

LEVEL OF PROFESSIONAL BURNOUT OF PRESCHOOL TEACHERS IN THE CENTRAL HIGHLANDS PROVINCES - CONSIDERED BY ETHNIC VARIABLES

Lam Ho Thuc Trang

Dak Lak College of Pedagogy

Email: thuctrang411@gmail.com

Received: 10/01/2025; Reviewed: 23/01/2025; Revised: 06/02/2025; Accepted: 25/3/2025; Released: 28/4/2025

DOI: <https://doi.org/10.54163/nctd/430>

Cross-sectional research on 414 preschool teachers in 3 Central Highlands provinces including Dak Lak, Dak Nong and Gia Lai. Survey results show overall levels of occupational burnout and aspects of occupational burnout: Emotional exhaustion, physical energy depletion, depersonalization and feelings of decreased work efficiency were significantly higher among ethnic minority preschool teachers than among Kinh preschool teachers. The results of the research not only contribute to the theory of occupational burnout in education but also have practical significance in proposing solutions to support teachers, especially those from ethnic minority groups in the Central Highlands.

Keywords: *Occupational burnout; Preschool teacher; Ethnic minorities; Central Highlands.*

1. Đặt vấn đề

Kiệt sức nghề nghiệp (KSNN) là một hội chứng tâm lý phổ biến trong các ngành nghề đòi hỏi sự cống hiến và tương tác xã hội cao, đặc biệt đối với người lao động làm việc trong lĩnh vực giáo dục. Đối với giáo viên mầm non (GVMN), áp lực công việc không chỉ đến từ khối lượng công việc lớn mà còn từ trách nhiệm chăm sóc, giáo dục trẻ nhỏ và các yêu cầu khác trong môi trường sư phạm. Vấn đề này càng trở nên phức tạp hơn trong bối cảnh các tỉnh Tây Nguyên, nơi có sự đa dạng về dân tộc, điều kiện kinh tế - xã hội đặc thù và hệ thống giáo dục còn gặp nhiều khó khăn.

Tây Nguyên là nơi có sự phân hóa rõ rệt về điều kiện sống và làm việc của GVMN, với sự tham gia của nhiều nhóm dân tộc khác nhau. Điều này có thể ảnh hưởng đến mức độ KSNN của GVMN theo những chiều hướng khác nhau. Việc xem xét biến số dân tộc trong nghiên cứu KSNN sẽ giúp làm sáng tỏ mức độ ảnh hưởng của các yếu tố văn hóa, xã hội đến tình trạng tâm lý của giáo viên, từ đó đưa ra các giải pháp phù hợp nhằm nâng cao chất lượng giáo dục mầm non tại khu vực này.

Mục tiêu của nghiên cứu này là đánh giá mức độ KSNN của GVMN ở các tỉnh Tây Nguyên, đồng thời xem xét sự khác biệt về mức độ KSNN theo biến số dân tộc. Cụ thể, nghiên cứu sẽ tập trung vào bốn khía cạnh chính của KSNN: cạn kiệt cảm xúc, suy giảm năng lượng thể chất, phi nhân cách hóa và cảm giác sụt giảm hiệu quả công việc.

Kết quả của nghiên cứu không chỉ đóng góp

vào lý thuyết về KSNN trong giáo dục mà còn có ý nghĩa thực tiễn trong việc đề xuất các giải pháp hỗ trợ giáo viên, đặc biệt là những giáo viên thuộc các nhóm DTTS tại Tây Nguyên. Qua đó, nghiên cứu mong muốn góp phần nâng cao chất lượng giáo dục mầm non, tạo ra môi trường làm việc bền vững và hỗ trợ tốt hơn cho đội ngũ giáo viên trên địa bàn.

2. Tổng quan nghiên cứu

Trên thế giới, KSNN ở GVMN là chủ đề đã được nhiều tác giả tập trung nghiên cứu, điển hình là một số công trình trong nước và ngoài nước, như: *Psychological Burnout in Early Childhood Teachers: Levels and Reasons* (Al-Adwan & Al-Khayat, 2016); *Preschool teachers' well-being. Impact of relationships between happiness, emotional intelligence, affect, burnout and engagement for their initial and permanent training* (Fernández-Molina et al., 2023); *Realities of Teaching in Racially/Ethnically Diverse Schools* (Freeman et al., 1999); *Relations of early childhood education teachers' depressive symptoms, job-related stress, and professional motivation with beliefs about children and teaching practices* (Jeon et al., 2019); *Burnout and quality of life among Greek municipal preschool and kindergarten teaching staff* (Koulierakis et al., 2019); *Emotional Exhaustion in Day-Care Workers* (Løvgren, 2016); *Burnout syndrome among preschool teachers in Serbia* (Piperac et al., 2024); *Prevalence of burnout syndrome of Greek child care workers and kindergarten teachers* (Rentzou, 2015); *Effect*

of Job Stress on Job Burnout of Early Childhood Education Teachers (Sultana & Aurangzeb, 2022); *A Meta-Analysis of Variables Related to Burnout Among Chinese Preschool Teachers* (Xu, Jiang & Chen, 2023); *Exploring burnout among preschool teachers in rural China: a job demands-resources model perspective* (Zhao, Huo & Den, 2023), *Influencing Factors and Preventive Strategies of Job Burnout in Preschool Teachers* (Zhou, 2023),... Bên cạnh đó, hiện tại trong nước đã có một số nghiên cứu về KSNN ở giáo viên nói chung và GVMN nói riêng, nhưng vẫn còn khá hạn chế về nội dung lẫn số lượng. Có thể kể đến các công trình, như: *Suy kiệt ở giáo viên và ảnh hưởng của nó tới trầm cảm, lo âu và căng thẳng* (Trần et al., 2021); *Kiệt sức ở giáo viên trung học cơ sở - Đánh giá dựa trên thang đo kiệt sức (CBI)* (Đỗ & Lê, 2022); *Kiệt sức nghề nghiệp ở giảng viên đại học Thành phố Hồ Chí Minh trong đại dịch Covid-19* (Nguyễn, 2022),... Có thể nói, các nghiên cứu trên là tài liệu tham khảo có giá trị, là nền tảng lý luận để chúng tôi kế thừa và khai thác. Trên cơ sở đó có sự đào sâu, phát triển thêm để làm rõ mức độ KSNN của GVMN theo biến số dân tộc tại các tỉnh Tây Nguyên, từ đó đề xuất một số biện pháp phù hợp để giảm thiểu mức độ KSNN cho GVMN với những đặc thù riêng trên địa bàn.

3. Phương pháp nghiên cứu

* Thiết kế nghiên cứu: Nghiên cứu định lượng và thiết kế cắt ngang đã được thực hiện.

* Khách thể khảo sát gồm 414 GVMN tại 03 tỉnh Tây Nguyên là Đắk Lắk, Đắk Nông và Gia Lai. Trong đó, có 237 giáo viên dân tộc Kinh và 177 giáo viên DTTS (gồm các dân tộc bản địa tại Tây Nguyên và nhiều dân tộc khác di cư từ vùng khác).

* Thang đo KSNN được thiết kế gồm 29 chỉ báo, thể hiện qua 4 khía cạnh: cạn kiệt cảm xúc, suy kiệt năng lượng thể chất, phi nhân cách hóa và cảm giác sụt giảm hiệu quả công việc. Kết quả kiểm định độ tin cậy các tiêu thang đo kiệt sức nghề nghiệp đều có hệ số Cronbach’s Alpha từ 0,8 trở lên. Kết quả phân tích nhân tố EFA cho thấy KMO = 0,964 thỏa mãn điều kiện $0.5 \leq KMO \leq 1$. Hệ số KMO gần với 1 thể hiện rằng phân tích nhân tố khám phá rất phù hợp với dữ liệu trên mẫu. Kiểm định Bartlett có ý nghĩa thống kê ($p = 0,000 < 0.05$) cho thấy các biến

quan sát có tương quan với nhau trong tổng thể. Ma trận xoay Varimax cho thấy các biến quan sát trong thang đo được trích xuất thành 4 nhân tố với hệ số tải đều lớn hơn 0,4. Như vậy, thang đo đảm bảo tính tin cậy và độ hiệu lực để tiến hành nghiên cứu.

* Phiếu hỏi được thiết kế nhằm đánh giá về mức độ, biểu hiện KSNN ở GVMN với 5 mức độ theo thang đo Likert được quy ước theo tần số xuất hiện của các biểu hiện như sau: Không bao giờ (1 điểm); Hiếm khi (2 điểm); thỉnh thoảng (3 điểm); Thường xuyên (4 điểm); Luôn luôn (5 điểm). Điểm định lượng đối với từng mức độ KSNN của GVMN được xác định dựa vào phân phối chuẩn. Từ đó, chúng tôi xác định 5 mức độ KSNN của GVMN là “Không bị”, “Nhẹ”, “Trung bình”, “Cao” và “Rất cao”. Theo điểm trung bình, chúng tôi xác định điểm cắt phân loại mức độ KSNN của GVMN như sau:

Bảng 1. Khoảng điểm mức độ kiệt sức nghề nghiệp của giáo viên mầm non nói chung và theo từng khía cạnh khác nhau

Mức độ / Các khía cạnh	Không bị	Mức độ nhẹ	Mức độ trung bình	Mức độ cao	Mức độ rất cao
Kiệt sức nghề nghiệp	1.00 – 1.54	1.55 – 2.38	2.39 – 3.22	3.23 – 4.06	4.07 – 5.00
Cạn kiệt cảm xúc	1.00 – 1.47	1.48 – 2.46	2.47 – 3.45	3.46 – 4.44	4.45 – 5.00
Suy kiệt năng lượng thể chất	1.00 – 1.06	1.07 – 2.05	2.06 – 3.04	3.05 – 4.03	4.04 – 5.00
Phi nhân cách hóa	1.00 – 1.88	1.89 – 2.82	2.83 – 3.76	3.77 – 4.70	4.71 – 5.00
Cảm giác suy giảm hiệu quả công việc	1.00 – 1.15	1.16 – 2.14	2.15 – 3.13	3.14 – 4.12	4.13 – 5.00

Nguồn. Nghiên cứu của tác giả

* Quá trình khảo sát được dựa trên sự tự nguyện tham gia của khách thể nghiên cứu. Thông tin về khách thể nghiên cứu hoàn toàn được bảo mật.

* Các dữ liệu trong nghiên cứu được xử lý bằng phần mềm SPSS phiên bản 22.0.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Cơ sở lý luận

* *Khái niệm kiệt sức nghề nghiệp của giáo viên mầm non*

Dựa vào định nghĩa KSNN được cập nhật mới nhất của Tổ chức Y tế Thế giới (WHO, 2019): KSNN là một hội chứng (syndrome) phát sinh do căng thẳng kéo dài tại nơi làm việc mà không được quản lý thành công, được đặc trưng bởi “cảm giác

cạn kiệt năng lượng hoặc kiệt sức (exhaustion); sự gia tăng khoảng cách tinh thần với công việc của một người, hoặc gây ra cảm giác tiêu cực hay hoài nghi về công việc; và làm giảm hiệu quả nghề nghiệp”, và định nghĩa GVMN được quy định rõ trong Điều lệ Trường mầm non: “là người thực hiện nhiệm vụ nuôi dưỡng, chăm sóc, giáo dục trẻ em từ 03 tháng tuổi đến 6 tuổi trong các cơ sở giáo dục mầm non”, nghiên cứu xây dựng khái niệm KSNN của GVMN như sau:

“Kiệt sức nghề nghiệp của giáo viên mầm non là một hội chứng phát sinh do căng thẳng kéo dài trong quá trình chăm sóc, nuôi dưỡng, giáo dục trẻ em từ 3 tháng đến 6 tuổi, được biểu hiện ở sự cạn kiệt cảm xúc, suy kiệt nguồn lực thể chất, phi nhân cách hóa và cảm giác sụt giảm hiệu quả công việc khi thực hiện hoạt động nghề nghiệp của người giáo viên mầm non”.

** Cấu trúc kiệt sức nghề nghiệp của giáo viên mầm non*

Cạn kiệt cảm xúc: Maslach & Pines (1977), Koch et al. (2015) nhận định rằng GVMN là nhóm nghề nghiệp dễ mắc các triệu chứng kiệt sức trong quá trình hành nghề của mình, đặc biệt là kiệt sức về mặt cảm xúc. Thành tố này đề cập đến tình trạng căng thẳng quá mức hoặc các yêu cầu đòi hỏi sự nỗ lực liên tục về tâm lý hoặc cảm xúc trong công việc của người GVMN tích tụ sau một thời gian dài vượt quá ngưỡng chịu đựng của họ khiến họ ngày càng bị rút cạn cảm xúc tích cực đối với công việc. Khía cạnh này không được sử dụng nhằm đề cập tới một đối tượng cụ thể nào mà hướng tới sự kiệt quệ cảm xúc trong hoạt động nghề nghiệp nói chung (Maslach & Jackson, 1981).

Suy kiệt nguồn lực thể chất: là trạng thái mệt mỏi tột độ có thể xảy ra khi GVMN bị cạn kiệt cảm xúc. Nếu người giáo viên không thể duy trì những cảm xúc tích cực với nghề nghiệp của mình, họ thường tiếp tục công việc một cách miễn cưỡng, cùng với đó là cảm giác chán ghét, bức bối, lo lắng, áp lực... triền miên. Tình trạng này kéo dài khiến sức khỏe thể chất của GVMN bị suy giảm nghiêm trọng, dẫn tới các biểu hiện đuối sức, thiếu năng lượng, uể oải... Cảm giác này không thuyên giảm ngay cả khi đã được nghỉ ngơi, được ngủ một giấc dài, uống cà phê hoặc sử dụng thuốc tăng lực.

Phi nhân cách hóa: là hiện tượng “phớt lờ” nhân cách của người khác

trong quá trình làm việc của GVMN, không coi họ như một con người với nhân cách cụ thể mà chỉ như là các “vật thể” vô tri vô giác để hạn chế sự kiệt sức về cảm xúc khi làm việc. Biểu hiện ở sự dửng dưng, thờ ơ, vô cảm, khắc nghiệt với trẻ, đồng nghiệp, phụ huynh trong quá trình làm việc hoặc sự xa cách, rút lui khỏi các mối quan hệ công việc.

Cảm giác sụt giảm hiệu quả công việc: Khía cạnh này đề cập đến cảm giác không đạt được kết quả mong đợi trong quá trình thực hiện hoạt động nghề nghiệp, ngay cả khi nó nằm ngoài tầm kiểm soát của người giáo viên. Điều này đe dọa nghiêm trọng tới giá trị công việc cũng như lòng tự tôn nghề nghiệp ở GVMN. Từ đó, giáo viên nảy sinh tâm lý mặc cảm, tự ti, nghi ngờ về năng lực làm việc của chính mình, không thấy mình có những đóng góp có ý nghĩa cho công việc, bất lực và vô vọng khi xử lý những tình huống xảy ra trong quá trình nuôi dưỡng, chăm sóc và giáo dục trẻ. Điều này khiến họ hạ thấp giá trị bản thân lẫn nghề nghiệp của mình.

4.2. Mức độ kiệt sức nghề nghiệp của giáo viên mầm non ở các tỉnh Tây Nguyên xét theo biến số dân tộc

Kết quả nghiên cứu cho thấy, có sự khác biệt đáng kể trong mức độ KSNN tổng thể lẫn các khía cạnh của GVMN người Kinh và GVMN người DTTS, cụ thể như sau:

Bảng 2. So sánh sự khác biệt về mức độ kiệt sức nghề nghiệp tổng thể và các khía cạnh kiệt sức nghề nghiệp của giáo viên mầm non theo biến số dân tộc

Các khía cạnh KSNN của GVMN	Mức độ kiệt sức nghề nghiệp của GVMN				F	p
	Dân tộc Kinh (n=237)		DTTS (n=177)			
	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC		
1. Cạn kiệt cảm xúc	2.33	0.94	2.66	1.01	11.677	0.001
2. Suy kiệt năng lượng thể chất	2.82	0.92	3.37	1.00	33.823	0.000
3. Phi nhân cách hóa	1.76	0.87	2.06	1.00	10.567	0.001
4. Cảm giác sụt giảm hiệu quả công việc	2.04	0.96	2.30	1.01	6.962	0.009
Kiệt sức nghề nghiệp	2.24	0.78	2.60	0.87	19.476	0.000

Nguồn. Nghiên cứu của tác giả

Xét theo tình trạng kiệt sức nghề nghiệp tổng thể: Một khảo sát gần đây cho thấy có sự khác biệt về mức độ KSNN của giáo viên ở những chủng tộc khác nhau, trong đó giáo viên da màu có tỷ lệ KSNN cao hơn đáng kể so với GV da trắng (Doan et al., 2023). Do đó, chúng tôi cho rằng mức độ KSNN của GVMN người Kinh và người DTTS là không giống nhau. Kết quả không nằm ngoài dự đoán ($F = 19.476, p = 0.000$) khi cho thấy GVMN người DTTS có mức độ KSNN cao hơn ($\text{ĐTB} = 2.60, \text{ĐLC} = 0.87$) so với GVMN người Kinh ($\text{ĐTB} = 2.24, \text{ĐLC} = 0.78$). Hà. (2016) nhận định mỗi giáo viên DTTS là một cá thể song ngữ và đa văn hóa, họ có thể giúp học sinh DTTS xóa bỏ được rào cản ngôn ngữ, tăng cường năng lực tiếng Việt đồng thời bảo tồn, phát huy truyền thống văn hóa của dân tộc mình cũng như tiếp cận với nền văn hóa của các dân tộc khác. Tuy nhiên, chất lượng và năng lực sư phạm của giáo viên còn hạn chế do nhiều nguyên nhân khác nhau. Thứ nhất, mặc dù GVMN người DTTS phải đáp ứng được chuẩn trình độ đào tạo, nhưng từ năm 2020, chuẩn trình độ đào tạo GVMN được nâng lên dẫn tới tình trạng vẫn còn giáo viên DTTS tạm thời chưa đạt chuẩn. Việc học tập nâng cao trình độ đối với nhiều người là quá sức bởi cùng lúc họ vẫn phải thực hiện công tác chuyên môn, quá trình ăn ở đi lại phục vụ học tập còn gian nan, vất vả và tốn kém trong khi nguồn lực kinh tế còn khá eo hẹp. Thứ hai, một số GVMN DTTS có đầu vào sư phạm chưa cao do được cộng điểm ưu tiên hoặc theo chế độ cử tuyển khiến chất lượng đầu ra cũng bị ảnh hưởng ít nhiều, điều này gây khó khăn cho họ trong việc thích ứng với hoạt động nghề nghiệp.

Xét theo các khía cạnh của KSNN:

Ở khía cạnh cạn kiệt cảm xúc, có sự khác biệt tương đối lớn về mặt thống kê giữa mức độ cạn kiệt cảm xúc giữa giáo viên mầm non dân tộc Kinh và DTTS ($F = 11.677, p = 0.001$). Trong đó giáo viên DTTS ($\text{ĐTB} = 2.66, \text{ĐLC} = 1.01$) bị cạn kiệt cảm xúc cao hơn so với giáo viên dân tộc Kinh ($\text{ĐTB} = 2.33, \text{ĐLC} = 0.94$). Liên quan đến vấn đề này, tại buổi gặp mặt Đoàn đại biểu giáo viên DTTS tham dự chương trình “Chia sẻ cùng thầy cô” năm 2020, nhiều giáo viên DTTS trên khắp lãnh thổ Việt Nam, trong đó có GVMN vùng Tây Nguyên đã cho rằng hoàn cảnh kinh tế gia đình khó khăn, điều kiện và cơ sở vật chất dạy học nghèo nàn, thiếu thốn, chưa có các chế độ chính sách hỗ trợ cho giáo viên DTTS, phương tiện đến trường không đảm bảo an toàn, giao thông không thuận lợi... chính là những yếu tố dẫn dắt cạn kiệt huyết nghề nghiệp, khiến họ không còn thiết tha với nghề, không giữ được cảm xúc tích cực với nghề giáo viên.

Ở khía cạnh suy kiệt năng lượng thể chất, thống kê cho thấy có sự khác biệt rõ rệt trong mức độ biểu hiện của khía cạnh này giữa GVMN DTTS

và GVMN người Kinh ($F = 33.823, p = 0.000$). Theo đó, giáo viên DTTS số ($\text{ĐTB} = 3.37; \text{ĐLC} = 1.00$) bị suy kiệt năng lượng thể chất hơn giáo viên người Kinh ($\text{ĐTB} = 2.82; \text{ĐLC} = 0.92$). Có nhiều nguyên nhân dẫn tới thực trạng trên. Nguyên nhân thứ nhất đến từ đặc trưng vùng miền: Giáo viên người DTTS thường sinh sống và công tác ở vùng sâu, vùng xa, vùng đặc biệt khó khăn của 3 tỉnh. Có những trường nằm ở khu vực “5 không”: Không điện, không nước, không đường, không chợ, không hộ khẩu. Đa phần các điểm lẻ cách xa điểm chính và xa khu vực trung tâm, vì thế nhiều GVMN phải vượt qua chặng đường xa xôi, gồ ghề để tới lớp, thậm chí trèo đèo lội suối, vượt qua “cung đường tử thần” vô cùng nguy hiểm trên hành trình đi gieo con chữ. Ngoài ra, tình trạng thiếu giáo viên trầm trọng ở những khu vực này khiến khối lượng công việc của GVMN DTTS bình thường đã nhiều nay lại càng thêm chồng chất. Thêm vào đó, điều kiện ăn uống, chăm sóc sức khỏe của giáo viên DTTS cũng hạn chế hơn giáo viên người Kinh. Chúng tôi cho rằng điều này có liên quan mật thiết tới sự suy kiệt năng lượng thể chất của GVMN DTTS trong quá trình làm việc.

Ở khía cạnh phi nhân cách hóa, mức độ biểu hiện cho thấy sự khác biệt khá rõ giữa giáo viên mầm non người dân tộc Kinh và người dân tộc thiểu số ($F = 10.567; p = 0.001$). Cụ thể GVMN người DTTS bị phi nhân cách hóa nhiều hơn ($\text{ĐTB} = 2.06; \text{ĐLC} = 1.00$) so với GVMN người Kinh ($\text{ĐTB} = 1.76; \text{ĐLC} = 0.87$). Qua tìm hiểu, chúng tôi phát hiện ra nguyên nhân lớn nhất dẫn tới tình trạng trên là bởi GVMN DTTS có thể gặp phải sự phân biệt hoặc kỳ thị từ đồng nghiệp hoặc phụ huynh của trẻ, đặc biệt trong môi trường đa sắc tộc tại các khu vực phát triển ở Tây Nguyên. Điều này làm tăng tính tự ti dân tộc đã tồn tại sẵn trong tiềm thức, khiến họ cảm thấy không được coi trọng và không được đánh giá cao, từ đó có xu hướng xa cách, thiếu kết nối và rút lui khỏi các mối quan hệ tại nơi làm việc. Ngoài ra, sự khác biệt về mặt ngôn ngữ, văn hóa lẫn phong tục tập quán giữa giáo viên DTTS với đồng nghiệp và học sinh trong lớp cũng là lý do khiến họ nảy sinh bất đồng, mâu thuẫn khi làm việc, mất kiên nhẫn hoặc nảy sinh tâm lý thờ ơ, dửng dưng với trẻ.

Cuối cùng, có sự khác biệt đáng kể giữa mức độ cảm giác sụt giảm hiệu quả công việc của GVMN xét theo thành phần dân tộc ($F = 6.962; p = 0.009$). Cụ thể GVMN DTTS ($\text{ĐTB} = 2.30; \text{ĐLC} = 1.01$) có cảm giác sụt giảm hiệu quả công việc nhiều hơn GVMN người Kinh ($\text{ĐTB} = 2.04; \text{ĐLC} = 0.96$). Lý do lớn nhất dẫn tới thực trạng trên là bởi GVMN người dân tộc thiểu số phải đối mặt với những khó khăn lớn hơn trong việc tiếp cận các cơ hội đào tạo và phát triển nghề nghiệp. Họ ít được hỗ trợ bài bản về mặt chuyên môn nghiệp vụ, ít có cơ

hội tiếp cận với những chương trình đào tạo nâng cao tay nghề, hội thảo chuyên ngành..., ít được tiếp xúc với công nghệ hiện đại, các thiết bị dạy học, phương pháp giáo dục mới mẻ... Vì thế ở GVMN người DTTS bị KSNN xuất hiện cảm giác sụt giảm hiệu quả công việc khá mạnh mẽ.

5. Thảo luận

Dựa trên kết quả nghiên cứu, có thể thấy rằng mức độ KSNN của giáo viên mầm non DTTS cao hơn đáng kể so với GVMN dân tộc Kinh. Điều này phản ánh tác động của nhiều yếu tố, từ đặc trưng vùng miền, môi trường làm việc khó khăn, điều kiện sống khắc nghiệt đến hạn chế trong cơ hội phát triển nghề nghiệp của giáo viên. Thực tế cho thấy, GVMN DTTS vừa phải đáp ứng yêu cầu nâng cao trình độ chuyên môn vừa phải đối mặt với những khó khăn về kinh tế, giao thông, cơ sở vật chất. Họ thường xuyên chịu áp lực công việc cao do thiếu giáo viên, trong khi các chế độ hỗ trợ chưa thực sự đủ để bù đắp cho những thách thức này. Hơn nữa, sự khác biệt về ngôn ngữ, văn hóa khiến họ có nguy cơ bị cô lập trong môi trường làm việc, làm tăng mức độ phi nhân cách hóa và suy giảm

động lực nghề nghiệp. Những rào cản này không chỉ ảnh hưởng đến sức khỏe thể chất, tinh thần của giáo viên mà còn có thể tác động tiêu cực đến chất lượng giáo dục mầm non ở vùng đồng bào DTTS.

6. Kết luận

Kết quả nghiên cứu về mức độ KSNN của GVMN ở các tỉnh Tây Nguyên xét theo biến số dân tộc có ý nghĩa thực tiễn lớn, nhất là trong bối cảnh các chính sách giáo dục của Nhà nước ta đang có sự biến động lớn như hiện nay. Nghiên cứu nhấn mạnh sự cần thiết của các chính sách hỗ trợ cụ thể đối với GVMN, nhất là GVMN người DTTS nhằm cải thiện điều kiện làm việc, nâng cao chất lượng đào tạo và giảm tải áp lực nghề nghiệp cho họ trong quá trình hành nghề. Cần có các giải pháp thiết thực như tăng cường đầu tư cơ sở hạ tầng, hỗ trợ vật chất, tài chính; hỗ trợ về đào tạo, phát triển chuyên môn và xây dựng môi trường làm việc bình đẳng, thân thiện hơn. Những cải thiện này không chỉ giúp giảm mức độ kiệt sức nghề nghiệp của GVMN mà còn nâng cao chất lượng giáo dục mầm non ở vùng đồng bào DTTS, đóng góp vào sự phát triển bền vững của giáo dục Việt Nam.

Tài liệu tham khảo

- Al-Adwan, F. E. Z., & Al-Khayat, M. M. (2016). Psychological Burnout in Early Childhood Teachers: Levels and Reasons. *International Education Studies*, 10(1), 179. <https://doi.org/10.5539/ies.v10n1p179>
- Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2020). *Điều lệ Trường mầm non* (Ban hành kèm theo Thông tư số 52/2020/TT-BGDĐT ngày 31/12/2020 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo).
- Fernández-Molina, M., Salazar Mendías, L. y Pérez Semper, P. (2023). Preschool teachers' well-being. Impact of relationships between happiness, emotional intelligence, affect, burnout, and engagement for their initial and permanent training. *Estudios sobre Educación*, 45, 165-185. DOI: <https://doi.org/10.15581/004.45.008>
- Freeman, D. J., Brookhart, S. M., & Loadman, W. E. (1999). Realities of Teaching in Racially/Ethnically Diverse Schools. *Urban Education*, 34(1), p.89-114. <https://doi.org/10.1177/0042085999341006>
- Hà, Đ. Đ. (2016). Vai trò của giáo viên người dân tộc thiểu số trong phát triển giáo dục trung học phổ thông ở vùng dân tộc. *Tạp chí Giáo dục dân tộc*, số 125 - Tháng 2/2016.
- Trần, T. M. Đ., Ngô, T. T., Nguyễn, T. Đ., & Phạm, T. A. Đ. (2021). Suy kiệt ở giáo viên và ảnh hưởng của nó tới trầm cảm, lo âu và căng thẳng. *Tạp chí Tâm lý học*, 8(269), tháng 8.
- Đỗ, T. L. H., & Lê, H. X. (2022). Kiệt sức ở giáo viên trung học cơ sở đánh giá dựa trên thang đo kiệt sức (CBI). *Tạp chí Tâm lý học*, 9(282), tr.23-35, tháng 9.
- Doan, S., Steiner, E. D., Pandey, R., & Woo, A. (2023). *Teacher Well-Being and Intentions to Leave: Finding from the 2023 State of the American Teacher Survey. American Educator Panels. Research Report. RR-A1108-8*. ERIC. <https://eric.ed.gov/?id=ED628914>
- Jeon, H. J., Kwon, K. A., Walsh, B. A., Burnham, M. M., & Choi, Y. J. (2019). Relations of early childhood education teachers' depressive symptoms, job-related stress, and professional motivation with beliefs about children and teaching practices. *Early Education and Development*, 30(1), 131-144. 10.1080/10409289.2018.1539822
- Koch, P., J. Stranzinger, A. Nienhaus, and A. Kozak. 2015. "Musculoskeletal Symptoms and Risk of Burnout in Child Care Workers: A Cross-sectional Study". *PLoS One* 10 (10): e0140980. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0140980>.
- Koulierakis, G., Daglas, G., Grudzien, A. & Kosifidis, I. (2019). Burnout and quality of

- life among Greek municipal preschool and kindergarten teaching staff. *Education 3-13*, 47 (4), 426-436.
<https://doi.org/10.1080/03004279.2018.1492004>.
- Løvgrén, M. (2016). “Emotional Exhaustion in Day-Care Workers”. *European Early Childhood Education Research Journal* 24 (1): p.157-167.
 Doi:10.1080/1350293X.2015.1120525.
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1981). *The measurement of experienced burnout*. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-111.
- Maslach, C., & A. Pines. (1977). “*The Burnout Syndrome in the Daycare Setting.*”, *Child Care Quarterly* 62: 100-113.
 Doi:10.1007/BF01554696.
- Piperac, P., Terzić-Supić, Z., Maksimović, A., Todorović, J., Karić, S., Soldatović, I., Cvjetković, S., Jeremić-Stojković, V., & Petričević, S. (2024). Burnout syndrome among preschool teachers in Serbia. *Arh Hig Rada Toksikol*, 29; 75(2):116-124.
 Doi: 10.2478/aiht-2024-75-3825.
- Rentzou, K. (2015). Prevalence of burnout syndrome of Greek child care workers and kindergarten teachers. *Education 3-13*, 43(3), 249-262.
<https://doi.org/10.1080/03004279.2013.804853>.
- Sultana, N., & Aurangzeb, W. (2022). Effect of Job Stress on Job Burnout of Early Childhood Education Teachers. *Global Social Sciences Review*, VII(III), 32-40.
[https://doi.org/10.31703/gssr.2022\(VII-III\).04](https://doi.org/10.31703/gssr.2022(VII-III).04)
- Nguyễn, H. A. V. (2022). Kiệt sức nghề nghiệp ở giảng viên đại học Thành phố Hồ Chí Minh trong đại dịch Covid-19. *Tạp chí Tâm lý học*, số 2, tr.84-97.
- WHO (2019). Burn-out an “occupational phenomenon”: International Classification of Diseases.
<https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>
- Xu, X., Jiang, Y., & Chen, L. (2023). A Meta-Analysis of Variables Related to Burnout Among Chinese Preschool Teachers. *SAGE Open*, 13(4).
<https://doi.org/10.1177/21582440231202570>
- Zhao, N., Huo, M., & Den, V. (2023). Exploring burnout among preschool teachers in rural China: a job demands-resources model perspective. *Frontiers in Psychology*, 14.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1253774>
- Zhou F. (2023). Influencing Factors and Preventive Strategies of Job Burnout in Preschool Teachers. *International Journal of New Developments in Education*, 5(3).
<https://doi.org/10.25236/ijnde.2023.050306>

MỨC ĐỘ KIẾT SỨC NGHỀ NGHIỆP CỦA GIÁO VIÊN MẦM NON Ở CÁC TỈNH TÂY NGUYÊN - XÉT THEO BIỂU SỐ DÂN TỘC

Lâm Hồ Thục Trang

Trường Cao đẳng Sư phạm Đắk Lắk

Email: thuctrang411@gmail.com

Nhận bài: 10/01/2025; Phản biện: 23/01/2025; Tác giả sửa: 06/02/2025; Duyệt đăng: 25/3/2025; Phát hành: 28/4/2025

DOI: <https://doi.org/10.54163/ncdt/430>

Nghiên cứu cắt ngang trên khách thể là 414 giáo viên mầm non tại 3 tỉnh Tây Nguyên gồm Đắk Lắk, Đắk Nông và Gia Lai. Kết quả khảo sát cho thấy, mức độ kiệt sức nghề nghiệp tổng thể và các khía cạnh kiệt sức nghề nghiệp: cạn kiệt cảm xúc, suy kiệt năng lượng thể chất, phi nhân cách hóa và cảm giác sụt giảm hiệu quả công việc của giáo viên mầm non dân tộc thiểu số cao hơn đáng kể so với giáo viên mầm non dân tộc Kinh. Kết quả của nghiên cứu không chỉ đóng góp vào lý thuyết về kiệt sức nghề nghiệp trong giáo dục mà còn có ý nghĩa thực tiễn trong việc đề xuất các giải pháp hỗ trợ giáo viên, đặc biệt là những giáo viên thuộc các nhóm dân tộc thiểu số tại Tây Nguyên.

Từ khóa: Kiệt sức nghề nghiệp; Giáo viên mầm non; Dân tộc thiểu số; Tây Nguyên.