



ISSN 0868-3808

Asia-Pacific Economic Review

The Bilingual Magazine of Vietnam Asia-Pacific Economic Center

Asia-Pacific Economic Review

Số tháng 11 năm 2025

**ĐỘNG LỰC TĂNG TRƯỞNG VIỆT NAM 2025: ỔN ĐỊNH VĨ MÔ, HỘI
NHẬP SÂU VÀ ĐỊNH VỊ TĂNG TRƯỞNG BỀN VỮNG**

**VIETNAM'S GROWTH DRIVERS 2025: MACROECONOMIC STABILITY,
DEEP INTEGRATION AND SUSTAINABLE GROWTH POSITIONING**

**DUY TRÌ ĐÀ PHÁT TRIỂN BỀN VỮNG - LÂM ĐỒNG TỰ TIN VỀ ĐÍCH 2025
SUSTAINING SUSTAINABLE GROWTH - LAM DONG CONFIDENTLY HEADS TOWARD THE
2025 TARGET**

www.ktcatbd.com.vn



Hưng Yên bứt phá hướng tới phát triển nhanh và bền vững

HEAD OFFICE

176 Thái Hà, Dong Da, Ha Noi
Email: Ktcatbd@gmail.com

Editor-in-Chief

Assoc. Prof. Dr. Bui Quang Tuan

Chairman of the Council

Assoc. Prof. Dr. Bui Quang Tuan

Council Advisor

Assoc. Prof. Dr. Vo Dai Luoc

Council Member

Assoc. Prof. Dr. Vu Van Ha
Assoc. Prof. Dr. Nguyen Trong Xuan
Assoc. Prof. Dr. Truong Thi Nam Thang
Assoc. Prof. Dr. Nguyen Huy Dung
Dr. Dang Hoang Ha
Dr. Nghiem Tuan Hung
Dr. Nguyen Cao Duc
Dr. Nguyen Ngoc Manh
Dr. Nguyen Thi Mo
Dr. Le Ba Tam
Dr. Nguyen Van Tam
Dr. Vo Hai Thanh
Dr. Dao Viet Hung

Managing Editor

Nguyen Thi Thanh Thuy

Phone: 0915947026

Email: thanhthuyktcatbd@gmail.com

Designer

Kieu Linh

Licence:

No.274/GP-BTTTT;

No.419/GP-BTTTT

Printed at 123 Ha Noi

Printing Services and Trading Co., Ltd

QUAN SÁT - OBSERVE

Động lực tăng trưởng Việt Nam 2025: Ổn định vĩ mô, hội nhập sâu và định vị tăng trưởng bền vững	04
Vietnam's growth drivers 2025: Macroeconomic stability, deep integration and sustainable growth positioning	06
Lâm Đồng: Gần 1.000 tỷ đồng đổ vào các khu công nghiệp	08
Lam Dong: Nearly 1,000 billion VND poured into industrial parks	09
Duy trì đà phát triển bền vững - Lâm Đồng tự tin về đích 2025	10
Sustaining Sustainable Growth - Lam Dong Confidently Heads Toward the 2025 Target	12

KINH DOANH - BUSINESS

10 tháng, Việt Nam xuất siêu 19,56 tỷ	14
10 months, Vietnam trade surplus 19.56 billion USD	15
Gần 18.000 doanh nghiệp thành lập mới trong tháng 10	16
Nearly 18,000 new businesses established in October	17

HỘI NHẬP VÀ PHÁT TRIỂN - INTEGRATION AND DEVELOPMENT

Chi cục Quản lý thị trường Lào Cai: Giữ vững “vùng xanh” của thị trường	18
Trung tâm KTTH - HNDN & GDTX tỉnh Lào Cai: Khơi dậy khát vọng học tập suốt đời nơi miền biên viễn	20
Bệnh viện đa khoa số 1 tỉnh Lào Cai: Nâng tầm y đức, vững bước đi lên	22
Hưng Yên bứt phá hướng tới phát triển nhanh và bền vững	24
Ban Quản lý Dự án Đầu tư Xây dựng số 02 Hưng Yên: Đoàn kết - Kỷ cương - Chuyên nghiệp - Hiệu quả	26
Trường TH&THCS Bảo Khê: Sáng tạo, vượt khó hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ	28
Trường THCS Quảng Châu chuyển mình cùng đất nước	29
Trường Cao đẳng nghề Thái Bình - Điểm sáng trong đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao khu vực phía Bắc	30
Trường Mầm non Minh Khai: Nơi trẻ em được phát triển toàn diện cả về thể chất lẫn trí tuệ	32
Trường Cao đẳng Cơ điện và Thủy lợi - Một điểm đến tin cậy	34
Trường THPT Văn Giang - 60 năm một chặng đường	36
Trường Mầm non Đại Đồng - 30 năm một chặng đường phát triển và trưởng thành	38
Trường TH&THCS Tự Tân trên những chặng đường phát triển	40
Trường mầm non Đông La - Điểm sáng trong Giáo dục mầm non tỉnh Hưng Yên	42

HEAD OFFICE

176 Thái Hà, Dong Da, Ha Noi
Email: Ktcatbd@gmail.com

Editor-in-Chief

Assoc. Prof. Dr. Bui Quang Tuan

Chairman of the Council

Assoc. Prof. Dr. Bui Quang Tuan

Council Advisor

Assoc. Prof. Dr. Vo Dai Luoc

Council Member

Assoc. Prof. Dr. Vu Van Ha
Assoc. Prof. Dr. Nguyen Trong Xuan
Assoc. Prof. Dr. Truong Thi Nam Thang
Assoc. Prof. Dr. Nguyen Huy Dung
Dr. Dang Hoang Ha
Dr. Nghiem Tuan Hung
Dr. Nguyen Cao Duc
Dr. Nguyen Ngoc Manh
Dr. Nguyen Thi Mo
Dr. Le Ba Tam
Dr. Nguyen Van Tam
Dr. Vo Hai Thanh
Dr. Dao Viet Hung

Managing Editor

Nguyen Thi Thanh Thuy
Phone: 0915947026
Email: thanhthuyktcatbd@gmail.com

Designer

Kieu Linh

Licence:

No.274/GP-BTTTT;
No.419/GP-BTTTT
Printed at 123 Ha Noi
Printing Services and Trading Co., Ltd

Trường TH&THCS An Dục - Ngôi trường liên cấp với bề dày truyền thống hiếu học và đoàn kết	43
Trường THCS Quảng Châu chuyển mình cùng đất nước	44

NGHIÊN CỨU - TRAO ĐỔI

Phân tích kinh nghiệm Quốc tế và ứng dụng chỉ số kết nối vận tải (TCI) chi các ga đường sắt Quốc gia khu vực Hà Nội	45
Thúc đẩy thực thi trách nhiệm mở rộng của nhà sản xuất	49
Vai trò của ngân hàng thương mại trong xử lý Trái phiếu doanh nghiệp chậm trả - Bài học kinh nghiệm từ Trung Quốc	53
Mối quan hệ của nhóm nhân tố kinh tế - quản lý và phát triển du lịch địa chất tỉnh Quảng Bình	57
Cao Bằng trong công cuộc phát triển du lịch văn hóa cộng đồng gắn với bảo tồn và phát huy nghề thủ công truyền thống	61
Thực trạng quản lý đô thị ở Việt Nam hiện nay, nguyên nhân và giải pháp	64
Các yếu tố ảnh hưởng đến hạnh phúc nghề nghiệp của giáo viên và chiến lược cải thiện	68
Yêu cầu trong đào tạo, phát triển nhân lực ngành than Việt Nam trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0 và chuyển đổi số	72
So sánh hiệu quả giữa quảng cáo truyền thống và quảng cáo số	76
Nghiên cứu ảnh hưởng của thị trường tiêu thụ đến phát triển các hình thức tổ chức sản xuất gắn với xây dựng nông thôn mới trên địa bàn tỉnh Thái Nguyên	79
The profound impact of artificial intelligence on the economic development of Thai Nguyen province	83



CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN HẠNH PHÚC NGHỀ NGHIỆP CỦA GIÁO VIÊN VÀ CHIẾN LƯỢC CẢI THIỆN

TS. Nguyễn Đức Thắng

Khoa Kinh tế- Quản trị kinh doanh, Trường Đại học Mở- Địa chất
Email: nguyenducthang@humg.edu.vn ; Phone: 0945932198

Tóm tắt:

Hạnh phúc nghề nghiệp (HPNN) của giáo viên là yếu tố then chốt ảnh hưởng đến chất lượng giáo dục và phát triển bền vững của hệ thống giáo dục. Bài viết phân tích các yếu tố tác động đến HPNN giáo viên trong bối cảnh cải cách giáo dục Việt Nam. Dựa trên tổng hợp bằng chứng lý thuyết, bài viết xác định bốn nhóm yếu tố chính: (i) thu nhập; (ii) cường độ làm việc; (iii) triển vọng nghề nghiệp; và (iv) trạng thái thể chất-tinh thần. Các yếu tố này tương tác với năng lực nội tại (ý thức, đam mê, năng lực chuyên môn, điều hòa cảm xúc), hình thành chuỗi tác động tích cực hoặc tiêu cực đối với HPNN. Bài viết cũng đề xuất chiến lược nâng cao HPNN tập trung vào hai phương diện: (i) phát triển cá nhân (đào tạo chuyên môn, quản lý cảm xúc, hỗ trợ sức khỏe); và (ii) hỗ trợ tổ chức (cải thiện môi trường làm việc, hoàn thiện chính sách đãi ngộ, tạo cơ hội phát triển). Kết quả nghiên cứu cung cấp gợi ý để nâng cao phúc lợi và cam kết nghề nghiệp của giáo viên, từ đó hỗ trợ quá trình cải cách và phát triển giáo dục bền vững tại Việt Nam.

Từ khóa: Hạnh phúc nghề nghiệp; giáo viên Việt Nam; yếu tố ảnh hưởng nghề nghiệp, chiến lược tăng hạnh phúc nghề nghiệp; sự hài lòng công việc.

1. Đặt vấn đề

Hạnh phúc nghề nghiệp (HPNN) là trạng thái cảm xúc tích cực mà cá nhân trải nghiệm trong quá trình thực hiện hoạt động chuyên môn, xuất phát từ sự công nhận năng lực, đóng góp của đồng nghiệp, lãnh đạo, xã hội và mức độ phù hợp giữa kỳ vọng với kết quả công việc (Zhen & Liu, 2023). Khái niệm này vượt qua mức độ hài lòng công việc, tác động trực tiếp đến hạnh phúc cuộc sống và phát triển nghề nghiệp lâu dài. Trong giáo dục, HPNN giáo viên đặc biệt quan trọng vì họ đảm nhận sứ mệnh phát triển toàn diện học sinh và duy trì chất lượng hệ thống giáo dục.

Các nghiên cứu quốc tế chỉ ra HPNN giáo viên liên quan chặt chẽ đến sức khỏe tâm lý và hiệu quả giảng dạy. Nghiên cứu của Nwoko và cs, (2023) cho thấy: stress nghề nghiệp, hỗ trợ tổ chức và môi trường làm việc ảnh hưởng đáng kể đến sức khỏe tinh thần giáo viên. Nếu giáo viên thiếu hỗ trợ trong công việc có thể dẫn tới nguy cơ kiệt sức. Tại Việt Nam, trong bối cảnh triển

khai Chương trình Giáo dục Phổ thông 2018 và chuyển đổi số, giáo viên còn đối mặt với áp lực đổi mới phương pháp, gia tăng khối lượng công việc và trách nhiệm xã hội. Nguyen Thanh và cs (2024) chỉ ra 32,7% giáo viên phổ thông gặp lo âu và giảm hài lòng công việc do cường độ cao và mất cân bằng công việc và cuộc sống.

Bài viết hướng tới làm rõ khái niệm HPNN giáo viên, phân tích yếu tố ảnh hưởng dựa lý thuyết và bằng chứng thực nghiệm, đồng thời đề xuất chiến lược cải thiện phù hợp bối cảnh đổi mới giáo dục Việt Nam.

2. Hạnh phúc nghề nghiệp giáo viên

HPNN giáo viên được định nghĩa là trạng thái tâm lý tích cực và mức độ hài lòng phát sinh trong thực hiện nhiệm vụ chuyên môn, biểu hiện qua bản sắc nghề nghiệp, quyền tự chủ, phản hồi tích cực từ học sinh và hỗ trợ xã hội (Nwoko và cs, 2023). Khái niệm này bao quát phản ứng cảm xúc, nhận thức chủ quan và chất lượng quan hệ xã hội, nhất quán với mô hình PERMA nhấn

mạnh cảm xúc tích cực, gắn kết, quan hệ, ý nghĩa và thành tựu nghề nghiệp (Sharma, 2016).

Về tâm lý, HPNN giáo viên gồm ba chiều: hạnh phúc chủ quan (đánh giá tổng thể chất lượng sống nghề nghiệp, hài lòng công việc, cân bằng công việc - cuộc sống và quan hệ xã hội), nó dự báo mạnh sức khỏe nghề nghiệp (Ortan và cs, 2021); Chiều sức khỏe tâm lý nhấn mạnh tự hiện thực hóa và phát triển cá nhân, nó chịu tác động tiêu cực từ các áp lực trong công việc nếu thiếu hỗ trợ Cayupe và cs (2023). Chiều phúc lợi xã hội đo lường cảm giác thuộc về và nhận thức giá trị cá nhân trong môi trường hợp tác nghề nghiệp (Nwoko và cs, 2023).

Tại Việt Nam, nghiên cứu HPNN giảng viên rất ít. Các nghiên cứu hiện tại chủ yếu tập trung hài lòng công việc và động lực trong cải cách giáo dục, còn thiếu những nghiên cứu tiếp cận toàn diện. Pham và Nghiem (2022) khảo sát 782 giáo viên phổ thông đã xác định HPNN chịu ảnh hưởng giới tính, tuổi tác, thu nhập. Nghiên cứu của Zhen và Liu (2023) còn làm rõ vai trò trung gian của vốn tâm lý trong tăng cường HPNN thông qua bản sắc và năng lực nghề nghiệp.

3. Các yếu tố ảnh hưởng đến HPNN của giáo viên

Trong bối cảnh cải cách giáo dục, giáo viên đối mặt với áp lực gia tăng từ yêu cầu chuyên môn, khối lượng công việc và trách nhiệm xã hội, tiềm ẩn nguy cơ kiệt sức và suy giảm HPNN. Dựa trên bằng chứng lý thuyết và thực nghiệm, bốn nhóm yếu tố chính tác động đến HPNN giáo viên là: thu nhập, cường độ làm việc, triển vọng nghề nghiệp và sức khỏe thể chất - tinh thần. Các yếu tố này tương tác lẫn nhau, tạo thành chuỗi phản hồi tiêu cực nếu không được quản lý hiệu quả (Nwoko và cs, 2023).

3.1 Thu nhập

Thu nhập và phúc lợi là nền tảng HPNN, vì lao động gắn nhu cầu vật chất cơ bản. Đối với giáo viên, tiền lương không chỉ có giá trị kinh tế mà biểu thị sự công nhận xã hội đối với đóng góp nghề nghiệp. Tại Việt Nam, chính sách cải thiện thu nhập đang tăng sức hấp dẫn ngành sư phạm. Tuy nhiên, khoảng cách thu nhập giữa thành thị - nông thôn và phân hóa theo môn học vẫn đáng kể. Các giáo viên khu vực nông thôn và dạy các môn không chính khóa (âm nhạc, thể dục, công dân...) có thu nhập thấp hơn đáng kể so với giáo viên đô thị và môn chính khóa (toán, văn, tiếng Anh). Bất bình đẳng này phát sinh từ nhu cầu thị trường, nơi môn chính khóa được ưu tiên

trong đánh giá học sinh, tạo cơ hội kiếm thêm thu nhập cao hơn cho giáo viên dạy những môn này

Điều tra toàn cầu cho thấy thu nhập là yếu tố dự báo mạnh nhất cho hài lòng công việc giáo viên (Diagne (2023). Tại Việt Nam, Pham và Nghiem (2022) ghi nhận giáo viên có thu nhập dưới mức trung bình thì HPNN thấp hơn 25% so với nhóm có thu nhập cao. Điều này nhấn mạnh thu nhập là yếu tố kinh tế ảnh hưởng đến HPNN của giáo viên.

3.2 Cường độ làm việc

Cường độ làm việc phản ánh áp lực mà giáo viên chịu trong giảng dạy và nhiệm vụ hành chính - xã hội. Các yêu cầu mới trong giảng dạy liên quan đến phương pháp, công nghệ và đánh giá toàn diện gia tăng thời gian làm việc đang gây khó khăn cho cân bằng công việc-cuộc sống. Các hoạt động ngoài giờ (báo cáo chuyên đề, quản lý hồ sơ, quản sinh) đang làm xóa nhòa ranh giới chuyên môn. Trong một số trường, chỉ số tuyển sinh và thành tích học sinh trở thành tiêu chuẩn đánh giá hiệu suất, tạo áp lực thực dụng.

Nghiên cứu cho thấy cường độ làm việc cao là nguyên nhân chính dẫn đến kiệt sức ở giáo viên tiểu học (Hosseinpour Reza và Esmaeili Leyli, 2016). Khảo sát trong đại dịch cho thấy khối lượng công việc tăng 40% kéo theo suy giảm mức độ hài lòng, đặc biệt ở giáo viên đại học (Pham và Nghiem, 2022). Điều này đòi hỏi chính sách can thiệp tổ chức và quản lý nhân lực để bảo đảm cân bằng tâm lý và nâng cao HPNN.

3.3 Triển vọng nghề nghiệp

Triển vọng nghề nghiệp phản ánh mức độ kỳ vọng của giáo viên về sự phát triển cá nhân và thăng tiến trong tương lai, đồng thời là yếu tố trung tâm tạo động lực nghề nghiệp. Theo triết lý hạnh phúc của Aristotle, niềm hạnh phúc gắn liền với quá trình hiện thực hóa bản thân thông qua lao động có ý nghĩa. Do đó, việc khẳng định được giá trị bản thân và được tạo cơ hội phát triển chuyên môn là nền tảng HPNN giảng viên.

Nghiên cứu của Serena (2013) trên đội ngũ giáo viên đại học Trung Quốc cho thấy triển vọng nghề nghiệp tích cực giúp nâng cao HPNN thông qua vốn tâm lý và giảm ý định nghỉ việc. Kết quả nghiên cứu của Ngoc Le (2024) tại Việt Nam cũng cho thấy giáo viên có định hướng phát

triển chuyên môn rõ ràng sẽ có mức HPNN cao hơn 30%, trong khi thiếu cơ hội đào tạo và thăng tiến làm giảm đáng kể động lực và cam kết nghề nghiệp. Vì vậy, xây dựng hệ thống thăng tiến minh bạch và cơ chế phát triển nghề nghiệp là điều kiện để bảo đảm HPNN.

3.4 Trạng thái thể chất và tinh thần

Sức khỏe thể chất và tinh thần là yếu tố nền tảng của hạnh phúc nghề nghiệp. Đối với giáo viên, các bệnh nghề nghiệp mãn tính như viêm họng, thoái hóa cột sống cổ, đau lưng và căng cơ có thể làm suy giảm đáng kể chất lượng cuộc sống và cảm giác hạnh phúc. Việc duy trì thói quen sinh hoạt lành mạnh, chế độ nghỉ ngơi hợp lý và môi trường làm việc khoa học là điều kiện thiết yếu để bảo vệ sức khỏe nghề nghiệp.

Trạng thái tinh thần tích cực dự báo sức khỏe nghề nghiệp và tăng hài lòng công việc (Ortan và cs, 2021). Tại Việt Nam, 32,7% giáo viên có triệu chứng stress kéo dài trong đại dịch, ảnh hưởng đáng kể đến HPNN (Tran và cs, 2024). Các phẩm chất tích cực như tự tin, lạc quan, khoan dung và kiểm soát cảm xúc công nhân sức mạnh tâm lý, nâng cao khả năng phục hồi và duy trì HPNN lâu dài. Chương trình hỗ trợ sức khỏe tinh thần, quản lý cảm xúc và cân bằng công việc - cuộc sống cần triển khai trong cơ sở giáo dục nhằm nâng cao HPNN.

4. Chiến lược cải thiện hạnh phúc nghề nghiệp của giáo viên

Trên cơ sở các yếu tố ảnh hưởng, bài viết đề xuất hai nhóm chiến lược: (i) phát triển năng lực và bản sắc nghề nghiệp, bao gồm nâng cao nhận thức chuyên môn (từ sinh kế đến sứ mệnh), đầu tư vào đam mê nghề nghiệp, và phát triển năng lực chuyên môn liên tục; (ii) tăng cường hỗ trợ tổ chức -chính sách, tập trung vào điều hòa sức khỏe thể chất, tinh thần và cải thiện môi trường làm việc. Các chiến lược này phù hợp với bối cảnh Việt Nam, nơi cải cách chương trình và chuyển đổi số đang tạo đòi hỏi cao hơn về thích ứng và cân bằng tâm lý cho giáo viên.

4.1 Nâng cao bản sắc nghề nghiệp: Từ sinh kế đến sứ mệnh

Nếu giáo viên coi dạy học chỉ là sinh kế, động lực đổi mới sáng tạo sẽ hạn chế, dẫn đến nhàm chán và giảm hài lòng (Zhen & Liu, 2023). Bản sắc nghề nghiệp mạnh là yếu tố trung tâm của HPNN giảng viên, phản ánh liên kết giữa giá trị cá nhân và ý nghĩa nghề nghiệp.

Giáo viên có bản sắc mạnh sẽ tìm thấy niềm vui từ

tiến bộ học sinh, chia sẻ tri thức và hợp tác đồng nghiệp. Khi nghề hòa nhập vào phong cách sống, giáo viên nuôi dưỡng niềm vui từ các hoạt động đơn giản như thảo luận chuyên môn và chia sẻ kinh nghiệm. Các chương trình bồi dưỡng chuyên môn tăng HPNN khoảng 20% (Diagne, 2023). Tại Việt Nam, các chương trình bồi dưỡng, hội thảo, sinh hoạt chuyên môn và mạng lưới học tập đồng nghiệp thu hẹp khoảng cách giữa lý thuyết và thực tiễn. Do đó, chuyển đổi quan niệm từ công việc phải làm sang sứ mệnh nghề nghiệp là bước đầu trong chiến lược nâng cao HPNN, đồng thời nền tảng cho phát triển bền vững.

4.2 Đầu tư vào đam mê nghề nghiệp: Từ hoàn thành trách nhiệm đến kiến tạo giá trị nhân văn trong giáo dục

Niềm đam mê nghề nghiệp được thể hiện qua tình yêu sâu sắc đối với công việc, giúp giáo viên tìm thấy niềm vui từ quá trình sáng tạo và sự tương tác, chia sẻ kinh nghiệm với học sinh (Serena, 2013). Trong mô hình giáo dục hiện đại, vai trò giáo viên không chỉ truyền đạt kiến thức, mà còn khơi gợi cảm hứng, bồi dưỡng giá trị nhân văn và định hình nhân cách học sinh. Giáo viên với tinh thần trách nhiệm, đạo đức và tích cực trải nghiệm sâu sắc phẩm giá nghề, hình thành cảm giác hạnh phúc nội tại. Giáo viên có đam mê nghề nghiệp sẽ giảm nguy cơ kiệt sức, tăng gắn kết và HPNN, ngay cả trong khó khăn (Cayupe và cs, 2023).

Tại Việt Nam, việc nuôi dưỡng đam mê nghề nghiệp và sáng tạo sư phạm thông qua đổi mới dạy học, chia sẻ kinh nghiệm và diễn đàn chuyên môn có thể giúp giáo viên tăng sự hài lòng và ý nghĩa nghề nghiệp. Việc đầu tư vào đam mê không chỉ là xây dựng động lực nội tại, mà còn là nâng cao giá trị nhân văn và tinh thần phụng sự trong giáo dục, giúp người thầy thực sự trở thành người truyền cảm hứng tích cực trong quá trình phát triển con người.

4.3 Phát triển kỹ năng chuyên môn: Từ thụ động đến phát triển chuyên nghiệp

Giáo dục hiện đại đòi hỏi giáo viên chuyển từ truyền đạt thụ động sang kiến tạo tri thức và dẫn dắt phát triển năng lực người học. Yêu cầu này trước hết cần nền tảng tri thức chuyên môn vững vàng, cơ sở cho định hướng, dẫn dắt và khơi gợi tiềm năng sáng tạo. Giáo viên cần am hiểu phương pháp sư phạm, tâm lý, quản lý lớp học và nắm vững kiến thức giảng dạy. Trong bối cảnh tri thức - công nghệ thay đổi nhanh, giáo viên phải chủ động cập nhật kiến thức, ứng dụng công nghệ số và đổi mới

phương pháp để thích ứng. Bên cạnh đó, đạo đức và tư duy cũng quan trọng, giúp giáo viên gắn kết sâu sắc với sứ mệnh và duy trì phát triển bền vững.

Các chương trình đào tạo - bồi dưỡng thường xuyên, gắn với thực tiễn sẽ giúp tăng hiệu quả giảng dạy và HPNN giáo viên (Phạm và Nghiem, (2022)). Cơ chế phát triển nghề liên tục, kết hợp đào tạo, học tập lẫn nhau giữa các giảng viên và phản hồi nghề nghiệp sẽ giúp giáo viên chuyển từ thụ động sang chủ động, nâng cao cảm giác làm chủ và HPNN.

4.4 Tăng cường khả năng điều hoà về thể chất và tinh thần: Từ thụ động đến tích cực hóa nội lực

Quá trình chuyển đổi trong xã hội với mâu thuẫn và áp lực gia tăng làm phức tạp môi trường làm việc giáo viên (Ortan và cs, 2021). Giáo viên hằng ngày không chỉ giảng dạy mà còn phải tham gia vào các công việc hành chính, tương tác học sinh -phụ huynh và áp lực thăng tiến, dễ dẫn đến mệt mỏi, trì trệ, giảm hạnh phúc và động lực. Cảm xúc tích cực sẽ giúp gia tăng hạnh phúc chủ quan, trong khi cảm xúc tiêu cực suy giảm trải nghiệm nghề nghiệp. Do đó, giáo viên phải chủ động xây dựng kỹ năng tự điều chỉnh sức khỏe thể chất -tinh thần, nhìn nhận khó khăn theo hướng phát triển, áp dụng quản lý cảm xúc và tạo môi trường tâm lý tích cực.

Môi trường nội lực khỏe mạnh không chỉ nâng cao độ bền nghề nghiệp, mà còn giúp giáo viên lan tỏa năng lượng tích cực, truyền cảm hứng sáng tạo và hỗ trợ phát triển thế hệ trẻ chủ động, độc lập. Cần lồng ghép các chương trình đào tạo điều hòa cảm xúc, quản lý stress và phát triển sức khỏe toàn diện vào lộ trình nâng cao năng lực giáo viên (Tran và cs, 2024).

5. Kết luận

HPNN giáo viên là yếu tố trung tâm quyết định chất lượng cuộc sống cá nhân, phát triển bền vững hệ thống giáo dục và hiệu quả học tập của người học. HPNN chịu ảnh hưởng đồng thời từ nhiều chiều: lương thưởng, cường độ làm việc, triển vọng thăng tiến, sức khỏe thể chất, tinh thần, và đặc biệt yếu tố nội tại như bản sắc nghề nghiệp, đam mê, năng lực chuyên môn và khả năng tự điều hòa tâm lý. Các yếu tố này luôn tương tác, tạo chuỗi tác động tích cực hoặc tiêu cực nếu không được nhận diện và quản trị hiệu quả.

Thực tiễn Việt Nam đặt ra yêu cầu kép: giáo viên cần hỗ trợ chính sách (tăng lương, giảm tải, đào tạo chuyên sâu) và môi trường học thuật -cộng đồng tổ chức nuôi

dưỡng đam mê, tinh thần đổi mới và sức khỏe toàn diện. Bên cạnh đó bản thân mỗi giáo viên cần nâng cao năng lực thích ứng, rèn luyện tâm lý tích cực và phát triển kỹ năng nghề nghiệp cốt lõi.

Các chiến lược nâng cao HPNN, cần thiết kế và triển khai phù hợp bối cảnh, góp phần tăng sự gắn kết, giảm kiệt sức và tạo động lực phát triển nghề giáo lâu dài. Việc hướng đến HPNN giáo viên trở thành nền tảng không thể thiếu cho đổi mới giáo dục Việt Nam trong kỷ nguyên hội nhập và phát triển.

Tài liệu tham khảo

- Cayupe, J. C., Bernedo-Moreira, D. H., Morales-García, W. C., Alcaraz, F. L., Peña, K. B. C., Saintila, J., & Flores-Paredes, A. (2023). Self-efficacy, organizational commitment, workload as predictors of life satisfaction in elementary school teachers: The mediating role of job satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 14, 1066321.
- Diagne, D. (2023). Factors associated with teacher job satisfaction: An investigation using TALIS 2018 Data. *Swiss Journal of Educational Research*, 45(3), 265–277.
- H Reza, A. H., & Leyli, B. E. (2016). Investigating the role of organizational happiness inteachers' occupational burnout. *Journal of Fundamental and Applied Sciences*, 8(2), 1444-1465.
- Ngoc Le, D. (2024). Teachers' Self-efficacy and Job Pressure in Response to general requirements in the new educational curriculum in Vietnam. *International Journal of Sociology of Education*, 1–19.
- Nguyen Thanh, L., Nguyen Thi, H., Le Thuy, H., Nguyen Tuan, A., & Tran Van, T. (2024). Happiness and job satisfaction: Dataset of general school teachers and administrators in implementing new curriculum. *Data in Brief*, 55, 110630.
- Nwoko, J. C., Emeto, T. I., Malau-Aduli, A. E. O., & Malau-Aduli, B. S. (2023). A Systematic Review of the Factors That Influence Teachers' Occupational Wellbeing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(12), 6070.
- Ortan, F., Simut, C., & Simut, R. (2021). Self-Efficacy, Job Satisfaction and Teacher Well-Being in the K-12 Educational System. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(23), 12763.
- Pham, N. T., & Nghiem, H. V. (2022). Online Teaching Satisfaction amid the Covid-19 Pandemic: Evidence from a Vietnamese Higher Education Context. *International Journal of TESOL & Education*, 2(1), 310–326.
- Serena, K. (2013). Occupational stress, psychological capital, happiness and turnover intentions among teachers. Unpublished doctoral thesis. University of KwaZulu-Natal, Durban.
- Sharma, K. (2016). Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and well-being by Martin E.P. Seligman - A Book Review. *NHRD Network Journal*, 9(4), 106–109.
- Tran, T. T. T., Ta, Q. C., Vu, S. T., Nguyen, H. T., Do, T. T., & Dang, A. H. (2024). The prevalence of anxiety and related factors among primary and secondary school teachers in Hanoi, Vietnam, during the COVID-19 pandemic in 2020. *PLOS Global Public Health*, 4(2), e0002932.
- Zhen, X., & Liu, Q. (2023). The impact of a teacher's professional identity on his/her occupational happiness: The mediating role of psychological capital. *Nurture*, 17(3), 394–406.