.3.2. Kết quả thái độ với nghề của giáo viên mầm non sau thực nghiệm

Sự tiến bộ về mặt nhận thức nghề của GVMN sau thực nghiệm tác động đã được thể hiện rất rõ ở phần trên. Xét mối quan hệ chặt chẽ giữa 3 thành phần nhận thức, xúc cảm và hành động trong thái độ, chúng tôi tin sự tiến bộ về thái độ nhận thức nghề của GVMN sẽ làm cho thái độ xúc cảm và hành động nghề của họ cũng sẽ được nâng cao, thái độ với nghề sẽ trở nên tích cực hơn.

Sau đây là kết quả khảo sát thái độ của GVMN biểu hiện ở 3 thành phần nhận thức, xúc cảm và hành động sau khi thực nghiệm:

Bảng 4.20. Kết quả thái độ với nghề của nhóm TN và nhóm ĐC trước và sau

STT	Các mặt biểu hiện	Nhóm TN				Nhóm ĐC			
		Trước tác động		Sau tác động		Thời gian đầu		Thời gian sau	
		ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC
1	Nhận thức	2,45	0,68	3,60	0,70	2,15	0,69	2,23	0,69
2	Xúc cảm	2,32	0,71	3,40	0,71	2,33	0,75	2,5	0,71
3	Hành động	2,50	0,73	3,57	0,72	2,42	0,72	2,59	0,68
Chung		2,42	0,71	3,52	0,71	2,30	0,72	2,44	0,69



Biểu đồ 4.8. Kết quả thái độ với nghề của nhóm TN trước và sau tác động

Qua số liệu thống kê ở bảng 4.20 và biểu đồ 4.8, chúng ta thấy thái độ với nghề của nhóm Thực nghiệm sau khi được tác động đã có sự chuyển biến tích cực, mức độ thái độ chuyển từ mức 2 lên mức 4 (ĐTB chung từ 2,42 lên 3,52, tăng 1,10 điểm).

Thái độ cảm xúc và hành động nghề cũng có sự tiến bộ rõ rệt, cụ thể:

Xúc cảm với nghề của GVMN từ mức 2 lên mức 4 (ĐTB từ 2,32 lên 3,40; tăng 1,08 điểm). GV từ việc có độ nhạy cảm trong cảm xúc với nghề khá thấp và có chiều hướng xúc cảm tương đối tiêu cực với nghề như: không yêu nghề, thất vọng, xấu hổ về nghề..., nay mức độ nhạy cảm trong cảm xúc với nghề đã khá cao, dễ dàng xuất hiện rung cảm tích cực với nghề như: yêu thích, hài lòng, tự hào về nghề....

Bên cạnh đó thái độ hành động nghề của GVMN có ĐTB tăng 1,07 điểm, từ 2,50 lên 3,57 (mức 2 lên mức 4). Nghĩa là từ việc GVMN có mức độ sẵn sàng khá thấp trong hành động nghề và có hành động nghề tương tiêu cực. GV đã trở nên khá sẵn sàng, *chủ động* trong việc xây dựng, triển khai các hoạt động nghề; hành vi, thao tác, lời nói trong hoạt động nghề khá mô phạm, chuẩn mực.

Trong khi thái độ với nghề của nhóm thực nghiệm được nâng cao đáng kể, thể hiện rõ ở cả 3 thành phần: nhận thức, xúc cảm và hành động thì thái độ với nghề của nhóm đối chứng (thời gian sau) có sự thay đổi không đáng kể, ĐTB tăng nhẹ từ 0,08 đến 0,17; ĐTB chung tăng từ 2,30 lên 2,44 (0,14 điểm). Mức độ thái độ với nghề vẫn giữ ở mức 2.

Để kiểm định sự khác biệt có ý nghĩa thống kê hay không, chúng tôi tiến hành kiểm định T- test về thái độ với nghề của GVMN giữa hai nhóm thực nghiệm (sau tác động) và đối chứng (thời gian sau), kết quả tìm được $\text{sig.} = 0.016$, cho thấy có sự khác biệt có ý nghĩa trong kiểm định này.

Tóm lại, qua sự thay đổi tích cực về nhận thức và thái độ với nghề của nhóm thực nghiệm so với trước khi thực nghiệm và với nhóm đối chứng, chúng tôi có thể khẳng định: Biện pháp tác động đến mặt nhận thức trong thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên có tính khả thi cao. Nếu áp dụng lâu dài và đồng bộ cùng với sự tác động vào mặt cảm xúc, hành động nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên, chúng tôi tin thái độ với nghề của họ sẽ được nâng cao.

TIÊU KẾT CHƯƠNG 4

Các kết quả nghiên cứu thực trạng cho thấy, thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên ở mức độ 3 - Mức độ *trung bình*. Mức độ trung bình thể hiện ở cả 3 thành phần nhận thức, xúc cảm và hành động.

Có sự khác biệt đáng kể về thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên trong từng lĩnh vực nghề. Trong đó, thái độ với việc học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ của GVMN ở mức độ 4. Thái độ với giá trị nghề ở mức độ 2, thái độ với trẻ em và với hoạt động chăm sóc, giáo dục trẻ ở mức độ 3.

Có sự khác biệt về thái độ với nghề giữa các nhóm GV có thâm niên nghề nghiệp, trình độ chuyên môn, thành tích thi đua, thành phần dân tộc và địa bàn công tác khác nhau. Nhóm GVMN có thâm niên nghề từ 6-15 năm, 16-25 năm; GVMN có trình độ ĐH; GV dạy giỏi cấp tỉnh, huyện/TP; GVMN người dân tộc kinh và GVMN công tác tại vùng 1 có thái độ với nghề tích cực hơn các nhóm khác.

Có nhiều yếu tố ảnh hưởng đến thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên. Yếu tố ảnh hưởng nhiều nhất là sự đánh giá, ghi nhận, tôn vinh của nhà trường, phụ huynh và xã hội; Chế độ lương thưởng, đãi ngộ của Nhà nước đối với GV; trách nhiệm nghề nghiệp của GVMN.

Kết quả thực nghiệm tác động cho thấy thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên được nâng lên rõ rệt so với trước khi tác động và so với nhóm đối chứng, biểu hiện ở cả 3 thành phần nhận thức, xúc cảm và hành động. Chứng tỏ các biện pháp mà chúng tôi xây dựng tác động vào mặt nhận thức nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên có tính thuyết phục.

KẾT LUẬN VÀ KUYẾN NGHỊ

1. Kết luận

Qua kết quả nghiên cứu luận án, chúng tôi rút ra một số kết luận như sau:

1.1. Các công trình nghiên cứu về thái độ, thái độ với nghề khá phong phú. Tuy nhiên, các tác giả chủ yếu đi sâu phân tích thực trạng thái độ dưới dạng bảng hỏi điều tra dư luận xã hội mà chưa đi sâu nghiên cứu mức độ và biểu hiện của thái độ đối với đối tượng của nó trong hoàn cảnh, điều kiện cụ thể. Đặc biệt, chưa có công trình nào nghiên cứu về thái độ với nghề của giáo viên mầm non các tỉnh Tây Nguyên.

1.2. Thái độ là sự sẵn sàng của chủ thể hướng đến đối tượng theo chiều hướng nhất định (tích cực hay tiêu cực) được thể hiện qua nhận thức, xúc cảm và hành động của chủ thể.

Thái độ với nghề của giáo viên mầm non là sự sẵn sàng hướng đến các hoạt động chăm sóc, giáo dục trẻ mầm non theo chiều hướng nhất định (tích cực hay tiêu cực) được thể hiện thông qua nhận thức, xúc cảm và hành động nghề nghiệp của giáo viên.

1.3. Các kết quả nghiên cứu thực trạng cho thấy, thái độ đối với nghề giáo viên mầm non của giáo viên đạt mức độ 3, mức độ *trung bình*, biểu hiện ở tính sẵn sàng của thái độ không cao, cũng không thấp; chiều hướng thái độ không tích cực, cũng không tiêu cực. Mức độ trung bình của thái độ với nghề của giáo viên mầm non được thể hiện ở cả ba thành phần nhận thức, xúc cảm và hành động nghề của họ. Bên cạnh đó, một bộ phận giáo viên mầm non biểu hiện thái độ với nghề ở mức độ sẵn sàng thấp và chiều hướng thái độ tương tiêu cực.

1.4. Thái độ của giáo viên mầm non với các lĩnh vực nghề khác nhau có mức độ khác nhau. Trong đó, thái độ với việc học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ của giáo viên mầm non tích cực hơn so với các lĩnh vực khác (mức độ 4); thái độ đối với trẻ em và đối với các hoạt động chăm sóc giáo dục trẻ ở mức độ 3; thái độ đối với giá trị nghề ở mức độ 2.

Có sự khác biệt rất rõ về thái độ đối với nghề xét theo thâm niên nghề nghiệp, trình độ chuyên môn, thành tích thi đua, thành phần dân tộc và địa bàn công tác của giáo viên mầm non. Trong đó nhóm giáo viên mầm non có thâm niên nghề

giai đoạn từ 6-15 năm, 16-25 năm; Giáo viên mầm non có trình độ đại học; giáo viên dạy giỏi cấp tỉnh, huyện/TP; Giáo viên mầm non người dân tộc kinh và giáo viên mầm non công tác tại vùng có điều kiện kinh tế, xã hội phát triển thuận lợi có thái độ với nghề tích cực hơn các nhóm khác.

Có sự tương quan khá chặt và đồng biến giữa các thành phần nhận thức, xúc cảm và hành động trong thái độ với nghề của giáo viên mầm non. Trong đó, sự thay đổi nhận thức có ảnh hưởng quan trọng đến các thành phần xúc cảm và hành động của thái độ cũng như sự thay đổi thái độ đối với nghề của giáo viên mầm non. Vì vậy, để nâng cao thái độ với nghề của giáo viên mầm non có thể chỉ cần tác động đồng đến mặt nhận thức hay tác động đồng thời cả ba mặt biểu hiện của thái độ, tuy nhiên chú ý coi trọng hơn đến mặt nhận thức của thái độ.

1.5. Có nhiều yếu tố ảnh hưởng đến thái độ với nghề của giáo viên mầm non các tỉnh Tây Nguyên. Yếu tố ảnh hưởng nhiều nhất là sự đánh giá, ghi nhận, tôn vinh của nhà trường, phụ huynh và xã hội; chế độ lương thưởng, đãi ngộ của Nhà nước đối với giáo viên; trách nhiệm nghề nghiệp của giáo viên mầm non...

1.6. Mức độ nhận thức nghề và thái độ với nghề của giáo viên mầm non tiến bộ rõ nét sau khi sử dụng các biện pháp tâm lý - sư phạm tác động vào nhận thức nghề của giáo viên. Điều đó cho thấy có thể nâng cao thái độ với nghề của giáo viên mầm non bằng các biện pháp tác động vào nhận thức với nghề của giáo viên.

2. Khuyến nghị

Thái độ đối với nghề của giáo viên mầm non các tỉnh Tây Nguyên có vai trò đặc biệt quan trọng, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục mầm non và thực hiện thắng lợi mục tiêu đổi mới căn bản toàn diện về giáo dục. Vì vậy, để nâng cao thái độ với nghề của giáo viên mầm non các tỉnh Tây Nguyên, chúng tôi mạnh dạn đưa ra một số đề xuất, khuyến nghị sau:

2.1. Đối với các cơ quan quản lý

- Sở Giáo dục cần tổ chức các buổi hội thảo, tập huấn, sinh hoạt chuyên đề về tầm quan trọng của bậc học mầm non, những giá trị nghề; các phương pháp chăm sóc giáo dục trẻ phù hợp với văn hóa vùng Tây Nguyên và những trẻ cá biệt.... Bên cạnh đó, cần có kế hoạch bồi dưỡng chuyên môn phù hợp với từng nhóm giáo viên

như: nhóm giáo viên trẻ, giáo viên lâu năm, giáo viên vùng khó khăn, giáo viên người dân tộc thiểu số.... Có thể sử dụng các kết quả nghiên cứu lý luận và thực tiễn của luận án làm tài liệu tham khảo trong nghiên cứu tâm lý học, giáo dục học và trong công tác đào tạo bồi dưỡng giáo viên mầm non.

- Nhà nước cần có chính sách đãi ngộ, quan tâm hơn nữa đối với giáo viên mầm non, nhất là các giáo viên công tác tại các địa bàn có điều kiện kinh tế xã hội khó khăn.

2.2. Đối với Ban giám hiệu các trường mầm non

Tổ chức cho giáo viên được tham quan học tập, giao lưu, trao đổi kinh nghiệm và được trải nghiệm cảm xúc về trẻ em, về nghề.

Tạo động lực và điều kiện để giáo viên được tham gia học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, nhất là các giáo viên người đồng bào dân tộc thiểu số.

2.3. Đối với giáo viên mầm non

Cần nắm vững mục tiêu, nội dung chương trình chăm sóc giáo dục mầm non, phương pháp tổ chức các hoạt động chăm sóc, giáo dục trẻ.

Thường xuyên tu dưỡng, trau dồi đạo đức, tác phong nghề nghiệp; có kế hoạch học tập nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ.

Đẩy mạnh công tác tuyên truyền để nhân dân, phụ huynh hiểu, chia sẻ và phối hợp tốt với nhà trường và giáo viên mầm non trong công tác chăm sóc, giáo dục trẻ.

2.4. Đối với các bậc phụ huynh

Cần tôn trọng, tin tưởng, ghi nhận và khách quan khi đánh giá về nghề và bản thân người giáo viên mầm non. Bên cạnh đó cần có sự chia sẻ, hợp tác với giáo viên chủ nhiệm trong quá trình chăm sóc giáo dục trẻ.

**DANH MỤC CÁC BÀI BÁO, CÔNG TRÌNH ĐÃ ĐƯỢC CÔNG BỐ
LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN**

1. Vũ Thị Thanh Hiền (2018), “Thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên”, *Tạp chí Tâm lý học xã hội*, (7).
2. Vũ Thị Thanh Hiền (2018), “Nhận thức trong thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên”, *Tạp chí Tâm lý học xã hội*, (8).
3. Vũ Thị Thanh Hiền (2019), "Biểu hiện thái độ với các lĩnh vực nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên", *Tạp chí Tâm lý học xã hội*, (5).

TÀI LIỆU THAM KHẢO

A. Tài liệu Tiếng Việt

1. Phan Thị Ngọc Anh, Mạc Văn Trang, Nguyễn Việt Sự, Đỗ Thị Hòa, Trần Ninh Giang (1994), *Nghiên cứu thái độ với nghề của học sinh học nghề và những yếu tố ảnh hưởng đến thái độ với nghề trong quá trình đào tạo ở trường*, Viện Nghiên cứu Phát triển Giáo dục, Hà Nội.
2. A.I. Xôrôkina (1979), *Giáo dục học mẫu giáo*, Tập II, NXB Giáo dục, Hà Nội, Người dịch - Nguyễn Thế Trường - Phạm Minh Hạc.
3. Bách khoa toàn thư điện tử, <https://vi.wikipedia.org/wiki>.
4. Barry. P.Smith- Harold. J. Vetter (2005), *Các học thuyết về nhân cách*, NXB Văn hoá Thông tin.
5. Nguyễn Ngọc Bích (1998), *Tâm lý học nhân cách*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
6. Bộ Giáo dục và Đào Tạo (2008), *Quy định về chuẩn nghiệp vụ giáo viên mầm non*.
7. Bộ Giáo dục & Đào tạo (2005), *Luật Giáo dục*, NXB Giáo dục, Hà Nội
8. Bộ Giáo dục & Đào tạo (2014), *Điều lệ trường mầm non*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
9. Phạm Thị Châu, Nguyễn Thị Oanh, Trần Thị Sinh (2006), *Giáo dục học mầm non*, NXB ĐHQG Hà Nội.
10. Vũ Dũng (2000), *Tâm lý học xã hội*, NXB Khoa học Xã hội, Hà Nội.
11. Vũ Dũng (2004), *Thái độ và hành vi của người dân đối với môi trường*, Tạp chí Tâm lý học, Số 2-2004
12. Vũ Dũng (CB) (2008), *Từ điển tâm lý học*, NXB Từ điển Bách khoa, Hà Nội.
13. Vũ Dũng (2007), *Giáo trình tâm lý học quản lý*, NXB Đại học Sư phạm, Hà Nội.
14. Vũ Dũng (1995), *Cơ sở tâm lý học của ê kíp lãnh đạo*, NXB Khoa học Xã hội, Hà Nội.
15. Phạm Tất Dong (1978), *Nghề nghiệp tương lai*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
16. Phạm Tất Dong - Lê Ngọc Hùng (2001), *Xã hội học đại cương*, NXB Chính trị Quốc Gia, Hà Nội

17. Đoàn Văn Điều (2012), *Thái độ của sinh viên năm cuối trường Đại học Sư phạm đối với nghề dạy học*, Tạp chí khoa học Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh số 34/2012.
18. Vũ Cao Đàm (2005), *Phương pháp luận nghiên cứu khoa học*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
19. Nguyễn Bá Định và cộng sự (2006), *Kiến thức - Thái độ - Thực hành về phòng ngừa lây nhiễm HIV/AIDS và các yếu tố liên quan ở người nữ hành nghề massage tại tỉnh Bình Dương*.
20. Trần Thị Minh Đức (2008), *Các thực nghiệm trong tâm lý học xã hội*, NXB Đại học Quốc gia, Hà Nội.
21. Endruweit.G- Trommsdorff. G (2002), *Từ điển xã hội học*, Ngụy Hữu Tâm và Nguyễn Hoài Bảo dịch từ bản Tiếng Đức, NXB Hà Nội.
22. Fischer (1992), *Những khái niệm cơ bản của tâm lý xã hội*, NXB Thế giới.
23. R.S. Feldman, *Những điều trọng yếu trong Tâm lý học*, NXB Thống kê, 2003
24. G. Endsweif và G. Trommsdoerff (2001), *Từ điển xã hội học*, NXB Thế Giới, Trung tâm nghiên cứu về GD & PN.
25. Nicky Hayes (2005). *Nền tảng tâm lý học*. NXB Lao động.
26. Bùi Thị Thanh Hà, *Thái độ với lao động của công nhân trong các xí nghiệp quốc doanh tại Hà Nội*, Viện Xã hội học số 2/1996.
27. Đỗ Thị Thanh Hà (2013), *Thái độ kỳ thị của cộng đồng dân cư đối với người nhiễm HIV/AIDS*, Luận án Tiến sĩ Tâm lý học, Học Viện khoa học Xã hội, Hà Nội.
28. Phạm Thị Việt Hà (2008), *Thái độ của nông dân đối với nghề nông trong giai đoạn chuyển đổi kinh tế hiện nay*, Luận văn thạc sĩ Tâm lý học, Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Hà Nội.
29. Phạm Mạnh Hà, *Thái độ của học sinh trong việc lựa chọn nghề nghiệp*, Tạp chí Tâm lý học, Số 3, 2007
30. Phạm Minh Hạc (2016), *Tâm lý học đại cương*, NXB Giáo dục Việt Nam
31. Phạm Minh Hạc (chủ biên) (2007), *Nghiên cứu giá trị nhân cách theo phương pháp Neo Pi-R cải biên*, NXB Khoa học Xã hội.

32. Phạm Minh Hạc, Lê Đức Phúc (Chủ biên) (2004), *Một số vấn đề nghiên cứu nhân cách*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
33. Hồ Ngọc Hải - Vũ Dũng (1996), *Các phương pháp của tâm lý học xã hội*, NXB Khoa học Xã hội, Hà Nội.
34. Cao Xuân Hải (2017), *Thái độ hợp tác của cha mẹ với giáo viên chủ nhiệm trường Trung học Cơ sở*, Luận án Tiến sĩ Tâm lý học, Học viện Khoa học Xã hội, Hà Nội.
35. Lê Văn Hào (2012), Các mô thức của tính cá nhân – tính cộng đồng ở Việt Nam, *Tạp chí Tâm lý học* ISSN 1859-0098 số 11(164) 11/2012. Tr.13-28.
36. Lê Văn Hào - Knud.S Larsen (2000), *Hành vi tổ chức trong một thế giới đang thay đổi*, NXB Đại học Quốc Gia, Hà Nội.
37. Trần Hiệp (chủ biên) (1996), *Tâm lý học xã hội những vấn đề lý luận*, NXB Khoa học Xã hội.
38. Nguyễn Thị Hoa, *Giá trị nghề nghiệp đối với cán bộ nghiên cứu khoa học viện tâm lý học*, *Tạp chí Tâm lý học*, số 3, 2006.
39. Nguyễn Thị Phương Hoa (2017), *Tiếp cận quan niệm về văn hóa nghề*, *Tạp chí Văn hóa Nghệ thuật* số 400, tháng 10 - 2017.
40. Tô Lam Hồng (2012), *Nghề giáo viên mầm non*, NXB ĐH Huế.
41. Nguyễn Hùng chủ biên (2018), *Sổ tay tư vấn hướng nghiệp và chọn nghề*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
42. Nguyễn Văn Hùng, Thái Xuân Đệ (2014), *Từ điển Tiếng Việt*, NXB Văn hóa Thông Tin.
43. Bùi Văn Huệ (2003), *Tâm lý học Xã hội*, NXB ĐHQGHN, Hà Nội.
44. Đào Lan Hương (1999), *Nghiên cứu sự tự đánh giá phù hợp về Thái độ học toán của thanh niên Cao đẳng sư phạm Hà Nội*, Luận án Tiến sĩ Tâm lý học, Đại học Sư phạm Hà Nội.
45. Lê Hương (chủ biên) (2003), *Tính tích cực nghề nghiệp của công chức, một số nhân tố ảnh hưởng*, NXB Khoa học Xã hội.
46. Lê Thị Thanh Hương (chủ biên) (2010), *Nhân cách văn hóa tri thức Việt Nam trong tiến trình mở cửa và hội nhập quốc tế*, NXB Khoa học Xã hội.

47. Trần Thị Thanh Hương (2009), *Những yếu tố ảnh hưởng đến tính tích cực lao động của công chức trong cơ quan hành chính nhà nước hiện nay*, Tạp chí Tâm lý học, số 6-2009.
48. Nguyễn Thị Thuý Hương (2007), *Thái độ đối với việc rèn luyện nghiệp vụ sư phạm của sinh viên cao đẳng sư phạm*, Luận án tiến sĩ Tâm lý học, Bộ Giáo dục và Đào tạo, Viện chiến lược và Chương trình Giáo dục.
49. Hiphoo và Phovec. M (1984), *Nhập môn Tâm lý học xã hội*, NXB Khoa học Xã hội (Đức Huy dịch)
50. Nguyễn Văn Hiếu (1996) “*Điều tra kiến thức-thái - lòng tin - thực hành*” (KABP) về HIV/AIDS của cộng đồng dân cư ba quận nội thành Hải Phòng, Tạp chí VSPD, Hội VSPD Việt Nam, Tập VI số 2(28), 1996: 80-83.
51. Trần Hiệp, Đỗ Long (1991), *Sổ tay Tâm lý học*, NXB Khoa học Xã hội.
52. Trần Hiệp (1996), *Tâm lý học xã hội – những vấn đề lý luận*, NXB Khoa học xã hội, Hà Nội Trần Hiệp (1996), *Tâm lý học xã hội- Những vấn đề lý luận*, NXB KHXH, HN.
53. Đặng Phương Kiệt (2001), *Cơ sở tâm lý học ứng dụng*, NXB Đại học Quốc gia, Hà Nội.
54. Nguyễn Công Khanh, Nguyễn Văn Liệu (2000), *Hướng dẫn sử dụng SPSS for windows: xử lý và phân tích dữ liệu trong các nghiên cứu về Giáo dục, y tế, tâm lý và xã hội*, Hà Nội.
55. Trịnh Duy Luân (2004), *Xã hội học đô thị*, NXB Khoa học xã hội.
56. Nguyễn Khánh Ly (2003), *Thái độ của sinh viên trường Đại học KHXH và Nhân văn với kỹ cương học đường*, Báo cáo Khoa học.
57. B.Ph. Lomov (2000), *Những vấn đề lý luận và phương pháp luận tâm lý học*, Nhà xuất bản Đại học Quốc gia Hà Nội.
58. Hồ Chí Minh – Toàn tập (2009), tập 9, tr.509, NXB Chính trị quốc gia.
59. Đào Thị Oanh (2004), *Một số khía cạnh xung quanh vấn đề phương pháp nghiên cứu thái độ*, Tạp chí Tâm lý học, 3/2004: 43-48.
60. Hoàng Khê (2001), *Từ điển tiếng Việt*, NXB Đà Nẵng, Đà Nẵng.

61. Phí Thị Nguyệt Thanh, *Nghiên cứu về thái độ với nghề nghiệp của học sinh điều dưỡng, đề xuất các giải pháp can thiệp*, Luận án tiến sĩ Tâm lý học.
62. Larsen Knud S. và Lê Văn Hào (2010), *Tâm lý học xã hội*. NXB Từ điển Bách khoa.
63. Nguyễn Thị Tình (2009), *Thái độ giảng dạy của giảng viên đại học*, Tạp chí Tâm lý học số 8/2009.
64. Trần Trọng Thủy, Nguyễn Quang Uẩn (2000), *Tâm lý học đại cương*, NXB Giáo dục.
65. Richard J. Gerrig và Philip G. Zimbardo (2013). *Tâm lý học và đời sống*, NXB Lao động.
66. Nguyễn Quang Uẩn (2003), *Tâm lý học đại cương*, NXB Đại học Quốc gia, Hà Nội
67. Nguyễn Khắc Viện (1991), *Từ điển tâm lý học*, NXB Ngoại văn, Hà Nội.
68. Nguyễn Như Ý (1998), *Đại từ điển tiếng Việt*, NXB Văn hóa Thông tin.
69. Stephen Worchel- Wayne Shebillsue (2007), *Tâm lý học (nguyên lý và ứng dụng)*, NXB Lao động – Xã hội.

B. Tài liệu nước ngoài

70. Azio, R.H. Petty, R.E (2007), *Attitude Key Reading - Their Structure, Function, and Consequences*, Psychology Press.
71. Allport, G.W, Attitudes. In C.Murchison (Ed.) (1935), *A Handbook of Social Psychology*", Worcester, Mass, Clark University Press.
72. Aronson, E, Willison,TD, Akert, R.M (1999), *Social Psychology*, Longman.
73. Adams,H.E., Wrigth, L.W, & Lohr,B.A.(1966) *Is homophobia associated with homosexual arousal?* Journal of Abnormal Psychology, 105,440-445
74. Abramson,A.C., Baker, L.A., & Caspi, A (2002) *Rebellious teen? Genetic and environmental influences on the social attitudes of adolescents*. Journal of Personality and Social Psychology, 83, 1392-1408.
75. Bandura, A (1977). *Social learning theory*. Prentice - Hall

76. Bargh, J.A., Chaiken, S., Raymond, P., & Hymes, C. (1996). *The automatic evaluation effect: Unconditional automatic activation with pronunciation task*. Journal of Experimental Social Psychology, 31,124-128.
77. Ben, D.J. (1972). *Self - perception theory*. In L. Berkowitz (Ed), *Advancer in experimental social psychology* (vol.6, pp.1-62). New York: Academic Press.
78. Breckler, S.J. (1984). *Empirical validation of affect, behavior, and cognition as distinct componentes of attitude*. Journal of Pesonality and Social Psychology, 47,1191-1205
79. Bogardus,E.S (1925). *Measuring social distance*. Journal of Applied Sociology, 9, 299- 308.
80. Dictionnaire encyclopedique (1991), Edité par Larousse.
81. Eagly, A.H., & Chaiken,S. (1998). Attitude Structure and function. In D.T. Fiske,& G.Lindzey (Eds). *Handbook of Social Psychology* (4th Ed., Vol.1, pp 269-322). New York: McGaw- Hill.
82. Fillmore, H.Sanford (1965), *Psychology A Scientific, Study of Man*, Wadworth Publishing Company.
83. Fishbein, M., & Ajzen, I., (1974) *Attitudes towart objects as predictive of single and multiple behavioral criteria*. Psychological Review,81,59-74
84. Goffman Erving (1963), *Stigma: Notes on the management of spoined identity-London,Penguin*.
85. Gregory R. Maio, James M. Olson (2000), *Why we aveluate of attitude*, Lawrence Erlbaum Associates, Publishers, Mahwah, New Jersey London.
86. Greenwalt, A.G. (1980) *The Totanlitarian ego: Fabrication and revision of personnal history*. American Psychologist, 35, 603-618
87. Hamilton, D.L., & Trolier (1986) *Stereotypes and stereotyping: An overview of a cognetive approach*. In J.E. Dovidio, & S.L. Gaethực nghiệm er (Eds), *Prejudice, discrimination and racism* (pp. 127- 163). Orlando, FL: Academic Press.
88. Hiebsch H. Und. M. Vorweg (1992), *Einfuehrung in die marxistisch-Leninistisch Sozialpsychologie*, Verlag der Wissenschaften Berlin.

89. Hovland, C.L., Janis, I.L., & Kelley, H.H., (1953) *Communications and persuasion: Psychological Studies of opinion change*. New Haven, CT: Yale University Press.
90. Hunter, J.D (1991) *Culture wars*. New York: Basic Books.
91. Jones, E.F, & Sigal, H (1971), *The bogus pipeline: A new paradigm for measuring affect and attitude*, *Psychology Bulletin*, No 76.
92. Katz, D. (1960), *The function approach to the study of attitude*. *Public Opinion Quarterly*, 24, 163-204.
93. Kelso, A., Kimberly (1994), *Attitude toward persons with AIDS: A functional approach to attitude change*, Dissertation of Doctor of Philosophy at the University of Kentucky.
94. Kluckhohn C (1983). *Values and value-orientation in the theory of action*. Cambridge: Harvard University.
95. Larsen, K.S., & Minton, H (1971) *Attributed social power: A scale and some validity*. *The Journal of Social Psychology*, 85, 37-39.
96. Larsen K.S., Cary, W., Chaplin, B., Deane, D., Green, R., Hyde, W &
97. Larsen, K.S., Coleman, D., Forbes, J., & Johnson, R (1972) *Is Personality or the situation a better predictor of willingness to administer shock to a victim?* *Journal of Personality and Social Psychology*, 22 (3), 287-295.
98. La Piere, R.T. (1934) *Attitude vs. Actions*. *Social Forces*, 13, 230-237.
99. *Dictionnaire encyclopedique* (1991), Edité par Larousse.
100. Leone, Ch. And Wingate, C.A *Functional Approach to Understanding Attitude Toward AIDS Victims*, *The Journal of Social Psychology*, 131 (6), 761-768, 2001.
101. Likert, R. (1932) *A technique for the measurement of attitude*. *Archives of Psychology*, No. 140
102. McGuire, W.J, (1985), *Attitude and attitude change*. In G.Lindzey, & A. Aronson (Eds), *Handbook of Social Psychology* (3rd ed. Vol 2, pp 233-346). New York: McGraw- Hill.

103. Mortimer JT, Finch M. Shanahan M, Ryu S (1992). Work experience and psychological functioning: An assessment of adolescence. *Journal of research on Adolescence*.
104. Newcomb, T.M (1958), *Attitude development as a function of reference*. In E.E. Maccobi, T.M. Newcomb, & E.L. Hartlay (Eds), readings in Social psychology, (3rd Ed). New York: holt, rinehart, & Winston
105. Niemi, R.G., & Jennings, M.K., (1991) *Issues and inheritance in the formation of party identification*. *American Journal of Political Science*, 35,970-988.
106. Oskamp.S (1997) *Attitudes and Opinions*, Prentice-Hall.INC.Englewood Cliffs, New Jersey 07532.
107. Pennington,N., & Hastie, R. (1990) *Practical implications of psychological research on juror and jury decision-making*. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 16, 90-105
108. Petty, R.E., &Wegener, D (1998) *Attitude change: Multiple roles for persuasion variables*. In G.T. Gilbert, S.T. Fiske, & G.Lidrey (Eds), *Handbook of Social Psychology* (4th Ed. Vol 1, pp 323-390). New York: McGaw- Hill.
109. Petty,R.E., Wegenner,D.T., & Fabrigar, L.R (1997) *Attitudes and attitude change*. *Annual Review of Psychology*, 48,609-647.
110. Pratkanis, A.R.,& Aronson,E (2000). *Age of propaganda*. New York: Preeman.
111. Tesser, A (1993) *The importance of heritability in psychological research: The case of attitudes*. *Psychological Review*, 100, 129-142.
112. Thomas, I. William and Florian Znaniecki. Edited by Eli Zaretsky, *The Polish Peasant in Europe and America*, Boston: The Gorham Press (1997).
113. Thustone, L.L., & Chave, E.J. (1929) *The Measurement of attitudes*. Chicago: Uinversity of Chicago Press.
114. Triadis, H.C., (1995) *Individualism and collectivism*. Boulder, CO: West view Press.

115. Zana, M.P., & Rempel, J.K. (1988). *Attitudes: A new look at an old concept*. In D. Bar-Tal, & A.W. Kruglanski (Eds), *The social psychology of knowledge* (pp.315-334). Cambridge, England: Cambridge University Press
116. Zuleger, K (1976). *Women's liberation; the development of a Likert - type scale*. *The Journal of Social Psychology*,98, 295-296.
117. Wichker. A.W (1969), *Attitude versus Action: the relationship of verbal and overt behavioral responses to object*, *Journal of social issues*, No 25, tr 41-78.

PHỤ LỤC
PHỤ LỤC 1: CÁC LOẠI BẢNG HỎI

Phụ lục 1.1

PHIẾU TRƯNG CẦU Ý KIẾN CHUYÊN GIA

Kính thưa ông (bà)!

Chúng tôi tiến hành tìm hiểu thái độ với nghề của giáo viên mầm non các tỉnh Tây Nguyên. Từ kinh nghiệm thực tiễn giáo dục trong nhà trường, xin ông (bà) vui lòng trả lời các câu hỏi dưới đây. Ý kiến của ông (bà) sẽ hỗ trợ chúng tôi rất nhiều trong nghiên cứu.

Câu hỏi 1: Theo ông (bà) khi đánh giá thái độ với nghề của giáo viên mầm non thường đánh giá qua những hoạt động nào?

.....
.....
.....

Câu hỏi 2: Theo ông (bà), trong các hoạt động trên, hoạt động nào được giáo viên mầm non quan tâm nhất?

.....
.....
.....

Xin ông (bà) cho biết một số thông tin về cá nhân

1. Giới tính: Nam/Nữ.....
2. Tuổi.....
3. Chức vụ.....
4. Trình độ học vấn.....
5. Thâm niên công tác.....

Xin chân thành cảm ơn sự giúp đỡ của ông/bà!

Phụ lục 1.2

PHIẾU TRUNG CẦU Ý KIẾN DÀNH CHO GIÁO VIÊN MẦM NON

Kính gửi thầy/cô:.....

Với mong muốn nâng cao chất lượng giáo dục mầm non của vùng Tây Nguyên, chúng tôi rất mong nhận được ý kiến chân thành của các thầy/cô về một số vấn đề dưới đây. Cuộc trưng cầu ý kiến thuần túy mang tính chất nghiên cứu, không sử dụng cho bất kì mục đích nào khác.

Kính mong quý thầy/cô **đọc kỹ từng nội dung trong các câu hỏi và trả lời theo đúng với nhận thức, cảm xúc và hành động của bản thân.** Rất mong nhận được sự hưởng ứng, hỗ trợ và xin trân trọng cảm ơn sự cộng tác của quý thầy/cô!

Câu 1: Thầy/cô cho biết thái độ nhận thức của mình về nghề GVMN.

Nếu Thầy/Cô thấy mình có:

- Mức độ sẵn sàng nhận thức rất thấp, rất tiêu cực, đánh dấu (x) vào ô số 1.
- Mức độ sẵn sàng nhận thức khá thấp, tương đối tiêu cực, đánh dấu (x) vào ô số 2.
- Mức độ sẵn sàng và tích cực nhận thức trung bình, đánh dấu (x) vào ô số 3.
- Mức độ sẵn sàng nhận thức khá cao, tương đối tích cực, đánh dấu (x) vào ô số 4.
- Mức độ sẵn sàng nhận thức rất cao, rất tích cực, đánh dấu (x) vào ô số 5.

STT	Các nội dung	Phương án trả lời												
		Mức độ sẵn sàng					Mức độ tích cực							
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5			
1	Nhận thức về đặc điểm tâm, sinh lý lứa tuổi từ 0-6													
2	Nhận thức tình trạng tâm lí, sức khoẻ và hoàn cảnh riêng của các cháu trong lớp													
3	Nhận thức về việc đối xử công bằng và tôn trọng nhân cách trẻ em													
4	Nhận thức về việc gương mẫu, thương yêu trẻ em													
5	Nhận thức về bảo vệ các quyền và lợi ích chính đáng của trẻ em													
6	Nhận thức về những yêu cầu chuẩn nghiệp vụ đối với GVMN													

7	Nhận thức về trách nhiệm, tình thương và sự tinh tế của nghề																			
8	Nhận thức về việc kiểm soát cảm xúc tiêu cực của bản thân trong quá trình CSGD trẻ																			
9	Nhận thức về những vất vả và áp lực của nghề																			
10	Nhận thức về giá trị kinh tế của nghề																			
11	Nhận thức về chương trình CSGD trẻ em																			
12	Nhận thức về việc xây dựng môi trường, kế hoạch CSGD trẻ em																			
13	Nhận thức về việc đánh giá sự phát triển của trẻ và quản lý trẻ em																			
14	Nhận thức về sự hợp tác, trao đổi với phụ huynh trong việc CSGD trẻ																			
15	Nhận thức về nguyên tắc, cách thức xử lý tình huống sư phạm																			
16	Nhận thức về việc tham gia các lớp đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ																			
17	Nhận thức về việc dự giờ, góp ý, trao đổi chuyên môn với đồng nghiệp																			
18	Nhận thức về việc tham gia hội thảo chuyên môn																			
19	Nhận thức về việc tìm tòi, tham khảo tài liệu áp dụng vào thực tiễn công việc																			
20	Nhận thức về việc ghi chép những kinh nghiệm của bản thân để tránh lặp lại sai lầm																			

Câu 2: Thầy/cô cho biết mức độ cảm xúc của mình về nghề GVMN.

Nếu Thầy/Cô thấy mình có:

- *Mức độ nhạy cảm của cảm xúc rất thấp, rất tiêu cực*, đánh dấu (x) vào ô số 1.
- *Mức độ nhạy cảm khá thấp, tương đối tiêu cực*, đánh dấu (x) vào ô số 2.
- *Mức độ nhạy cảm và tích cực của cảm xúc trung bình*, đánh dấu (x) vào ô số 3.
- *Mức độ nhạy cảm khá cao, tương đối tích cực*, đánh dấu (x) vào ô số 4.
- *Mức độ nhạy cảm rất cao, rất tích cực*, đánh dấu (x) vào ô số 5.

STT	Các nội dung	Phương án trả lời									
		Mức độ nhạy cảm					Mức độ tích cực				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1	Trạng thái xúc cảm khi đối diện với trẻ cá biệt										
2	Trạng thái xúc cảm khi phải xa các cháu										
3	Trạng thái xúc cảm mỗi khi đến lớp gặp các cháu										
4	Trạng thái xúc cảm khi có cháu nào đó trong lớp gặp vấn đề về sức khỏe, tâm lý...										
5	Trạng thái xúc cảm khi trò chuyện, khám phá trẻ em										
6	Trạng thái xúc cảm khi ai đó làm trẻ tổn thương										
7	Trạng thái xúc cảm với những khó khăn, vất vả của nghề										
8	Trạng thái xúc cảm khi ai đó đánh giá sai về nghề GVMN										
9	Trạng thái xúc cảm về ý nghĩa giáo dục trẻ em của nghề										
10	Trạng thái xúc cảm với việc lựa chọn nghề của bản thân										
11	Trạng thái xúc cảm đối với sự tin cậy, tôn trọng của phụ huynh và xã hội đối với GVMN										
12	Trạng thái xúc cảm với giá trị về kinh tế của nghề										
13	Trạng thái xúc cảm khi chưa chuẩn bị tốt trước khi lên lớp										
14	Trạng thái xúc cảm khi tổ chức các hoạt động cho trẻ										
15	Trạng thái xúc cảm khi được chia sẻ với phụ huynh về vấn đề của trẻ										
16	Trạng thái xúc cảm khi thấy các cháu trong lớp tiến bộ										
17	Trạng thái xúc cảm với các ý tưởng mới trong chuyên môn										
18	Trạng thái xúc cảm khi xử lý các tình huống sư phạm										

19	Trạng thái xúc cảm khi được đồng nghiệp dự giờ, góp ý về chuyên môn													
20	Trạng thái xúc cảm khi tham gia các lớp bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ													
21	Trạng thái xúc cảm khi ghi chép những kinh nghiệm của bản thân để tránh lặp lại sai lầm													
21	Trạng thái xúc cảm trong việc tìm tòi, tham khảo tài liệu về chuyên môn													
23	Trạng thái xúc cảm với các buổi sinh hoạt, hội thảo chuyên môn													
24	Trạng thái xúc cảm khi ghe chuyên gia trao đổi về chuyên môn													

Câu 3: Dưới đây là nội dung các công việc của giáo viên mầm non, Thầy/ Cô cho biết mình thường thực hiện nội dung đó ở mức nào?

Nếu Thầy/Cô thấy mình có:

- *Mức độ sẵn sàng hành động rất thấp, rất tiêu cực*, đánh dấu (x) vào ô số 1.
- *Mức độ sẵn sàng hành động khá thấp, tương đối tiêu cực*, đánh dấu (x) vào ô số 2.
- *Mức độ sẵn sàng và tích cực hành động trung bình*, đánh dấu (x) vào ô số 3.
- *Mức độ sẵn sàng hành động khá cao, tương đối tích cực*, đánh dấu (x) vào ô số 4.
- *Mức độ sẵn sàng hành động rất cao, rất tích cực*, đánh dấu (x) vào ô số 5.

STT	Các nội dung	Phương án trả lời												
		Mức độ Sẵn sàng					Mức độ tích cực							
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5			
1	Gương mẫu, đối xử công bằng với trẻ													
2	Ứng xử với trẻ gần gũi, tình cảm, thân thiện													
3	Lắng nghe ý kiến, tôn trọng nhân cách của trẻ													
4	Tìm hiểu cá tính và hoàn cảnh sống của trẻ													
5	Chăm sóc, giáo dục phù hợp với đặc điểm riêng của từng trẻ													
6	Lên án khi thấy trẻ em bị xúc phạm về thể chất và tinh thần													
7	Khắc phục những khó khăn, vất vả của nghề													

Câu 4. Theo thầy/cô, mức độ ảnh hưởng của các yếu tố đến thái độ với nghề của GVMN như thế nào?

Các yếu tố tác động	Mức độ ảnh hưởng				
	Rất yếu	Yếu	Vừa	Mạnh	Rất mạnh
1. Xu hướng nghề nghiệp của GV					
2. Trách nhiệm nghề nghiệp của GV					
3. Tuổi đời, kinh nghiệm nghề nghiệp (thâm niên) của GV					
4. Trình độ chuyên môn					
5. Thành tích chuyên môn					
6. Địa bàn công tác GV					
7. Văn hoá dân tộc của GV					
8. Chế độ lương, đãi ngộ của nhà nước đối với GV					
9. Đánh giá, ghi nhận, tôn vinh của nhà trường và phụ huynh					
10. Môi trường Sư phạm của trường mầm non					

Câu 5. Để nâng cao thái độ với nghề của giáo viên mầm non thầy/cô mong muốn các nhà quản lý điều chỉnh, thay đổi, phát triển hoặc tạo điều kiện những gì? (Xin Thầy/ Cô hãy ghi cụ thể)

.....

Xin Thầy/ Cô cho biết một số thông tin về bản thân:

1. Giới tính: Nữ Nam Năm sinh
2. Thâm niên công tác:
3. Dân tộc:
4. Trình độ chuyên môn được đào tạo: Trung cấp ; Cao đẳng ; Đại học

Sau đại học

5. Số năm đạt danh hiệu thi đua Giáo viên dạy giỏi: cấp trường ; cấp huyện/tp ; Cấp tỉnh ;

6. Trường:

Huyện/TP:.....

Tỉnh:

Địa bàn công tác: Vùng 1 ; Vùng 2 ; Vùng 3

Trân trọng cảm ơn Thầy/Cô!

Phụ lục 1.3

**PHIẾU NHẬN XÉT VỀ THÁI ĐỘ NGHỀ CỦA GIÁO VIÊN MẦM NON
(Giành cho Cán bộ quản lý)**

Kính gửi đồng chí

Chức vụ:.....

Chúng tôi đang tiến hành khảo sát, đánh giá về thái độ nghề nghiệp của giáo viên mầm non. Rất mong nhận được sự hợp tác của đồng chí, bằng cách cho ý kiến về thái độ nghề nghiệp của giáo viên trong đơn vị của mình. Cuộc trưng cầu ý kiến thuần túy mang tính chất nghiên cứu, không sử dụng cho bất kỳ mục đích nào khác.

Hy vọng nhận được sự hưởng ứng, hỗ trợ và xin trân trọng cảm ơn sự cộng tác của đồng chí!

Họ tên giáo viên được nhận xét:

Những nội dung dưới đây được nhận xét theo 5 mức độ, đồng chí hãy tích dấu (x) theo nhận xét của mình vào cột tương ứng.

Mức 1. Mức độ sẵn sàng rất thấp và chiều hướng rất tiêu cực.

Mức 2. Mức độ sẵn sàng khá thấp và chiều hướng tương đối tiêu cực

Mức 3. Mức trung bình

Mức 4. Mức độ sẵn sàng khá cao và chiều hướng tương đối tích cực

Mức 5. Mức độ sẵn sàng rất cao và chiều hướng rất tích cực

Stt	Nội dung công việc	Mức độ				
		1	2	3	4	5
1	Mức độ hiểu biết về đặc điểm tâm sinh lý trẻ mầm non					
2	Mức độ tìm tòi, khám phá trẻ em					
3	Mức độ gần gũi, hoà đồng với trẻ em					
4	Mức độ đối xử công bằng, tôn trọng nhân cách trẻ em					
5	Trạng thái xúc cảm hàng ngày khi gặp gỡ các cháu					
6	Trạng thái xúc cảm khi các cháu nghịch hoặc có vấn đề nào đó					
7	Mức độ quản lí cảm xúc tiêu cực của GV khi trẻ có biểu hiện chưa ngoan					
8	Mức độ chăm sóc, giáo dục trẻ theo cá tính và hoàn cảnh riêng của trẻ					

9	Mức độ nhận thức về lợi ích kinh tế, vị trí xã hội của nghề					
10	Mức độ nhận thức về những yêu cầu về phẩm chất và năng lực đối người GVMN					
11	Mức độ tình cảm đối với nghề					
12	Mức độ tin tưởng vào sự tin cậy của phụ huynh và xã hội đối với GVMN					
13	Mức độ tin tưởng vào sức mạnh giáo dục trẻ em của nghề					
14	Mức độ quan tâm, theo dõi sự tiến bộ của trẻ					
15	Mức độ vượt khó trong hoạt động nghề					
16	Mức độ tận tụy với nghề					
17	Mức độ hiểu biết về nội dung, phương pháp tổ chức chăm sóc, giáo dục trẻ em					
18	Mức độ hiểu biết và hợp tác với cha/ mẹ trẻ em và cộng đồng trong chăm sóc, giáo dục trẻ em					
19	Trạng thái xúc cảm khi tiếp xúc và trao đổi với phụ huynh và đồng nghiệp					
20	Trạng thái xúc cảm khi tổ chức các hoạt động chăm sóc, giáo dục trẻ em trong lớp					
21	Mức độ lập kế hoạch, chuẩn bị cho các hoạt động chăm sóc, giáo dục trẻ trên lớp					
22	Mức độ triển khai và chất lượng thực hiện các hoạt động chăm sóc, giáo dục trẻ					
23	Mức độ thực hiện các yêu cầu đổi mới trong chuyên môn					
24	Mức độ xử lý các tình huống phát sinh trong hoạt động chăm sóc, giáo dục trẻ					
25	Mức độ nhận thức về học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ					
	Mức độ nhận thức về các hoạt động sinh hoạt chuyên môn					
26	Mức độ nhận thức về các hoạt động thi đua và các cuộc vận động của ngành					
27	Mức độ tham gia hội thảo chuyên môn, dự giờ, góp ý trao đổi chuyên môn với đồng nghiệp					
28	Mức độ tham gia các hoạt động thi đua và các cuộc vận động của ngành.					

29	Mức độ tham gia các lớp học tập bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ					
30	Mức độ tìm tòi, tham khảo tài liệu về chăm sóc, giáo dục trẻ em và áp dụng vào thực tiễn công việc của mình					
31	Mức độ ghi chép những kinh nghiệm của bản thân để tránh lặp lại sai lầm					
32	Mức độ hợp tác với đồng nghiệp, học tập và bồi dưỡng chuyên môn					

Xin đồng chí cho biết một số thông tin

Trường:.....; vùng:.....

Xã/phường:

Huyện/TP:

Tỉnh:

Trân trọng cảm ơn đồng chí!

PHỤ LỤC 2

Phụ lục 2.1

NỘI DUNG PHÒNG VẤN SÂU (Dành cho GVMN)

NỘI DUNG PHÒNG VẤN

Họ tên:.....

Tuổi:..... Dân tộc:.....

Trình độ chuyên môn: Thâm niên:.....

Trường:.....

Địa bàn công tác: Vùng 1 ; Vùng 2 ; Vùng 3

Câu hỏi phỏng vấn

1. Cảm nhận chung của thầy/ cô về nghề? Trong quá trình công tác thầy/cô có gặp khó khăn, áp lực gì không?
2. Thầy/ cô có thực sự yêu nghề không? Tình cảm trước khi chọn nghề và hiện nay có gì khác?
3. Thầy/ cô hãy cho biết tinh thần làm việc của mình qua từng giai đoạn tuổi nghề có gì khác nhau?
4. Thầy/cô có định gắn bó lâu dài với nghề không? Đã có lúc nào thầy/cô muốn chuyển nghề chưa? Vì sao?
5. Thầy/cô cho biết cảm nghĩ của mình về những vụ bạo hành trẻ em trong thời gian qua? Việc đánh giá, ghi nhận tôn vinh của nhà trường, phụ huynh và xã hội ảnh hưởng như thế nào đến tinh thần làm việc của bản thân?
6. Thầy/cô cho biết chế độ lương, đãi ngộ của Nhà nước đối với GVMN hiện nay đã phù hợp chưa?
7. Thầy/ cô cho biết thành tích giáo viên giỏi có vai trò, ý nghĩa gì với bản thân và với công việc hiện tại?
8. Thầy/ cô thích được tiếp tục học nâng cao trình độ không? Vì sao?
9. Thầy/ cô thường làm gì để nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ của bản thân?
10. Thầy/ cô mong muốn điều gì từ các nhà quản lý?

Phụ lục 2.2
NỘI DUNG PHỎNG VẤN SÂU
(Dành cho Cán bộ quản lý)

Phỏng vấn cán bộ quản lý của những GV đã phỏng vấn ở trên

NỘI DUNG PHỎNG VẤN

Họ tên:.....

Tuổi:.....

Trình độ chuyên môn:.....

Đơn vị công tác:

Câu hỏi:

1. Thầy/ cô đánh giá thế nào về thái độ với nghề của GVMN hiện nay?

- Thái độ đối với trẻ em:.....

- Thái độ với giá trị nghề:

- Thái độ với các hoạt động chăm sóc, giáo dục trẻ:

- Thái độ với việc học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ nghề.....

2. Thầy /cô có nhận xét, so sánh gì về thái độ làm việc của GV là người dân tộc thiểu số, GV là người dân tộc Kinh; GV có trình độ chuyên môn cao, trình độ chuyên môn thấp; GV có thành tích thi đua tốt; Giáo viên trẻ, mới vào nghề với GV lớn tuổi, sắp nghỉ hưu?

Phụ lục 2.3
NỘI DUNG PHỎNG VẤN SÂU
(Dành cho phụ huynh)

Phỏng vấn phụ huynh có con gửi tại các trường mầm non có GV đã được khảo sát ở trên.

NỘI DUNG PHỎNG VẤN

Họ tên:

Tuổi:

Câu hỏi:

1. Anh/chị đánh giá thế nào về thái độ với nghề của GVMN hiện nay

- Thái độ đối với trẻ em:.....

- Thái độ với giá trị nghề:

- Thái độ với các hoạt động chăm sóc, giáo dục trẻ:

- Thái độ với việc học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ nghề.

2. Anh/chị có nhận xét, so sánh gì về thái độ làm việc của GV là người dân tộc thiểu số với GV là người dân tộc Kinh; Giáo viên trẻ, mới vào nghề với GV lớn tuổi, sắp nghỉ hưu?

PHỤ LỤC 3
NỘI DUNG, CHƯƠNG TRÌNH, KẾ HOẠCH TỔ CHỨC THỰC HIỆN
THỰC NGHIỆM TÁC ĐỘNG

Kế hoạch tổ chức thực nghiệm tác động diễn ra 6 ngày, trong đó 4 ngày trên lớp, 2 ngày GV ở nhà viết các bài thu hoạch sau mỗi chuyên đề.

Ngày thứ nhất

Thời gian	Nội dung chương trình	Thực hiện
7h30' – 8h00'	Đón tiếp giáo viên	
8h00' – 8h15'	Khai mạc, giới thiệu mục đích và phương pháp hội thảo, nội quy, thời gian làm việc, phương thức làm việc.	
8h15' – 8h45'	Điểm qua thực trạng thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên.	NCS
8h45' – 9h00'	Giải lao	
9h00' – 10h00'	Chuyên gia trao đổi các nội dung: + Tầm quan trọng của GDMN - Giá trị xã hội của nghề GVMN.	Chuyên gia
10h00' – 11h00'	- Thảo luận về giá trị nghề	Học viên
11h00' - 13h30'	Nghỉ trưa	
13h30' - 13h45'	Khởi động bằng một trò chơi “Đoàn kết”	
13h45' - 14h50'	Trao đổi với GV về các nội dung sau: + Các văn bản pháp quy của ngành: Luật giáo dục, Điều lệ trường Mầm non, Chuẩn nghiệp vụ GVMN.	Chuyên gia
14h50' - 15h00'	Giải lao	
15h00' - 16h15'	Giải đáp thắc mắc của GV	Chuyên gia
16h15' - 16h30'	Tổng kết ngày thứ nhất	

Ngày thứ hai

Thời gian	Nội dung chương trình	Thực hiện
7h30' – 8h00'	Đón tiếp giáo viên	
8h00' – 8h15'	Nêu tóm tắt kết quả của ngày thứ nhất	Slide
8h15' – 9h30'	Chuyên gia trao đổi với GVMN chuyên đề: Những đặc điểm nổi bật về giải phẫu sinh lý tuổi mầm non.	Giấy A0, bút dạ

9h30' – 9h45'	Giải lao	
9h45' – 10h30'	Thảo luận, xử lý tình huống sư phạm liên quan đến giải phẫu sinh lý trẻ MN	Giấy A0, bút dạ, kẹp giấy
10h30' – 11h00'	Giải đáp thắc mắc, tóm tắt nội dung buổi sáng	
11h00' - 13h30'	Nghỉ trưa	
13h30' - 13h45'	Khởi động bằng một trò chơi “Đoàn kết”	
13h45' - 14h50'	Chuyên đề: Những đặc điểm nổi bật về tâm lý tuổi mầm non.	Chuyên gia
14h50' - 15h00'	Giải lao	
15h00' - 16h15'	Xử lý tình huống sư phạm liên quan đến tâm lý trẻ	Học viên
16h15' - 16h30'	Tổng kết ngày thứ hai	Chuyên gia

Ngày thứ ba

Thời gian	Nội dung chương trình	Thực hiện
7h30' – 8h00'	Đón tiếp giáo viên	
8h00' – 8h15'	Nêu tóm tắt kết quả của ngày thứ nhất	Slide
8h15' – 9h30'	Chuyên gia trao đổi với GVMN về chuyên đề: Ý nghĩa, phương pháp tìm hiểu, đánh giá đặc điểm riêng và hoàn cảnh sống của trẻ em.	Chuyên gia
9h30' – 9h45'	Giải lao	
9h45' – 10h30'	Thảo luận, thực hành về phương pháp tìm hiểu, đánh giá đặc điểm riêng và hoàn cảnh sống của trẻ em.	Học viên
10h30' – 11h00'	Giải đáp thắc mắc, tóm tắt nội dung buổi sáng	
11h00' - 13h30'	Nghỉ trưa	
13h30' - 13h45'	Khởi động bằng một trò chơi “Đoàn kết”	
13h45' - 14h50'	Chuyên đề: Phương pháp giáo dục trẻ cá biệt.	Chuyên gia
14h50' - 15h00'	Giải lao	
15h00' - 16h15'	Thực hành về phương pháp giáo dục trẻ cá biệt	Học viên
16h15' - 16h30'	Tổng kết ngày thứ ba	

Ngày thứ 4

Thời gian	Nội dung chương trình	Thực hiện
7h30' – 8h00'	Đón tiếp giáo viên	
8h00' – 8h15'	Ôn định tổ chức, giới thiệu mục đích, kế hoạch, cách thức của đợt tập huấn	
8h15' – 9h30'	Chuyên gia trao đổi chuyên đề: Phương pháp chăm sóc, giáo dục trẻ mầm non gắn với các yếu tố về văn hóa dân tộc người Tây Nguyên.	Chuyên gia
9h30' - 9h45'	Giải lao	
9h45' - 10h30'	Thực hành	Học viên
10h30' – 11h00'	Tóm tắt nội dung buổi sáng	Ppt
11h00' – 13h30'	<i>Nghỉ trưa</i>	
13h30' – 13h45'	Khởi động bằng một trò chơi “ <i>Chia sẻ</i> ”	Học viên
13h45' – 15h00'	Chuyên đề: Ý nghĩa, nội dung, phương pháp học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ.	Chuyên gia
15h00' - 15h15'	<i>Giải lao</i>	
15h15' - 16h00'	+ Giải đáp thắc mắc về nội dung trên	
16h00' - 16g30'	Tóm tắt nội dung trong 4 ngày. Bế mạc.	Chuyên gia

PHỤ LỤC 4
DANH SÁCH GIÁO VIÊN MẦM NON THAM GIA THỰC NGHIỆM

Phục lục 4.1. Nhóm thực nghiệm

STT	Họ và tên	Mức độ thái độ đối với nghề
1	Ng.T. Th	2
2	Ng T. H	2
3	Ph.T .D	2
4	T. T.K. L	2
5	H. T. N	2
6	Ng. T. H	1
7	Ng. T. Ph	1
8	H. T. B	2
9	L.T. Th. H.	1
10	Ng. T. Á. T.	2
11	D.T. B	2
12	Ng. T. K. A	2
13	H' . B	2
14	Ng. T. Th	2
15	Tr. T.T.Th	2
16	L. T.H	2
17	Tr.T. T. Nh	2
18	H. T. Ph	2
19	H'. H. N	1
20	H'. L. N.	2
21	H'. S. N	2
22	Ng.T. H	2
23	Tr. T. Ng. H	2
24	H'. M. N	2
25	H' .W. N	2
26	Ph. T. H	1
27	Nguyễn Thị Lụa	2
28	Ph. T. H.G	2
29	H. T. M.H.	2
30	L. T. H	2
31	Ng. T. Ch	1
32	D. H. Th	2
33	Ng. T. T. H	2
34	H. T.Th. L	2
35	Nh. T. Ph. L. N	2
36	Đ. T. K. Y	2

Phục lục 4.2. Nhóm đối chứng

STT	Họ và tên	Mức độ thái độ đối với nghề
1	V.T. L	2
2	L.T.H	2
3	V.T.H	2
4	P.T.T	2
5	C.T.T.Th	2
6	L.T.B.H	2
7	M.T.Th.Ph	2
8	L.T.M.H	2
9	L.Th.T	1
10	P.T.V	2
11	Đ.T.Đ	2
12	L.T.T.S	2
13	V.T.Th	2
14	T.T.T.Th	2
15	C.T.Ph	2
16	L.T.T.T	2
17	N.T.A.T	2
18	N.Q.T.D	2
19	L.T.L	1
20	N.T.T.H	2
21	N.T.T.Th	1
22	H.T.T.D	2
23	P.T.H	1
24	N.T. L	2
25	N.T.L	2
26	H.T.T.L	1
27	N.T.P.L.N	2
28	L.T.D	2
29	H.P.T.N	1
30	T.T.T.H	2
31	T.T.H	1
32	H.Y.M	2
33	H. P.B'Yă	2
34	L. Y. N	1

PHỤ LỤC 5

Bảng tỉ lệ phần trăm các mức độ nhận thức, cảm xúc và hành động trong thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên

Bảng 5.1: Tự đánh giá về nhận thức trong thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên (xét chung)

STT	Các lĩnh vực	ĐTB	ĐLC	Tỷ lệ % các mức độ				
				1	2	3	4	5
1	Nhận thức về trẻ em	3,40	0,79	5,6	10,2	33,2	40,6	10,4
2	Nhận thức về giá trị nghề	2,62	0,75	7,8	20,4	28,4	26,2	17,2
3	Nhận thức về hoạt động chăm sóc, giáo dục trẻ	2,95	0,86	5,6	18,1	35,2	20,3	20,8
4	Nhận thức về việc học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ	3,44	0,79	3,6	13,8	25,1	29,5	28,0
Chung		3,10	0,8	5,7	15,6	30,5	29,2	19,1

Bảng 5.2: Tự đánh giá về xúc cảm nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên (xét chung)

STT	Các lĩnh vực	ĐTB	ĐLC	Tỷ lệ % các mức độ				
				1	2	3	4	5
1	Xúc cảm với trẻ em	3,35	0,82	0	5,8	48,4	30,5	15,4
2	Xúc cảm với giá trị nghề	2,5	0,69	5,2	28,2	40,6	20,7	5,2
3	Xúc cảm với các hoạt động chăm sóc, giáo dục trẻ	2,68	0,81	1,7	3,7	39,5	21,3	33,7
4	Xúc cảm với việc học tập, bồi dưỡng trình độ chuyên môn nghiệp vụ	3,51	0,85	0,3	4,9	26,2	34,8	33,7
Chung		3,01	0,79	1,8	10,7	38,7	26,9	21,9

**Bảng 5.3. Tự đánh giá về hành động trong thái độ với nghề của GVMN
các tỉnh Tây Nguyên (xét chung)**

STT	Các lĩnh vực	ĐTB	ĐLC	Tỷ lệ % các mức độ				
				1	2	3	4	5
1	Hành động trong thái độ đối với trẻ em	2,82	0,8	0,9	10,9	39,8	34,3	14,1
2	Hành động trong thái độ đối với giá trị nghề	2,67	0,84	1,7	15,0	38,3	32,8	12,1
3	Hành động trong thái độ đối với các hoạt động chăm sóc, giáo dục trẻ	3,44	0,75	0,6	8,6	39,7	41,5	9,5
4	Hành động trong thái độ đối với việc bồi dưỡng, nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ	4,00	0,80	0,9	8,9	39,2	30,5	20,4
Chung		3,23	0,8	1,0	10,9	39,2	34,8	14,0

PHỤ LỤC 6
MỘT SỐ DỮ LIỆU TRÍCH XUẤT TỪ PHƯƠNG PHÁP THỐNG KÊ TOÁN
HỌC BẰNG PHẦN MỀM SPSS

6.1. Kiểm định độ tin cậy Cronbach Alpha cho các item trong câu hỏi

Bảng 6.1: Kiểm định độ tin cậy Cronbach Alpha cho các item trong câu 1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	321	92.5
	Excluded ^a	26	7.5
	Total	347	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.969	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C11	79.24	182.277	.713	.969
C12	78.42	184.091	.789	.968
C13	78.49	182.893	.784	.968
C14	78.56	184.326	.737	.968
C15	78.85	182.520	.786	.968
C16	78.95	180.018	.792	.968
C17	78.65	181.745	.769	.968
C18	78.68	182.582	.778	.968
C19	78.82	181.350	.813	.967
C110	78.56	181.873	.798	.968
C111	79.07	181.146	.767	.968
C112	78.68	179.913	.856	.967
C113	78.93	182.030	.694	.969
C114	78.72	180.260	.755	.968

C115	78.35	188.408	.634	.969
C116	78.66	182.839	.786	.968
C117	78.74	181.978	.824	.967
C118	78.64	181.895	.778	.968
C119	78.78	182.792	.759	.968
C120	78.67	179.704	.837	.967

Bảng 6.2: Kiểm định độ tin cậy Cronbach Alpha cho các item trong câu 2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	325	93.6
	Excluded ^a	22	6.4
	Total	347	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.927	24

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C21	38.47	24.101	.640	.924
C22	38.46	23.986	.735	.920
C23	38.54	23.002	.788	.916
C24	38.85	24.810	.497	.932
C25	38.88	22.709	.774	.917
C26	38.62	23.660	.753	.918
C27	38.65	23.469	.674	.923
C28	38.43	23.856	.769	.918
C29	38.65	22.888	.813	.915
C210	38.66	22.724	.777	.917
C211	38.47	24.101	.640	.924
C212	38.46	23.986	.735	.920

C213	38.54	23.002	.788	.916
C214	38.85	24.810	.497	.932
C215	38.88	22.709	.774	.917
C216	38.62	23.660	.753	.918
C217	38.65	23.469	.674	.923
C218	38.43	23.856	.769	.918
C219	38.65	22.888	.813	.915
C220	38.66	22.724	.777	.917
C221	38.47	24.101	.640	.924
C222	38.46	23.986	.735	.920
C223	38.54	23.002	.788	.916
C224	38.85	24.810	.497	.932

Bảng 6.3: Kiểm định độ tin cậy Cronbach Alpha cho các item trong câu 3

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	331	95.4
	Excluded ^a	16	4.6
	Total	347	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.969	24

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C31	79.24	182.277	.713	.969
C32	78.42	184.091	.789	.968
C33	78.49	182.893	.784	.968
C34	78.56	184.326	.737	.968
C35	78.85	182.520	.786	.968

C36	78.95	180.018	.792	.968
C37	78.65	181.745	.769	.968
C38	78.68	182.582	.778	.968
C39	78.82	181.350	.813	.967
C310	78.56	181.873	.798	.968
C311	79.07	181.146	.767	.968
C312	78.68	179.913	.856	.967
C313	78.93	182.030	.694	.969
C314	78.72	180.260	.755	.968
C315	78.35	188.408	.634	.969
C316	78.66	182.839	.786	.968
C317	78.74	181.978	.824	.967
C318	78.64	181.895	.778	.968
C319	78.78	182.792	.759	.968
C320	78.67	179.704	.837	.967
C321	78.82	181.350	.813	.967
C322	78.56	181.873	.798	.968
C323	79.07	181.146	.767	.968
C324	78.68	179.913	.856	.967

Bảng 6.4: Kiểm định độ tin cậy Cronbach Alpha cho các item trong câu 4

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	330	95.1
	Excluded ^a	17	4.9
	Total	347	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.875	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C41	33.59	22.612	.637	.860
C42	33.12	23.270	.566	.866
C43	33.58	23.135	.553	.867
C44	33.54	22.228	.673	.857
C45	33.69	22.743	.657	.859
C46	33.85	22.629	.656	.859
C47	33.76	23.155	.560	.866
C48	33.51	22.815	.418	.882
C49	33.43	21.845	.668	.857
C410	33.31	22.297	.663	.858

6.2. Kiểm định sự khác biệt thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên

Bảng 6.5. Kiểm định ANOVA sự khác biệt về mức độ thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên (Xét theo thâm niên nghề)

Descriptives

Thái độ với nghề

Thâm niên nghề	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
1-5 năm	93	2.95	1.08221	.06301	3.3065	3.5545	1.00	5.00
6-15 năm	98	3.7441	1.04298	.16289	3.3049	3.9634	1.00	5.00
16-25 năm	84	3.1588	1.08804	.26389	3.4994	4.6182	1.00	5.00
Trên 25 năm	72	2.6114	1.61835	.61168	1.0747	4.0682	1.00	5.00
total	347		1.10153	.05806	3.3525	3.5808	1.00	5.00

	df1	df2	Sig.
	3	343	.172

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	13.107	3	4.369	3.681	.012
Within Groups	422.493	343	1.187		
Total	435.600	346			

Multiple Comparisons

Dependent Variable: Thái độ với nghề

Bonferroni

(I) Thâm niên nghề	(J) Thâm niên nghề	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
1-5 năm	6-15 năm	-.20364	.18157	1.000	-.6854	.2781
	16-25 năm	-.62832	.27172	.128	-1.3492	.0926
	Trên 25 năm	.85908	.41661	.240	-.2462	1.9644
6-15 năm	1-5 năm	.20364	.18157	1.000	-.2781	.6854
	16-25 năm	-.42468	.31426	1.000	-1.2584	.4091
	Trên 25 năm	1.06272	.44552	.106	-.1193	2.2447
16-25 năm	1-5 năm	.62832	.27172	.128	-.0926	1.3492
	6-15 năm	.42468	.31426	1.000	-.4091	1.2584
	Trên 25 năm	1.48739*	.48923	.015	.1894	2.7854
Trên 25 năm	1-5 năm	-.85908	.41661	.240	-1.9644	.2462
	6-15 năm	-1.06272	.44552	.106	-2.2447	.1193
	16-25 năm	-1.48739*	.48923	.015	-2.7854	-.1894

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Bảng 6.6. Kiểm định ANOVA sự khác biệt về mức độ Thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên (Xét theo trình độ chuyên môn)

Descriptives

Thái độ với nghề

Trình độ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
ĐH	173	3.451	1.09115	.09497	2.8273	3.2030	1.00	5.00
CĐ	39	3.1576	1.09394	.17984	3.2028	3.9323	1.00	5.00
TC	135	2.7508	1.06890	.07484	3.5632	3.8583	1.00	5.00
Total	347	3.4519	1.12328	.05808	3.3377	3.5661	1.00	5.00

Test of Homogeneity of Variances

Thái độ với nghề

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2.376 ^a	2	344	.094

a. Groups with only one case are ignored in computing the test of homogeneity of variance for Thái độ với nghề.

ANOVA

Thái độ với nghề

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	39.647	3	13.216	11.345	.000
Within Groups	430.987	344	1.165		
Total	470.634	347			

Multiple Comparisons

Dependent Variable: Thái độ với nghề

Bonferroni

Trình độ		Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
ĐH	CD	-.20364	.18157	.000	-.6854	.1281
	TC	-.62832	.27172	.001	-1.3492	.0526
CD	ĐH	.20364	.18157	.000	-.2781	.154
	TC	-.42468	.31426	.0023	-1.2584	.2091
TC	ĐH	.62832	.27172	.001	-.0926	1.3492
	TC	.42468	.31426	.0023	-.4091	1.2584

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Bảng 6.7. Kiểm định ANOVA sự khác biệt về mức độ Thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên (Xét theo thành tích thi đua)

Descriptives

Thái độ với nghề

Thâm niên	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Cấp tỉnh	26	4.1511	1.00121	.06301	3.3032	3.5545	1.00	5.00
Cấp huyện	65	3.5231	1.01098	.16289	3.3092	3.8634	1.00	5.00
Cấp trường	102	2.8001	1.07204	.26389	3.4212	4.1782	1.00	5.00
Không	154	2.0112	1.2135	.61168	1.0541	4.0172	1.00	5.00
Total	347		1.12153	.05806	3.1215	3.5808	1.00	5.00

Test of Homogeneity of Variances

Thái độ với nghề

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.654	4	342	.167

ANOVA
Thái độ với nghề

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	13.107	3	4.369	3.231	.0034
Within Groups	422.493	343	1.187		
Total	435.600	346			

Multiple Comparisons

Dependent Variable: Thái độ với nghề

Bonferroni

GV dạy giỏi (thành tích thi đua)		Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Cấp tỉnh	Cấp huyện	-.20364	.18157	.000	-.6854	.2781
	Cấp trường	-.62832	.27172	.0012	-1.3492	.0926
	Không	.85908	.41661	.00240	-.2462	1.9644
Cấp huyện	Cấp tỉnh	.20364	.18157	.000	-.2781	.6854
	Cấp trường	-.42468	.31426	.0001	-1.2584	.4091
	Không	1.06272	.44552	.0010	-.1193	2.2447
Cấp trường	Cấp tỉnh	.62832	.27172	.0012	-.0926	1.3492
	Cấp huyện	.42468	.31426	.000	-.4091	1.2584
	Không	1.319*	.48923	.001	.1894	2.7854
Không	Cấp tỉnh	-.85908	.41661	.00240	-1.9644	.2462
	Cấp huyện	-1.02272	.44552	.0010	-2.2447	.1193
	Cấp trường	-1.1239*	.48923	.0015	-2.7854	-.1894

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Bảng 6.8. Kiểm định T – test để xác định sự khác biệt về thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên (Xét theo thành phần dân tộc),

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Thái độ với nghề	347	3.4372	1.12708	.05767

One-Sample Test

	Test Value = 0					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Thái độ với nghề	59.604	381	.0039	3.43717	3.3238	3.5506

Bảng 6.9. Kiểm định ANOVA để xác định sự khác biệt về thái độ với nghề của GVMN các tỉnh Tây Nguyên (Xét theo địa bàn công tác)

Descriptives

Thái độ với nghề

Vùng	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
1	82	3.4212	.94507	.10841	3.7972	4.2291	2.00	5.00
2	188	3.2449	1.07345	.07892	3.1092	3.4206	1.00	5.00
3	77	2.7167	1.06661	.12316	3.5013	3.9921	1.00	5.00
Total	347							

Thái độ với nghề

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.528	2	343	.590

ANOVA

Thái độ với nghề

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	34.222	2	17.111	15.688	.000
Within Groups	363.195	344	1.091		
Total	397.417	346			

Multiple Comparisons

Dependent Variable: Thái độ với nghề

Bonferroni

VÙNG		Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
1	2	.74829*	.14229	.000	.4059	1.0907
	3	.26649	.16998	.0035	-.1425	.6755
2	1	-.74829*	.14229	.000	-1.0907	-.4059
	3	-.48180*	.14296	.003	-.8258	-.1378
3	1	-.26649	.16998	.0035	-.6755	.1425
	2	.48180*	.14296	.003	.1378	.8258

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

6.3. Kiểm định T – test sự khác biệt giữa tự đánh giá của GV và đánh giá của CBQL

Bảng 6.10. Sự khác biệt giữa tự đánh giá của GV và đánh giá của CBQL về thái độ

	Chức vụ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Thái độ với nghề	GV	347	3.12	1.10199	.06597
	CBQL	347	3.01	1.19138	.11739

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Thái độ với nghề	Equal variances assumed	.401	.527	1.129	380	.260	.14661	.12990	-.10881	.40202
	Equal variances not assumed			1.089	170.374	.102	.14661	.13466	-.11921	.41242

Bảng 6.11. Bảng kiểm định sự khác biệt giữa tự đánh giá của GV và đánh giá của CBQL về nhận thức

	Chức vụ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Nhận thức nghề	GV	347	3.12	1.10199	.06597
	CBQL	347	3.01	1.19138	.11739

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Nhận thức nghề	Equal variances assumed	.401	.527	1.129	380	.260	.14661	.12990	-.10881	.40202
	Equal variances not assumed			1.089	170.374	.117	.14661	.13466	-.11921	.41242

Bảng 6.12. Kiểm định sự khác biệt giữa tự đánh giá của GV và đánh giá của CBQL về cảm xúc

Group Statistics

	Chức vụ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Cảm xúc nghề	GV	347	3.12	1.10199	.06597
	CBQL	347	3.01	1.19138	.11739

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
cảm xúc nghề	Equal variances assumed	.001	.527	1.129	380	.216	.14661	.12990	-.10881	.40202
	Equal variances not assumed			1.089	170.374	.267	.14661	.13466	-.11921	.41242

Bảng 6.13. Kiểm định sự khác biệt giữa tự đánh giá của GV và đánh giá của CBQL về hành động

Group Statistics

	Chức vụ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Hành động nghề	GV	347	3.12	1.10199	.06597
	CBQL	347	3.01	1.19138	.11739

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Hành động nghề	Equal variances assumed	.511	.527	1.129	380	.216	.14661	.12990	-.10881	.40202
	Equal variances not assumed			1.089	170.374	.238	.14661	.13466	-.11921	.41242

6.4. Kiểm định giá trị tương quan giữa các biến

Bảng 6.14. Tương quan thái độ nghề

Descriptive Statistics

Các lĩnh vực	Mean	Std. Deviation	N
Thái độ với giá trị nghề	2.6084	.57551	347
Thái độ với trẻ	3.1937	.54262	347
Thái độ với hoạt động CSGD trẻ	3.0212	.53671	347
Thái độ với hoạt động học tập, bồi dưỡng	3.6537	.43262	347

Correlations

Các lĩnh vực		Thái độ với giá trị nghề	Thái độ với trẻ	Thái độ với hoạt động CSGD trẻ	Thái độ với hoạt động học tập, bồi dưỡng
Thái độ với giá trị nghề	Pearson Correlation	1	.835**	.961**	.835**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	382	365	365	365
Thái độ với trẻ	Pearson Correlation	.835**	1	.955**	1
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	
	N	347	347	347	347
Thái độ với hoạt động CSGD trẻ	Pearson Correlation	.961**	.955**	1	.955**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	347	347	347	347
Thái độ với hoạt động học tập, bồi dưỡng	Pearson Correlation	.861**	.685**	1	.685**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	347	347	347	347

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

6.5. Kiểm định Anova về sự khác biệt giữa các yếu tố tác động đến thái độ với nghề của GVMN

Bảng 6.15. Kiểm định Anova về sự khác biệt giữa các yếu tố chủ quan tác động đến thái độ với nghề của GVMN

Test of Homogeneity of Variances

ThaidoNghenew

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.782	4	343	.537

ANOVA

ThaidoNghenew - chuquan

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Between Groups	(Combined)	81.397	4	20.349	18.766	.000	
	Linear Term	Unweighted	15.207	1	15.207	14.024	.000
		Weighted	69.090	1	69.090	63.714	.000
		Deviation	12.306	3	4.102	3.783	.011
Within Groups		389.293	338	1.084		.000	
Total		436.690	347				

Bảng 6.16. Kiểm định Anova về sự khác biệt giữa các yếu tố khách quan tác động đến thái độ với nghề của GVMN

Test of Homogeneity of Variances

ThaidoNghenew

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.567	4	343	.528

ANOVA

ThaidoNghenew – kháchquan

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Between Groups	(Combined)	71.397	4	20.349	16.156	.001	
	Linear Term	Unweighted	15.507	1	15.207	13.132	.000
		Weighted	59.080	5	59.080	62.417	.011
		Deviation	13.633	3	4.202	2.546	.001
Within Groups		356.243	334	1.046		.001	
Total		432.130	347				