

CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN PHÁT TRIỂN CHUYÊN MÔN CỦA GIÁO VIÊN MẦM NON: THỰC TRẠNG VÀ ĐỀ XUẤT

Nguyễn Mạnh Tuấn

Trường Đại học Sư phạm Hà Nội
Email: nguyenmanhtuan@hnue.edu.vn

Article history

Received: 13/12/2024

Accepted: 18/01/2025

Published: 20/02/2025

Keywords

Preschool teacher,
professional development,
policy, wellbeing, motivation

ABSTRACT

Professional development of preschool teachers not only keeps them updated and adaptable to societal changes but also guides their personal development, contributing to improving education quality in the modern context. Furthermore, professional development helps preschool teachers foster a lifelong learning mindset, encouraging them to continuously seek opportunities to learn, challenge themselves, and improve their teaching practices. When teachers understand their own learning needs while also meeting the requirements for professional growth, they create a positive and inspiring educational environment for children while enhancing their professional values. Using a quantitative research method including both closed-ended questions and open-ended questions, the survey involved 213 preschool teachers from various provinces/cities in Vietnam. The survey content focuses on practices related to professional development. It is shown that the comfort level of preschool teachers when participating in training, their motivation for personal development, and the policies and regulations for preschool education are statistically significant factors influencing their professional development. The findings of this study can serve as a practical foundation for proposing policies that promote the professional development of preschool teachers in the current period.

1. Mở đầu

Nhà nước ta đã khẳng định tầm quan trọng của việc xây dựng và phát triển đội ngũ giáo viên mầm non (GVMN) nhằm đáp ứng nhu cầu đổi mới và nâng cao chất lượng chăm sóc và giáo dục trẻ mầm non. Quyết định số 33/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ năm 2019 về Đề án đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo và CBQL giáo dục mầm non (GDMN) giai đoạn 2018-2025 nhấn mạnh việc phát triển chuyên môn (PTCM) của GVMN giai đoạn hiện nay là yếu tố then chốt để nâng cao chất lượng GDMN. Đặc biệt, trong bối cảnh Chương trình GDMN quốc gia mới đang chuẩn bị được thí điểm và triển khai, việc nâng cao năng lực đội ngũ GVMN để đáp ứng yêu cầu mới càng trở nên cấp bách và cần thiết.

Nhu cầu về một lực lượng lao động có trình độ cao trong bối cảnh toàn cầu hóa đang tạo ra áp lực ngày càng lớn đối với hệ thống giáo dục. GV - trụ cột của hệ thống này, cần liên tục nâng cao kỹ năng để đáp ứng những yêu cầu sư phạm luôn đổi mới (Lê Thị Mai Hoa & Nguyễn Thanh Hà, 2024). Trong những năm gần đây, mặc dù kết quả GDMN đã có những bước phát triển đáng kể, GVMN có lòng yêu nghề, có tinh thần trách nhiệm cao trong công việc, tích cực học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ. Năng lực sư phạm của GVMN cơ bản đáp ứng yêu cầu đổi mới nội dung, phương pháp giáo dục. Công tác bồi dưỡng PTCM đã chú trọng phát triển chương trình đào tạo cập nhật các vấn đề đổi mới, các nội dung, phương pháp giáo dục hiện đại (Bộ GD-ĐT, 2024a).

Tuy vậy, vấn đề PTCM của GVMN vẫn còn tồn tại một số bất cập. GVMN đối diện với không ít khó khăn trong việc nâng cao trình độ chuyên môn, từ việc thiếu các cơ hội đào tạo đến ưu tiên các chính sách hỗ trợ và bố trí thời gian, công việc cho GVMN tập huấn, hay thiếu sự cơ sở vật chất trong tập huấn (Bộ GD-ĐT, 2024a). Các nghiên cứu về PTCM của GVMN ở Việt Nam hiện nay còn ít, chủ yếu từ thông tin của các cơ quan quản lý. Bài báo nghiên cứu thực trạng các yếu tố ảnh hưởng đến PTCM của GVMN. Đồng thời, bài báo cũng phân tích những đề xuất để thay đổi trong công tác PTCM được ghi nhận từ chính GVMN - chủ thể của quá trình PTCM, góp phần nâng cao chất lượng GDMN trong bối cảnh đổi mới giáo dục hiện nay. Nghiên cứu trả lời những câu hỏi sau: (1) Những yếu tố nào tác động có ý nghĩa thống kê tới PTCM của GVMN? (2) GVMN có những đề xuất nào nhằm cải thiện công tác PTCM hiện nay?

2. Kết quả nghiên cứu

2.1. Các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển chuyên môn của giáo viên mầm non

Các chính sách và định hướng phát triển cho GDMN, chế độ lương và phúc lợi cho GVMN: PTCM ngày càng nhận được nhiều sự chú ý trong chính sách phát triển giáo dục của hầu hết các quốc gia trên thế giới (OECD, 2018). Một số nghiên cứu khác đã chỉ ra ảnh hưởng của chính sách ở mỗi quốc gia bao gồm cả những cơ hội và thách thức đối với sự PTCM của GVMN, chính sách như ban hành chương trình GDMN mới cũng như khung năng lực quốc gia cho GVMN cũng ảnh hưởng đến PTCM của GVMN. Bên cạnh đó, nghiên cứu ở một số quốc gia như Hoa Kỳ, Anh, Úc, Trung Quốc ghi nhận sự thay đổi trong chính sách của các Chính phủ về tăng lương, cung cấp phúc lợi, đã tạo ra những thay đổi tích cực cho GV.

Giống như nhiều quốc gia trên thế giới, tại Việt Nam, nhiều nghiên cứu cũng chỉ ra những khó khăn về chính sách lương và phụ cấp, chế độ lao động đối với GVMN là những yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng PTCM của GVMN. Báo cáo của Bộ GD-ĐT về “Đổi mới, phát triển GDMN giai đoạn 2023-2030, tầm nhìn đến 2045” chỉ ra những khó khăn trong công tác phát triển đội ngũ GVMN. Báo cáo phân tích rõ, nguồn lực cho GDMN còn hạn chế, dẫn đến các cơ chế chính sách cho GVMN còn thiếu và yếu. Tình trạng thiếu GVMN kéo dài trong nhiều năm chưa được giải quyết (cả nước thiếu khoảng 50.000 GVMN), có sự không đồng đều trong năng lực đội ngũ giữa các vùng miền. Đồng thời, GVMN là nhóm đối tượng chịu áp lực công việc cao nhất, thời gian làm việc trong ngày dài so với GV ở các bậc học khác (Bộ GD-ĐT, 2024b).

Môi trường làm việc và công tác quản lí: Môi trường làm việc và cách thức quản lí của người lãnh đạo (chủ yếu là đến từ Ban Giám hiệu) cũng có những tác động không nhỏ tới hoạt động PTCM của GVMN. Powell và cộng sự (2020) phát hiện một môi trường làm việc tích cực và cách thức lãnh đạo đề cao sự dân chủ và học hỏi là động lực quan trọng nhất cho GV có cơ hội học tập từ đồng nghiệp, xây dựng cộng đồng chuyên môn cùng nhau phát triển. To và cộng sự (2023) chỉ ra rằng việc thiếu đi những cơ hội để phản hồi, sự thiếu dân chủ và khối lượng công việc lớn đã dẫn đến suy giảm động lực cố gắng và gia tăng ý định nghỉ việc ở GV.

Các định kiến và quan niệm xã hội về nghề GVMN cũng là một yếu tố tác động đến việc PTCM của GVMN. GVMN được công nhận là một ngành nghề chuyên nghiệp ở hầu hết các quốc gia trên thế giới. Tuy nhiên, định kiến xã hội vẫn còn tồn tại ở nhiều quốc gia, hạ thấp vai trò của GVMN, coi họ giống như người trông giữ trẻ (Powell et al., 2020). Quan điểm này hạ thấp tầm quan trọng của GVMN trong việc giáo dục và hỗ trợ phát triển nhân cách của trẻ trong những năm đầu đời, từ đó hạn chế đi những nguồn lực và cơ hội PTCM của GVMN.

Các yếu tố chủ quan của GVMN: Theo tác giả Eadie (2021), động lực gắn bó với nghề, sự tự chủ và quyền tự quyết của GVMN trong lựa chọn nội dung PTCM chính là những nhân tố chủ quan ảnh hưởng đến mức độ tham gia của GVMN trong các hoạt động PTCM. Ngoài ra, một số nghiên cứu đánh giá cao sự tự chủ và cảm giác thoải mái, hạnh phúc của GVMN trong việc tiến hành các hoạt động PTCM một cách hiệu quả. Taggart (2016) chỉ ra rằng PTCM không phải nằm ở những hoạt động đào tạo mang tính nhất thời (các khóa đào tạo, bồi dưỡng tập huấn ngắn hạn theo hay thời vụ), PTCM chỉ thực sự thành công và tạo ra ý nghĩa tích cực khi GVMN thực sự tham gia một cách thoải mái với tư cách chủ thể của quá trình kiến tạo và thay đổi bản thân.

Điểm chung lại, các nghiên cứu cho thấy PTCM của GVMN là vô cùng cần thiết. PTCM của GVMN chịu sự chi phối của nhiều yếu tố, bao gồm: Chế độ lương thưởng; Chính sách về GDMN; Môi trường làm việc (cơ sở vật chất, điều kiện giảng dạy); Cách thức quản lí của Ban Giám hiệu; Quan điểm của xã hội về nghề GVMN; Quyền tự quyết, chủ động của GVMN trong việc lựa chọn cách thức PTCM; Động lực phát triển bản thân trong quá trình làm việc; Mức độ thoải mái khi tham gia vào tập huấn PTCM. Trong phần tiếp theo của nghiên cứu tiến hành khảo sát thực tiễn các yếu tố ảnh hưởng đến PTCM của GVMN ở Việt Nam hiện nay.

2.2. Khảo sát thực trạng các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển chuyên môn của giáo viên mầm non

2.2.1. Khái quát chung về khảo sát

- *Phương pháp khảo sát:* Chúng tôi xây dựng phiếu hỏi và khảo sát qua ứng dụng Google Forms, đây là ứng dụng tiện lợi trong quá trình thu thập thông tin, cho kết quả nhanh và có thể điều tra diện rộng về phạm vi số lượng GVMN.

- *Đối tượng tham gia khảo sát:* 221 GVMN hiện đang công tác tại các tỉnh/thành phố: Hà Nội, Nam Định, Bắc Giang, Hòa Bình, Điện Biên. Đối tượng GVMN tham gia khảo sát được lựa chọn theo phương pháp chọn mẫu quả bóng tuyết (snowball sampling). Ban đầu, một số GVMN được mời tham gia khảo sát do có mối quan hệ quen biết với tác giả nghiên cứu. Sau đó, họ được đề nghị gửi biểu mẫu khảo sát qua Google Forms tới các đồng nghiệp trong trường. Quá trình này tiếp tục lan rộng, giúp thu thập thêm nhiều đối tượng tham gia. Sau khi làm sạch dữ liệu thu

được 213 phiếu đủ điều kiện đưa vào phân tích dữ liệu. Đường link khảo sát tại địa chỉ <https://forms.gle/CUX6jJ5zusL4biys8>

- *Nội dung khảo sát:* Bao gồm 13 câu hỏi đóng và 1 câu hỏi mở. Ngoài các câu hỏi liên quan đến thông tin cá nhân của GVMN là các câu hỏi liên quan đến các yếu tố ảnh hưởng đến PTCM của GVMN. Mô hình các yếu tố ảnh hưởng đến hiệu quả PTCM của GVMN bao gồm 8 biến quan sát: Chế độ lương thưởng hiện nay; Phù hợp của chính sách (quy định, điều luật) về đào tạo và PTCM dành cho GVMN; Môi trường làm việc (cơ sở vật chất, điều kiện giảng dạy); Cách thức quản lý của Ban Giám hiệu tạo điều kiện cho GVMN trong PTCM; Quan điểm của xã hội về nghề GVMN; Quyền tự quyết của GVMN trong việc lựa chọn PTCM; Động lực phát triển bản thân của GVMN; Mức độ thoải mái khi tham gia vào tập huấn PTCM. Mỗi câu hỏi sử dụng thang đo Likert 5 mức độ cho các phương án trả lời (1 - thấp nhất; 5 - cao nhất). Ngoài ra là số lần (SL) tham gia tập huấn PTCM của GVMN trong năm học và tự đánh giá hiệu quả của công tác PTCM hiện nay. Câu hỏi mở liên quan đến việc hỏi ý kiến GVMN về đề xuất những giải pháp cải thiện công tác PTCM trong giai đoạn hiện nay.

2.2.2. Kết quả khảo sát

2.2.2.1. Đặc điểm nhân khẩu học của giáo viên tham gia khảo sát

Kết quả số liệu về trình độ đào tạo, địa bàn công tác, kinh nghiệm công tác của GVMN tham gia khảo sát có trong bảng 1. Số GVMN tham gia khảo sát có kinh nghiệm dưới 5 năm là nhiều nhất (85 GVMN), chiếm tỉ lệ 39.9%. GVMN tham gia khảo sát đang dạy ở các trường công lập chiếm đa số (chiếm 63.8%), trường tư thục chiếm 26.3% và nhóm trẻ độc lập tư thục là 9.9%. Kết quả cho thấy GVMN có số lần tập huấn trong năm học từ 1 đến 3 lần, chiếm 67.3%, có 13 GVMN không thực hiện tập huấn PTCM nào trong năm học (chiếm 6.1%).

Bảng 1. Thông tin về nhân khẩu học của GVMN tham gia khảo sát

Đặc điểm	Mức độ	Số lượng	Tỉ lệ
Trình độ đào tạo	Trung cấp	64	30.0%
	Cao đẳng	101	47.4%
	Đại học	46	21.6%
	Sau đại học	02	1.0%
Số năm giảng dạy trẻ	Dưới 5 năm	85	39.9%
	5- dưới 10 năm	76	35.7%
	10- dưới 20 năm	45	21.1%
	Trên 20 năm	7	3.3%
Cơ sở giáo dục đang giảng dạy	Trường mầm non công lập	136	63.8%
	Trường mầm non tư thục	56	26.3%
	Nhóm trẻ độc lập tư thục	21	9.9%
Địa bàn công tác	Miền núi	30	14.1%
	Nông thôn	88	41.3%
	Thành thị	95	44.6%
Số lần tham gia tập huấn về PTCM trong năm học 2023-2024	0 lần	13	6.1%
	1 lần	24	11.3%
	2 lần	44	20.7%
	3 lần	62	29.1%
	4 lần trở lên	70	32.7%

2.2.2.2. Các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển chuyên môn của giáo viên mầm non

Bảng 2. Thống kê mô tả các yếu tố ảnh hưởng PTCM của GVMN

Các mục	Nhỏ nhất	Lớn nhất	Giá trị trung bình	Sai số chuẩn	Độ lệch chuẩn
Chính sách lương, thưởng (CSL)	1.00	5.00	2.7512	.06977	1.01826
Chính sách, quy định (CSQ)	1.00	5.00	3.2676	.06167	.90007
Môi trường làm việc (MTL)	1.00	5.00	3.5117	.06085	.88813
Cách thức quản lý của Ban Giám hiệu (BGH)	1.00	5.00	3.7089	.06554	.95649
Quan điểm của xã hội (QDX)	1.00	5.00	3.0094	.07105	1.03701
Quyền tự quyết (QTQ)	1.00	5.00	3.5258	.06966	1.01663
Động lực phát triển của bản thân (DLB)	1.00	5.00	3.7746	.06085	.88803
Thoải mái của bản thân (TMB)	1.00	5.00	3.7793	.06360	.92815
Số lần tập huấn (SL)	.00	4.00	2.7136	.08279	1.20833
Phát triển chuyên môn (PTC)	1.00	5.00	3.6526	.05574	.81348

Bảng 2 cho thấy: Giá trị trung bình của TMB (3.7793) và DLB (3.7746) là ở mức cao nhất, cho thấy mức đánh giá cao hơn của GVMN so với các biến khác. SL (2.7136) có trung bình thấp nhất, cho thấy xu hướng thấp hơn so với các biến khác. Hầu hết các giá trị trung bình nằm trong khoảng từ 3.0 đến 3.8, cho thấy xu hướng tương đối tích cực trong đánh giá của GVMN về các yếu tố ảnh hưởng đến PTCM. Độ lệch chuẩn: Biến SL (1.20833) có độ lệch chuẩn cao nhất, cho thấy mức độ phân tán lớn nhất. Ý kiến của GVMN có sự khác biệt rõ rệt hơn ở trong biến này. DLB (0.88803) có độ lệch chuẩn thấp nhất, chứng tỏ các giá trị tập trung nhiều quanh giá trị trung bình. Hầu hết các biến có độ lệch chuẩn dao động từ 0.8 đến 1.2, cho thấy mức độ phân tán vừa phải. Số lần tham gia tập huấn PTCM trong năm học còn tương đối hạn chế. Gần 50% GVMN tham gia tập huấn từ 2 đến 3 lần trong năm học, trong khi có khoảng 6% không tham gia bất kì chương trình tập huấn nào, phản ánh sự bất bình đẳng trong cơ hội tiếp cận PTCM.

Bảng 3. Phân tích tương quan Pearson giữa các biến độc lập

	CSL	CSQ	MTL	BGH	QDX	QTQ	DLB	TMB
CSL	1	.444**	.465**	.279**	.391**	.259**	.266**	.216**
CSQ	.444**	1	.453**	.381**	.412**	.237**	.359**	.308**
MTL	.465**	.453**	1	.593**	.379**	.338**	.362**	.378**
BGH	.279**	.381**	.593**	1	.145*	.585**	.456**	.459**
QDX	.391**	.412**	.379**	.145*	1	.259**	.207**	.081
QTQ	.259**	.237**	.338**	.585**	.259**	1	.440**	.458**
DLB	.266**	.359**	.362**	.456**	.207**	.440**	1	.626**
TMB	.216**	.308**	.378**	.459**	.081	.458**	.626**	1

** Tương quan có ý nghĩa thống kê ở mức 0.01 (hai phía)

* Tương quan có ý nghĩa thống kê ở mức 0.05 (hai phía)

Để phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến PTCM của GVMN, nghiên cứu sử dụng 8 biến quan sát làm biến độc lập để đưa vào phân tích hồi quy. Ma trận tương quan giữa các biến được thể hiện ở bảng tương quan (Bảng 3). Ma trận tương quan thể hiện mối quan hệ giữa các biến. Có thể thấy, có một số mối tương quan có ý nghĩa thống kê nhưng hệ số tương quan giữa các biến độc lập chỉ ở mức trung bình (0,3 - 0,7). Hệ số tương quan lớn nhất 0.626 giữa 2 biến DLB (Động lực phát triển của bản thân) và TMB (Mức độ thoải mái, hạnh phúc của bản thân).

Sử dụng phân tích hồi quy tuyến tính trong phần mềm SPSS 25, bảng 4 chỉ ra rằng hệ số $R^2 = 0.571$, cho thấy mô hình hồi quy với biến phụ thuộc là PTC có sự phù hợp khá tốt. Bảng 5 trình bày kết quả Phân tích phương sai (ANOVA), trong đó PTC là biến phụ thuộc và các yếu tố dự đoán bao gồm TMB, QDX, CSL, BGH, CSQ, QTQ, DLB, MTL. Mức ý nghĩa (giá trị p) dưới ngưỡng 0.05 cho thấy rằng ít nhất một trong các yếu tố dự đoán có ảnh hưởng có ý nghĩa thống kê đến biến phụ thuộc PTC. Điều này chứng tỏ mô hình hồi quy tổng thể có ý nghĩa thống kê.

Bảng 4. Tóm tắt mô hình hồi quy

Mô hình	R	R ²	R ² hiệu chỉnh	Sai số chuẩn của ước lượng
1	.755 ^a	.571	.554	.54338

Bảng 5. Tóm tắt các chỉ số mô hình hồi quy

Mô hình	Tổng bình phương	Bậc tự do	Trung bình bình phương	Giá trị thống kê kiểm định F	Giá trị ý nghĩa thống kê (p-value)	
1	Hồi quy	80.058	8	10.007	33.893	.000
	Phân dư	60.233	204	.295		
	Total	140.291	212			

Bảng 6. Phân tích hồi quy: Các hệ số hồi quy

Biến độc lập	Hệ số chưa chuẩn hóa (B)	Sai số chuẩn	Hệ số chuẩn hóa (Beta)	Giá trị kiểm định t	Giá trị ý nghĩa thống kê (p-value)
1	Hằng số hồi quy	.351	.209	1.675	.095
	CSL	-.014	.044	-.319	.750
	CSQ	.150	.052	2.868	.005
	MTL	.087	.060	1.444	.150
	BGH	.070	.059	1.172	.243
	QDX	.058	.044	1.334	.184
	QTQ	.092	.049	1.867	.063
	DLB	.157	.057	2.745	.007
	TMB	.316	.055	5.722	.000

Biến phụ thuộc: PTC

Phân tích hồi quy trong bảng 6 có thể kết luận: Các biến có giá trị $p < 0.05$ (CSQ, DLB, và TMB) có ảnh hưởng có ý nghĩa thống kê đến biến phụ thuộc PTC. Các biến CSL, MTL, BGH, QDX không có ảnh hưởng đáng kể đến PTC vì giá trị p của chúng cao hơn 0.05. Biến QTQ có xu hướng ảnh hưởng đến PTC nhưng không đạt mức ý nghĩa thống kê ($p = 0.063$). Từ kết quả trên cho thấy, trong bối cảnh Việt Nam, yếu tố ảnh hưởng có tác động mạnh nhất đến PTCM của GVMN là mức độ thoải mái của GVMN khi tham gia PTCM. Yếu tố ảnh hưởng thứ hai có ảnh hưởng có ý nghĩa thống kê là động lực phát triển bản thân, yếu tố thứ ba là các chính sách, quy định cho GVMN. Kết quả này có thể được giải thích bởi: GV có tâm lý thoải mái sẽ tích cực tham gia, tiếp thu kiến thức và áp dụng hiệu quả vào thực tế giảng dạy. Môi trường tập huấn thân thiện giúp giảm áp lực, giúp GV tập trung vào việc PTCM mà không cảm thấy gò bó. Khi có động lực, không ngừng hoàn thiện bản thân, GVMN sẽ tìm kiếm các phương pháp giảng dạy sáng tạo và phù hợp hơn sẽ thôi thúc PTCM. Hơn nữa, chính sách cung cấp khung pháp lý và định hướng cụ thể cho việc PTCM, giúp GVMN biết họ cần đạt được những tiêu chuẩn nào trong công việc. Điều này đảm bảo mọi hoạt động tập huấn, bồi dưỡng chuyên môn nhất quán và phù hợp với mục tiêu giáo dục chung.

2.2.2.3. Đề xuất phát triển chuyên môn của giáo viên mầm non

Đề xuất PTCM của GVMN được phân tích dựa trên kết quả câu hỏi mở dành cho GVMN. Kết quả thu được như sau: Có 101 câu trả lời không đề xuất gì khác. Có 112 câu trả lời đề xuất, có thể tóm tắt thành các chủ đề:

* *Về chế độ chính sách cho GVMN*: GVMN mong muốn giảm tải thời gian làm việc và thời gian tập huấn của GVMN để có thời gian hơn cho PTCM (Ý kiến của GV67: “Thời gian làm việc của GVMN trên lớp quá dài không có thời gian PTCM bản thân”). Cần có sự công bằng hơn trong hỗ trợ PTCM ở khối tư thực và công lập (Ý kiến của GV129: “Do môi trường làm việc của chúng em là khối tư thực không được đi nhiều nên em mong muốn ở các buổi tập huấn chúng em được tham gia thì chúng em có hình thức được làm việc để chúng em biết đã hiểu đúng và đã biết áp dụng nội dung của buổi tập huấn chưa”).

* *Nội dung PTCM* mà GVMN đề xuất là những chủ đề mới, thiết thực trong dạy học như sử dụng AI, giáo dục STEAM, giáo dục cảm xúc xã hội (GV 45: “Được tập huấn về STEAM”; GV171: “Chuyển đổi số, AI”; GV33: “Có sách hướng dẫn cụ thể về soạn giảng các lĩnh vực”; Tôi mong muốn tham gia những chương trình đào tạo về trí tuệ cảm xúc và thầy cô giáo hạnh phúc, cũng như các hình thức mới thu hút HS vào tiết học...). Nội dung tập huấn cần thiết thực, có sự đồng hành hướng dẫn khi gặp khó khăn. Ý kiến của GV49: “Theo ý kiến cá nhân của tôi, nội dung tập huấn cần đa dạng các chủ đề và thiết kế dựa trên những khó khăn, thách thức mà GV đang gặp phải trong quá trình giảng dạy. Cập nhật kiến thức mới: Giới thiệu những phương pháp dạy học mới, những công cụ hỗ trợ giảng dạy hiện đại để GV kịp thời nắm bắt”.

* *Về hình thức tập huấn PTCM*: Tổ chức đa dạng các hình thức khác nhau, tạo điều kiện cho GVMN được giao lưu học hỏi với nhau (GV199: “Tạo điều kiện cho GV được học hỏi kinh nghiệm ở các trường trong khu vực nhiều hơn, tập huấn cho GV về AI để vận dụng vào quá trình giảng dạy; GV201: Thường xuyên cho GV đi dự các tiết dạy mẫu, chuyên đề để nâng cao trình độ; Đào tạo ít nhưng chất lượng”). Cần tăng cường hình thức thực hành nhiều hơn. Ý kiến của GV11: “Thực hành, thảo luận, đúc kết. Tất cả nội dung tập huấn nên được cụ thể hoá qua hoạt động cụ thể thì GV dễ hiểu và dễ học tập để ứng dụng hơn là triết lý”.

* *Các đề xuất khác như*: Đề xuất kiến nghị về tăng cường cơ sở vật chất trong quá trình tham gia tập huấn PTCM cho GVMN. GV78: “Cần đầu tư cơ sở vật chất tốt hơn”; GV66: “Có trang bị, máy chiếu đồ dùng dạy học đầy đủ”. Đề xuất về bản thân chủ thể GVMN cần có động lực, sự tập trung cao hơn trong quá trình tập huấn PTCM. Ý kiến của GV12: “GV cần tham gia đầy đủ và tích cực để có chuyên môn tốt hơn”.

3. Kết luận

PTCM là một yêu cầu không thể thiếu đối với GV trong bối cảnh đổi mới giáo dục hiện nay. Đối với GVMN, PTCM không chỉ giúp nâng cao kiến thức, kỹ năng và phẩm chất nghề nghiệp mà còn là yếu tố cốt lõi để cải thiện chất lượng chăm sóc và giáo dục trẻ. Điều này không chỉ hỗ trợ GV nâng cao hiệu quả quản lý lớp học, tổ chức hoạt động mà còn đáp ứng tốt hơn nhu cầu phát triển toàn diện của trẻ. Hơn nữa, PTCM còn giúp GV thích ứng với những thay đổi trong chương trình giáo dục, phương pháp giảng dạy và công nghệ hiện đại, tạo động lực để họ duy trì cam kết nghề nghiệp lâu dài. Dựa trên kết quả khảo sát thực trạng và phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến PTCM của GVMN, nghiên cứu đã đưa ra một số nhận định chính:

Mức độ thoải mái, hạnh phúc khi tham gia tập huấn là yếu tố có ảnh hưởng mạnh nhất đến hiệu quả PTCM của GV. Điều này cho thấy môi trường hỗ trợ tích cực và giảm tải áp lực là rất quan trọng. Động lực phát triển bản thân của GV là yếu tố thứ hai có ý nghĩa thống kê, nhấn mạnh vai trò của sự tự chủ và ý thức nghề nghiệp. Chính sách và

quy định về PTCM cũng có tác động đáng kể, khẳng định vai trò của cơ quan quản lý trong việc tạo điều kiện và khuyến khích GV tham gia các chương trình đào tạo.

Qua nghiên cứu, GVMN mong muốn giảm tải công việc để có thời gian tập trung hơn vào PTCM, nội dung tập huấn cần thiết thực, gắn với thực tiễn và cập nhật các phương pháp giáo dục mới như STEAM, giáo dục cảm xúc xã hội và ứng dụng AI. Hình thức tập huấn cần đa dạng hơn, kết hợp giữa trực tiếp và trực tuyến, tăng cường thực hành, chia sẻ kinh nghiệm và giảm bớt lý thuyết hàn lâm. Đề xuất chính sách cụ thể nâng cao chất lượng và sự công bằng trong cơ hội tham gia PTCM, đặc biệt là giữa GV trường công lập và tư thục. Đẩy mạnh đầu tư cơ sở vật chất và nguồn lực để hỗ trợ quá trình tập huấn. Xây dựng các chương trình đào tạo linh hoạt, phù hợp với nhu cầu và đặc điểm từng vùng miền. Các kết quả nghiên cứu này có thể cung cấp cơ sở cho các nhà quản lý hoạch định chính sách và triển khai các chương trình đào tạo, tập huấn GVMN hiệu quả trong tương lai.

Nghiên cứu còn một số hạn chế như mẫu nghiên cứu không lớn, việc lựa chọn mẫu tham gia khảo sát chưa mang tính đại diện cao, thời gian khảo sát chưa dài, tỉ lệ giữa các nhóm GVMN trường công lập và tư thục hay giữa các địa bàn vùng miền chưa cân đối. Số lượng câu hỏi mở trong nghiên cứu không nhiều để có thể phân tích rộng hơn những mong muốn, nhu cầu của GVMN về PTCM. Điều này chờ đợi những nghiên cứu tiếp theo về vấn đề quan trọng này.

Lời cảm ơn: Tác giả cảm ơn sự tài trợ của Trường Đại học Sư phạm Hà Nội qua đề tài: “Nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển chuyên môn của giáo viên mầm non”, mã số: SPHN25-01TD.

Tài liệu tham khảo

- Bassok, D., Fitzpatrick, M., Greenberg, E., & Loeb, S. (2016). Within- and Between-Sector Quality Differences in Early Childhood Education and Care. *Child development*, 87(5), 1627-1645. <https://doi.org/10.1111/cdev.12551>
- Bộ GD-ĐT (2023). *Báo cáo Đổi mới giáo dục mầm non giai đoạn 2023-2030, tầm nhìn đến 2045*.
- Bộ GD-ĐT (2024a). *Báo cáo đánh giá kết quả 10 năm triển khai thực hiện Chương trình giáo dục mầm non*.
- Bộ GD-ĐT (2024b). *Báo cáo về đổi mới, phát triển giáo dục mầm non đến năm 2030 tầm nhìn đến năm 2045*. <https://moet.gov.vn/giaoducquocdan/giao-duc-mam-non/Pages/Default.aspx?ItemID=9246>
- Eadie, P., Levickis, P., Murray, L., Page, J., Elek, C., & Church, A. (2021). Early childhood educators' wellbeing during the COVID-19 pandemic. *Early Childhood Education Journal*, 49(5), 903-913.
- Lê Thị Mai Hoa, Nguyễn Thanh Hà (2024). *Giáo dục mầm non sau 10 năm thực hiện Nghị quyết 29-NQ/TW - Kết quả và định hướng trong giai đoạn mới*. Tạp chí Giáo dục. <https://tapchigiaoduc.edu.vn/article/88375/212/giao-duc-mam-non-sau-10-nam-thuc-hien-nghi-quyet-so-29-nq-tw-ket-qua-va-dinh-huong-trong-giai-doan-moi/>
- OECD (2018). *Engaging Young Children: Lessons from Research about Quality in Early Childhood Education and Care, Starting Strong*. OECD Publishing.
- Powell, A., Langford, R., Albanese, P., Prentice, S., & Bezanson, K. (2020). Who cares for carers? How discursive constructions of care work marginalized early childhood educators in Ontario's 2018 provincial election. *Contemporary Issues in Early Childhood*, 21(2), 153-164. <https://doi.org/10.1177/1463949120928433>
- Taggart, G. (2016). Compassionate pedagogy: The ethics of care in early childhood professionalism. *European Early Childhood Education Research Journal*, 24(2), 173-185.
- To, K., H., Yin, H., Tam, W. W. Y., & Keung, C. P. C. (2023). Principal leadership practices, professional learning communities, and teacher commitment in Hong Kong kindergartens: A multilevel SEM analysis. *Educational Management Administration & Leadership*, 51(4), 889-911.