

**ABSTRACT A COMPREHENSIVE
STUDY OF THE FACTORS INFLUENCING
THE PROFESSIONAL DEVELOPMENT
OF PRESCHOOL TEACHERS**

Pham Hoa Minh*, Nguyen Manh Tuan
and Nguyen Ha Linh

*Faculty of Early Childhood Education, Hanoi
National University of Education, Hanoi city, Vietnam*

*Corresponding author: Pham Minh Hoa,
e-mail: hoapm@hnue.edu.vn

Received August 18, 2024.

Revised September 22, 2024.

Accepted October 1, 2024.

**TỔNG QUAN NGHIÊN CỨU VỀ
CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN
PHÁT TRIỂN CHUYÊN MÔN
CỦA GIÁO VIÊN MẦM NON**

Phạm Minh Hoa*, Nguyễn Mạnh Tuấn
và Nguyễn Hà Linh

*Khoa Giáo dục Mầm non, Trường Đại học
Sư phạm Hà Nội, thành phố Hà Nội, Việt Nam*

*Tác giả liên hệ: Phạm Minh Hoa,
e-mail: hoapm@hnue.edu.vn

Ngày nhận bài: 18/8/2024.

Ngày sửa bài: 22/9/2024.

Ngày nhận đăng: 1/10/2024.

Abstract. The professional development of preschool teachers is a key factor in the global effort to enhance the quality of early childhood education. Using the document analysis method, this article provides a comprehensive overview of the factors influencing the professional development of preschool teachers globally and in Vietnam. Subjective factors include policies and compensation, the working environment and management practices, and societal perceptions of the teaching profession. Objective factors encompass teachers' autonomy, motivation for personal development, and experience. The article identifies research gaps and suggests new directions, aligned with sustainable development, for future studies on the professional development of preschool teachers in Vietnam.

Keywords: professional development, early education, preschool teachers, teachers' professional development.

Tóm tắt. Phát triển chuyên môn của Giáo viên mầm non (GVMN) là yếu tố then chốt trong công cuộc toàn cầu đẩy mạnh chất lượng giáo dục mầm non. Sử dụng phương pháp nghiên cứu tài liệu, bài viết nghiên cứu dữ liệu dựa trên 33 công trình bài báo và các văn bản báo cáo chính sách có liên quan, từ đó cung cấp cái nhìn toàn diện về các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển chuyên môn của giáo viên mầm non trên thế giới và Việt Nam. Về nhóm nhân tố khách quan, bao gồm chính sách và chế độ lương thưởng; môi trường làm việc và cách thức quản lý, quan điểm của xã hội về nghề GVMN. Về nhóm nhân tố chủ quan có thể kể đến quyền tự quyết, động lực phát triển bản thân, và kinh nghiệm của giáo viên. Bài viết chỉ ra những khoảng trống trong nghiên cứu, gợi ý hướng nghiên cứu mới, gắn với phát triển bền vững cho nghiên cứu về phát triển chuyên môn của GVMN ở Việt Nam trong tương lai.

Từ khóa: phát triển chuyên môn, giáo viên mầm non, giáo dục mầm non, nhân tố ảnh hưởng.

1. Mở đầu

Dưới tác động của hội nhập và nền kinh tế thị trường, nhu cầu giáo dục của xã hội trên toàn thế giới ngày càng cao, đặc biệt là đối với trẻ mầm non. Sự phát triển kinh tế đã thúc đẩy nhu cầu chăm sóc và giáo dục trẻ em ngày một lớn, đồng thời đặt ra yêu cầu khắt khe hơn về chất lượng

giáo dục với tất cả các quốc gia. Phát triển chuyên môn của Giáo viên mầm non (GVMN) là yếu tố then chốt trong công cuộc toàn cầu đẩy mạnh chất lượng giáo dục mầm non. Khái niệm “chuyên môn” (professional) trong giáo dục đã được đề cập bởi nhiều tài liệu nghiên cứu (ví dụ, Brag và cộng sự, 2021; Harwood và cộng sự, 2013; Osgood và cộng sự, 2024) [1]-[3] và trong nước (Nguyễn TTH & Vũ TNM, 2023; Đinh & Nguyễn, 2023) [4] [5]. Điểm chung đều nhấn mạnh chuyên môn được hiểu là sự đảm bảo các chứng chỉ bằng cấp cần thiết để trở thành giáo viên và sự tích lũy và áp dụng kiến thức, kỹ năng, và thái độ cần thiết nhằm đáp ứng yêu cầu nghề nghiệp, đảm bảo chất lượng giảng dạy và học tập. Ở nhiều nước trên thế giới trong đó có cả Việt Nam, một trong những yêu cầu chuyên môn để trở thành GVMN, đó là cần tham gia các chương trình đào tạo chuyên nghiệp và được cấp bằng tốt nghiệp chuyên ngành GDMN bởi các trường đại học/cao đẳng sư phạm. Tuy vậy, việc học tập, trau dồi và phát triển nghề nghiệp không dừng lại sau khi tốt nghiệp ra trường mà cần tiếp tục trong suốt quá trình giáo viên công tác làm việc tại các trường mầm non sau này. Trong bài viết này, chúng tôi sẽ dùng cụm từ “phát triển chuyên môn giáo viên” (Teachers’ professional development, viết tắt trong tiếng Anh là TPD) để mô tả quá trình học tập, bồi dưỡng kiến thức và kỹ năng sư phạm của GVMN sau khi tốt nghiệp, nhằm cải thiện chất lượng của quá trình dạy và học (Bragg và cộng sự, 2021) **Error! Reference source not found.** Phát triển chuyên môn có thể diễn ra dưới nhiều hình thức như tham gia các chương trình đào tạo tập huấn, thông qua quá trình trao đổi và học hỏi từ kinh nghiệm của đồng nghiệp, và quá trình tự học tự rút kinh nghiệm và suy ngẫm của bản thân người giáo viên (Harwood và cộng sự, 2013; Trần HQ, 2020) [1], [6].

Ở Việt Nam, khác với quá khứ, khi hệ thống mầm non công lập là hình thức duy nhất, hiện nay, các trường mầm non tư thục, nhóm trẻ gia đình chất lượng cao đã xuất hiện và phát triển mạnh mẽ, đáp ứng nhu cầu đa dạng của phụ huynh, nhất là ở các đô thị lớn. Sự đa dạng hóa các loại hình giáo dục mầm non không chỉ giúp chia sẻ gánh nặng cho các trường công lập mà còn thu hút trẻ em đến trường, tạo điều kiện thuận lợi cho phụ huynh yên tâm làm việc, đồng thời góp phần tạo việc làm cho đội ngũ giáo viên và nhân viên ngành mầm non. Trong bối cảnh đó, ngành giáo dục mầm non phải không ngừng nỗ lực nâng cao chất lượng để đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của xã hội. Chất lượng của giáo viên đóng vai trò then chốt trong việc nâng cao chất lượng giáo dục và kết quả học tập của trẻ mầm non. Xuất phát từ quan điểm đề cao vai trò của GDMN, Đảng và Nhà nước Việt Nam đều nhấn mạnh ý nghĩa to lớn của việc xây dựng phát triển đội ngũ GVMN, đáp ứng nhu cầu đổi mới và nâng cao chất lượng dạy và học trong lĩnh vực GDMN. Đặc biệt trong bối cảnh chương trình GDMN quốc gia mới chuẩn bị đưa vào thí điểm và ban hành, việc phát triển nâng cao đội ngũ để đáp ứng yêu cầu của chương trình mới là vô cùng cần thiết.

Việc phát triển chuyên môn của GVMN trong và ngoài nước bị ảnh hưởng và chi phối bởi nhiều yếu tố khác nhau như vai trò phát triển chuyên môn của giáo viên trong GDMN; hay quan điểm của chính nhà giáo dục về việc phát triển chuyên môn của GVMN. Trong thực tế, bối cảnh khách quan cũng có tác động đáng kể tới sự phát triển chuyên môn của GVMN ở các khu vực trong và ngoài nước như: các chính sách và định hướng phát triển của nhà nước cho GDMN và GVMN, chế độ lương thưởng và cường độ công việc, môi trường làm việc và cách thức quản lý của người lãnh đạo, và những quan niệm của xã hội về nghề GVMN. Vì vậy, bài nghiên cứu này đưa ra góc nhìn sâu sắc về tổng quan nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển chuyên môn của GVMN.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết sử dụng phương pháp nghiên cứu tài liệu với các biện pháp cụ thể: Tổng quan tài liệu, tổng hợp, phân tích, hệ thống hóa báo cáo nghiên cứu các kết quả nghiên cứu, phân tích những ảnh hưởng tích cực và tiêu cực của các nhân tố tới sự phát triển chuyên môn của giáo viên

mầm non trong và ngoài nước. Với nguồn tài liệu nước ngoài, chúng tôi tiếp cận thông tin từ thư mục các bài báo quốc tế trong hệ thống dữ liệu của Google Scholar và Scopus trong vòng 5 năm gần nhất (2019-2024). Chúng tôi lựa chọn các tài liệu trong 5 năm gần nhất nhằm thu thập các thông tin mới và cập nhật có liên quan trực tiếp đến đề tài. Đối với các bài nước ngoài, chúng tôi lựa chọn các bài viết bằng tiếng Anh (ngôn ngữ được sử dụng chính trong các công bố quốc tế hiện nay và để phù hợp với khả năng đọc hiểu của nhóm tác giả); sử dụng các phương pháp nghiên cứu định lượng/định tính/hỗn hợp, có liên quan đến đối tượng nghiên cứu của đề tài là nhân tố ảnh hưởng phát triển chuyên môn của giáo viên mầm non. Với nguồn tài liệu trong nước, chúng tôi tiếp cận đến các báo cáo tổng kết của các Bộ Ban ngành có liên quan đến chính sách phát triển chuyên môn của giáo viên, các tài liệu nghiên cứu học thuật được đăng tải trên các tạp chí khoa học chuyên ngành (ví dụ *Tạp chí Giáo dục*, *Tạp chí Khoa học* của các trường Đại học...) cũng trong 5 năm trở lại đây. Các từ khóa sử dụng để tìm kiếm trên cơ sở dữ liệu số của tiếng Anh gồm: professional development, professional development of early childhood/ preschool/ kindergarten teachers; influential factors on professional development of early childhood/ preschool/ kindergarten teachers. Các từ khóa tiếng Việt được dùng để tìm kiếm bao gồm: Phát triển chuyên môn giáo viên mầm non; Nhân tố ảnh hưởng đến phát triển chuyên môn giáo viên mầm non; Đào tạo và phát triển giáo viên mầm non. Bảng số 1 dưới đây minh họa các tiêu chí lựa chọn và loại bỏ các tài liệu trong quá trình tìm kiếm của chúng tôi.

Bảng 1. Tiêu chí lựa chọn và loại bỏ tài liệu

Tiêu chí	Lựa chọn	Loại bỏ
Loại tài liệu	- Tài liệu quốc tế: bài báo học thuật đăng trên các tạp chí có phản biện, luận văn thạc sĩ/tiến sĩ - Tài liệu trong nước: báo cáo tổng kết của Bộ ban ngành có liên quan, bài báo đăng trên các tạp chí khoa học chuyên ngành, luận văn thạc sĩ/tiến sĩ	Sách, chương sách, ki yếu hội thảo, văn bản chính sách
Ngôn ngữ	Tiếng Anh, tiếng Việt	Ngôn ngữ ngoài tiếng Anh, tiếng Việt
Năm công bố	2019 đến tháng 6/2024	Trước năm 2019
Địa bàn nghiên cứu	Ở trong Việt Nam và thế giới	-

Dựa trên các tiêu chí trên, chúng tôi thu thập được tổng cộng 33 tài liệu trong đó có 23 tài liệu viết bằng tiếng Anh và 10 tài liệu viết bằng tiếng Việt. Với 33 bài viết này, chúng tôi tiến hành đọc tiêu đề, từ khóa, tóm tắt, xác định phương pháp nghiên cứu, đối tượng khảo sát và địa bàn nghiên cứu, tóm lược các ý chính của bài, đề từ đó xác định nội dung chính và sự liên quan của bài viết đến các nhân tố ảnh hưởng phát triển chuyên môn của GVMN. Từ đó, chúng tôi tổng hợp đối chiếu giữa các nghiên cứu trong và ngoài nước để xác định những nhóm nhân tố ảnh hưởng chính đến phát triển chuyên môn của GVMN trên thế giới và ở Việt Nam và những khoảng trống trong nghiên cứu.

2.2. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

Bảng 2. Tổng hợp kết quả nghiên cứu

Lĩnh vực chủ đề	Số lượng bài báo	Tên tác giả	Vùng lãnh thổ quốc gia
Nhân tố khách quan			
Chính sách và chế độ lương thưởng	5	Gomez et al. (2019); Herbst (2023); Bộ Giáo dục và Đào tạo (2023a); Tran (2020)	Hoa Kỳ (1), Úc (1), Mỹ (1); Việt Nam (2),

Môi trường làm việc và cách thức quản lí	7	Nuttall et al. (2022); Lee & Wolf (2019); Powell et al. (2020); To et al. (2023); Quinones et al. (2021); Harwood et al. (2013); Nguyễn & Trần (2023); NTT Huyền (2023); Nguyễn BT & Thái TH (2022); NT Thùy, (2019) Sims et al. (2023)	Hàn Quốc (1); Hong Kong (1), Canada (2), Ghana (1), Úc (1); Việt Nam (4),
Quan điểm của xã hội về nghề GVMN	4	Fairchild & Mikuska (2021); Yulindrasari & Adriany (2023); Osgood et al. (2024)	Anh (1), Indonesia (1), Hoa Kỳ (1)
Nhân tố chủ quan			
Quyền tự quyết	3	Zhang et al. (2019) [10]; Liu et al. (2024); Lipponen et al. (2024)	Trung Quốc (1), New Zealand (1), Phần Lan (1)
Động lực phát triển bản thân	6	Rafiq et al. (2023) [11]; TH Quân (2020); NT Thùy (2018); NTT Huyền (2023); Nguyễn BT & Thái TH (2022); Lê TTM (2019)	Việt Nam (4), Pakistan (1)
Kinh nghiệm của giáo viên mầm non	8	Bragg et al. (2021); Eadie et al. (2021); Wolfe et al. (2023); Sims et al. (2019); Philipsen et al. (2019); Nguyễn HT & Trần VT (2023)	Úc (2), Canada (1), Mỹ (2), Úc (1); Việt Nam (2)

Dựa trên 33 tài liệu thu thập được, chúng tôi xác định được hai nhóm chủ đề chính. Nhóm chủ đề thứ nhất đề cập đến nhân tố khách quan tác động đến phát triển chuyên môn của GVMN; trong bao gồm các chủ đề nhánh là chính sách và chế độ lương thưởng; môi trường làm việc và cách thức quản lí, quan điểm của xã hội về nghề GVMN. Nhóm chủ đề thứ hai đề cập đến các nhân tố chủ quan tác động đến phát triển chuyên môn của GVMN, bao gồm quyền tự quyết, động lực phát triển bản thân, và kinh nghiệm của GVMN. Bảng 2 trên đây tổng hợp kết quả tìm kiếm tài liệu của chúng tôi.

Các nghiên cứu trong và ngoài nước về những nhân tố ảnh hưởng đến phát triển chuyên môn của GVMN tập trung vào một số hướng chính sau:

2.2.1. Nghiên cứu về tác động của bối cảnh khách quan đến phát triển chuyên môn của giáo viên mầm non

Các nghiên cứu quốc tế chỉ ra sự tác động của bối cảnh khách quan đến phát triển chuyên môn của GVMN, trong đó tập trung vào các nhân tố ảnh hưởng chính bao gồm: các chính sách và định hướng phát triển của nhà nước cho GDMN và GVMN, chế độ lương thưởng và cường độ công việc, môi trường làm việc và cách thức quản lí của người lãnh đạo, và những quan niệm của xã hội về nghề GVMN.

2.2.1.1. Các chính sách và định hướng phát triển cho GDMN và GVMN, chế độ lương thưởng và cường độ công việc ở trong và ngoài nước

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 phát triển chuyên môn của GVMN. Ở mặt tích cực, nghiên cứu quốc tế ghi nhận GDMN và phát triển chuyên môn giáo viên ngày càng được đề cao trong chính sách phát triển giáo dục của hầu hết các quốc gia trên thế giới. Nghiên cứu ở một số quốc gia như Hoa Kỳ ví dụ Herbst, 2023 [7]; Gomez và cộng sự, 2019 [8]) Anh (Fairchild và Mikuska, 2021) [9]; Úc (Sims và cộng sự, 2019) [10], Trung Quốc (Zhang và cộng sự, 2019) [11], ghi nhận sự thay đổi trong chính sách của các chính phủ về tăng lương, cung cấp phúc lợi, việc ban hành chương trình GDMN mới cũng như khung năng lực quốc gia cho GVMN đã tạo ra những thay đổi tích cực cho giáo viên. Ví dụ, nhóm tác giả Zhang và cộng sự (2019) [11] chỉ ra rằng việc chính phủ Trung Quốc ban hành Luật giáo viên (Teacher Law) năm 1993 và Quy chuẩn về

phát triển chuyên môn cho giáo viên tiểu học và mầm non vào năm 2005 đã hợp thức hóa việc phát triển chuyên môn trở thành một nhiệm vụ bắt buộc. Thông qua phân tích phản hồi của giáo viên, các tác giả Guo và Yong ghi nhận những chính sách của nhà nước Trung Quốc đã tạo cơ hội cho nhiều GVMN ở cả vùng thuận lợi và khó khăn có cơ hội được học tập và trau dồi năng lực và kiến thức sư phạm.

Ở mặt hạn chế, nhiều nghiên cứu của Brag và cộng sự (2021) [1]; Gomez và cộng sự (2019) [8]; Sims và cộng sự (2019) [10]; Rafiq và cộng sự (2023) [12] cũng chỉ ra những bất cập giữa chính sách của nhà nước và thực tế cụ thể ở địa phương và thực trạng của đội ngũ giáo viên, dẫn đến khó khăn trong việc phát triển chuyên môn cho GVMN. Nghiên cứu của Brag và cộng sự (2021) [1] ở Mĩ chỉ ra tác động tiêu cực của những lỗ hổng trong chính sách khi không có quy định cụ thể về giờ lao động tối thiểu và tối đa của GVMN, thiếu những quy định bảo vệ quyền lợi của giáo viên. Các nghiên cứu thực địa Nuttall và cộng sự (2021) [13]; Yulindrasari và Adrian (2023) [14] chỉ ra rằng, GVMN ở rất nhiều quốc gia, bao gồm cả nước phát triển và đang phát triển, đều đang gặp phải những bất bình đẳng trong việc tiếp cận các chính sách của nhà nước. Nhóm tác giả Nuttall và cộng sự (2022) [13] ghi nhận GVMN khu vực châu Á phải chấp nhận mức lương thấp hơn so với mặt bằng chung thu nhập của xã hội, thường xuyên không được chi trả (unpaid work) cho những hoạt động ngoài giờ để trông giữ trẻ và các công việc bàn giấy.

Giống như các nước trên thế giới, tại Việt Nam, nhiều nghiên cứu cũng chỉ ra những khó khăn, rào cản về chính sách lương và phụ cấp, chế độ lao động đối với GVMN; chất lượng đội ngũ không đồng đều là những yếu tố đầu tiên ảnh hưởng đến chất lượng phát triển chuyên môn của GVMN. Báo cáo số 280/BC-BGDĐT trình Thủ tướng Chính phủ “Đổi mới, phát triển GDMN giai đoạn 2023-2030, tầm nhìn đến 2045” của Bộ Giáo dục và Đào tạo [15] chỉ ra rất rõ 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), sự không đồng đều trong năng lực đội ngũ giữa khối công lập và ngoài công lập. Trong khi, GVMN là nhóm đối tượng chịu áp lực công việc cao nhất, thời gian làm việc trong ngày dài nhất (10-12 tiếng) so với các bậc học khác.

Các tác giả nhấn mạnh kinh phí để bồi dưỡng nâng cao năng lực trình độ, phát triển chuyên môn cho GVMN còn rất hạn chế, chưa có một dự án, đề án nào có đủ kinh phí để xây dựng kế hoạch tổng thể phát triển chuyên môn cho cán bộ quản lý và GVMN. Lương GVMN hiện nay là thấp nhất so với thu nhập của GV ở các bậc học khác. Đặc biệt chính sách trợ cấp và phát triển chuyên môn cho nhóm giáo viên trên địa bàn các vùng có điều kiện kinh tế-xã hội khó khăn (vùng có đông đồng bào dân tộc thiểu số, vùng có khu công nghiệp, khu chế xuất) còn chưa đủ, chưa phù hợp với thực tiễn đặc thù của vùng miền theo “Báo cáo thực trạng Giáo dục Mầm non tại địa bàn các khu công nghiệp, khu chế xuất” [16]. Hệ quả là nghề GVMN ngày càng ít hấp dẫn, tình trạng GVMN bỏ nghề ngày một tăng. Theo thông tin từ Bộ Giáo dục, năm 2022 có khoảng 16.000 giáo viên bỏ nghề và trong đó 40% là GVMN (chiếm số lượng đông nhất) do áp lực công việc, chế độ lương thưởng không tương xứng, cơ hội phát triển chuyên môn và bản thân bị hạn chế (Nguyễn & Trần, 2023) [17]. Đây là những điều mà luật và chính sách dành cho nghề nghiệp đặc thù của nhiều chính phủ chưa giải quyết được.

2.2.1.2. Môi trường làm việc và cách thức quản lý của người lãnh đạo ở các quốc gia và Việt Nam

Môi trường làm việc và cách thức quản lý của người lãnh đạo cũng có những tác động không nhỏ tới hoạt động phát triển chuyên môn của GVMN. Các nhà nghiên cứu đến từ Mỹ, Canada, Australia như Nuttall và cộng sự (2022) [13]; Lee và Wolf (2019) [18]; Powell và cộng sự (2020) [19]; To và cộng sự (2023) [20]; Quinones và cộng sự (2021) [21] 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 giáo viên có cơ hội học tập từ đồng nghiệp, xây dựng cộng đồng chuyên môn cùng nhau phát triển. Tác giả và cộng sự đề xuất mô hình sư phạm hợp tác (collaborative pedagogy) trong đó giáo

viên và cán bộ quản lý có cơ hội cùng đối thoại và kiến tạo hình ảnh người giáo viên tích cực trong môi trường lớp học ở Australia. Ngược lại, một số tác giả chỉ ra những kì thị về sắc tộc, tôn giáo, phong cách lãnh đạo độc đoán có thể dẫn đến một môi trường làm việc tiêu cực, hạn chế cơ hội và động lực phát triển chuyên môn của GVMN. Tác giả To và cộng sự (2023) [20] thực hiện nghiên cứu hỗn hợp để khảo sát ảnh hưởng của phong cách lãnh đạo và môi trường làm việc đến động lực phát triển chuyên môn và mức độ hài lòng của GVMN với nghề nghiệp ở Hồng Kông. Kết quả 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 sự suy giảm động lực cố gắng và gia tăng ý định nghỉ việc ở giáo viên.

Bản thân chất lượng các hoạt động tổ chức chuyên môn cũng ảnh hưởng đến việc giáo viên có cơ hội phát triển nâng cao năng lực sư phạm của bản thân. Điểm hạn chế của những chương trình phát triển chuyên môn cho giáo viên đó là nội dung của các hoạt động tập huấn không đáp ứng đúng với những gì giáo viên cần và đang thiếu trong thực tế. Nghiên cứu tổng quan về các mô hình phát triển chuyên môn cho GVMN trên thế giới [1] [22] cho thấy điều quan trọng của phát triển chuyên môn cho giáo viên chính là tính bền vững trong việc duy trì các hỗ trợ chuyên môn để đáp ứng nhu cầu của giáo viên trong thực tiễn. Phát triển chuyên môn sẽ không thể tác động sâu rộng đến giáo viên khi chỉ dừng lại ở các hoạt động tập huấn mà thiếu đi yếu tố tham vấn, tư vấn, ghi nhận phản hồi và thay đổi của giáo viên sau đó. Từ những đánh giá đó, các tác giả Bragg và cộng sự (2021) [1], Philipsen và cộng sự (2019) [22] khẳng định phát triển chuyên môn hiệu quả là giúp xây dựng sự tự chủ, động lực muốn thay đổi và khả năng tự thay đổi ở giáo viên trong việc nâng cao đổi mới chất lượng dạy và học.

Một yếu tố ngoại cảnh cũng tác động lớn đến việc phát triển chuyên môn của GVMN những năm gần đây là đại dịch Covid-19. Trong đại dịch, phần lớn các trường mầm non ở nhiều quốc gia đóng cửa toàn thời gian hoặc bán thời gian (chỉ hoạt động theo một vài buổi/ngày phục vụ cho con của nhân viên các ngành nghề thiết yếu). Nghiên cứu đã ghi nhận tác động to lớn của đại dịch Covid-19 đến đời sống cũng như việc phát triển chuyên môn của GVMN ảnh hưởng không nhỏ đến cơ hội việc làm, chế độ lương và phúc lợi xã hội, cách thức giao tiếp kết nối với trẻ em và gia đình trẻ, cũng như gây một số gián đoạn việc phát triển chuyên môn cho GVMN. Các nghiên cứu của Eadie và cộng sự (2021) [23]; Jandrić và cộng sự (2022) [24] và Wolfe cộng sự (2023) [25], Sims và cộng sự (2023) [26] chỉ ra có một tỉ lệ lớn GVMN bỏ nghề, chuyển sang làm công việc khác trong và sau đại dịch Covid-19. Nghiên cứu cũng ghi nhận những thay đổi trong hình thức tổ chức các hoạt động phát triển chuyên môn cho GVMN trong và sau đại dịch Covid-19. Các hoạt động đào tạo tập huấn trực tuyến, kết hợp trực tuyến và trực tiếp, việc xây dựng các cộng đồng học tập trực tuyến với sự tham gia của giáo viên đến từ nhiều vùng bối cảnh khác nhau, đã được ghi nhận là những thay đổi tích cực của hoạt động phát triển chuyên môn cho GVMN trong và sau đại dịch.

2.2.1.3. Định kiến và quan niệm xã hội về nghề giáo viên mầm non

Các định kiến và quan niệm xã hội về nghề GVMN cũng là một yếu tố tác động đến việc phát triển chuyên môn của GVMN. GVMN đã chính thức được công nhận là một ngành nghề chuyên nghiệp ở hầu hết các quốc gia trên thế giới. Tuy nhiên, nghiên cứu của các học giả Úc, Canada, Indonesia [02] [27] chỉ ra một 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 (babysitter). 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, hạn chế đi những cơ hội phát triển nghề nghiệp của GVMN.

Điểm chung trong các nghiên cứu cho thấy phát triển chuyên môn giáo viên trong GDMN là cần thiết. Thực trạng phát triển chuyên môn ngành GDMN chịu sự chi phối của nhiều yếu tố khách quan, bao gồm cả những thuận lợi và thách thức đến từ môi trường bối cảnh văn hóa-xã hội. Tại Việt Nam, một số nghiên cứu từ các luận văn, luận án thạc sĩ tiến sĩ ngành Quản lý giáo dục, Tâm lý học Giáo dục, Giáo dục Mầm non, cũng chỉ ra tác động của môi trường làm việc, tác phong quản lý của người lãnh đạo có ảnh hưởng không nhỏ đến công tác phát triển chuyên môn

của GVMN. Luận văn thạc sĩ ngành Quản lí Hành chính Công của tác giả Trần Hải Quân (2020) [6] “Các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của giáo viên mầm non tại các cơ sở giáo dục mầm non công lập trên địa bàn Quận 11, Thành phố Hồ Chí Minh” đã tiến hành khảo sát 270 giáo viên mầm non, phỏng vấn sâu 15 trường hợp. Từ đó, tìm ra 7 nhóm nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của giáo viên. Đặc điểm công việc; Sự công bằng về thu nhập; Sự công bằng trong ghi nhận; Quan hệ với đồng nghiệp; Cơ hội thăng tiến; Lãnh đạo trực tiếp; Thái độ và đánh giá của học sinh và phụ huynh; Thái độ và đánh giá của xã hội. Luận văn thạc sĩ của tác giả Nguyễn Thị Thùy (2019) [28] về các giải pháp phát triển đội ngũ GVMN ở các trường MN trên địa bàn quận Nam Từ Liêm, Hà Nội, đã chỉ ra sự lãnh đạo của hiệu trưởng, cách thức sử dụng và đánh giá giáo viên có ảnh hưởng trực tiếp đến nhu cầu động lực phát triển chuyên môn của GVMN. Tác giả Nguyễn Thị Thanh Huyền (2023) [29] đã phân tích những khó khăn trong phát triển đội ngũ GVMN ở tỉnh Bình Phước, nhấn mạnh đến việc trình độ giáo viên không đồng đều giữa công lập và tư thục, tính chất đối phó của các hoạt động bồi dưỡng chuyên môn, dẫn đến việc hạn chế trong nâng cao chất lượng đội ngũ của giáo viên.

2.2.2. Các nghiên cứu về quan điểm chủ quan của giáo viên mầm non trong và ngoài nước về quá trình phát triển chuyên môn

Việc phát triển chuyên môn của GVMN vừa là một hoạt động được tổ chức bởi nhà trường và các cơ quan đoàn thể nhưng cũng là một quá trình mang tính chất cá nhân của từng giáo viên. Vì vậy, các nhà nghiên cứu trên thế giới và trong khu vực Châu Á cũng quan tâm tìm hiểu quan điểm và động lực cá nhân của GVMN ảnh hưởng đến quá trình phát triển chuyên môn của họ. Nghiên cứu cho thấy có sự đa dạng trong nhận thức của GVMN về tầm quan trọng của việc phát triển chuyên môn. Các tác giả Eadie và cộng sự (2021) [23]; Quinones và cộng sự (2021) [21] chỉ ra kiến thức, thái độ làm nghề, kinh nghiệm sống và làm việc của giáo viên có ảnh hưởng đến quan điểm và sự tham gia của họ trong các hoạt động phát triển chuyên môn. Cụ thể, nghiên cứu của tác giả trọng của việc phát triển chuyên môn. Các tác giả Eadie và cộng sự (2021) [23]; Quinones (2021) [21] chỉ ra rằng trong sự đam mê học hỏi, động lực gắn bó với nghề, sự tự chủ trong học tập chính là những nhân tố chủ quan ảnh hưởng đến mức độ tham gia của GVMN trong các hoạt động phát triển chuyên môn. Trong khi đó, các yếu tố kinh nghiệm sống và làm việc tác động đến tính chất và loại hình phát triển chuyên môn mà giáo viên muốn tham gia.

Nhìn chung, các nghiên cứu đánh giá cao sự tự chủ (agency) và cảm giác thoải mái (wellbeing) của GVMN trong việc tiến hành các hoạt động phát triển chuyên môn một cách hiệu quả. Một số học giả Osgood và cộng sự (2024) [3]; Liu và cộng sự (2024) [30]; Lipponen và cộng sự (2024) [31] nghiên cứu sự chuyên nghiệp hóa (professionalism) trong hoạt động của GVMN chỉ ra rằng phát triển chuyên môn không phải nằm ở những hoạt động đào tạo mang tính nhất thời (các khóa đào tạo, bồi dưỡng tập huấn theo đặt hàng hay thời vụ). Phát triển chuyên môn chỉ thực sự thành công và tạo ra ý nghĩa tích cực khi giáo viên thực sự tham gia với tư cách chủ thể của quá trình kiến tạo và thay đổi bản thân.

Tại Việt Nam, một số nghiên cứu đã quan tâm tìm hiểu nhân tố chủ quan thuộc về nội tại người GDMN ảnh hưởng đến việc phát triển chuyên môn của họ. Tác giả Nguyễn BT và Thái TH (2022) [32]; tác giả Nguyễn, T. N. T. (2022) [33] thông qua khảo sát với GVMN để tìm hiểu về phản hồi của họ đối với những hoạt động phát triển chuyên môn cho giáo viên đáp ứng việc thực thi chương trình GDMN quốc gia. Nghiên cứu cho thấy các hoạt động bồi dưỡng phát triển đội ngũ chưa tương thích và đáp ứng được nhu cầu đổi mới và những điều giáo viên mong đợi. Sự không nhất quán, và các buổi tập huấn ngắn hạn nhất thiết khiến cho những kiến thức mới về chương trình và phương pháp sư phạm chưa được giáo viên hiểu và áp dụng một cách thấu đáo ở dưới cơ sở. Tác giả Lê TTM (2019) [34] khảo sát 200 GVMN khối trường công lập trên địa bàn quận 9 Thành phố Hồ Chí Minh. Nghiên cứu khẳng định tính tự chủ và quyền sáng tạo của giáo viên đóng vai trò then chốt trong các hoạt động phát triển nâng cao năng lực. Khi giáo viên được cung cấp các kiến thức kỹ năng cần thiết, được trao quyền để thay đổi môi trường lớp học và hoạt

động đã mang lại những thay đổi tích cực cho trẻ em - trẻ được phát huy tính tích cực chủ động và kết quả học tập của trẻ được nâng lên.

3. Kết luận

Nghiên cứu chỉ ra nhóm các nhân tố yếu tố chủ quan và khách quan ảnh hưởng đến việc phát triển chuyên môn của GVMN. Các nghiên cứu trong và ngoài nước đều thống nhất khi cho rằng các nhóm yếu tố thuộc về chính sách chế độ, môi trường làm việc, cách thức quản lý có ảnh hưởng quyết định đến cơ hội và chất lượng của những hoạt động phát triển chuyên môn của GVMN. Đồng thời, với tư cách là chủ thể của quá trình thay đổi, GVMN có quyền tự chủ và tự quyết để tham gia học tập và thay đổi bản thân. Đồng thời, quyền tự chủ cũng như cảm giác hài lòng của giáo viên khi tham gia các hoạt động phát triển chuyên môn cũng chịu sự chi phối của những yếu tố ngoại cảnh như môi trường làm việc và cách thức quản lý tổ chức, cơ chế lương thưởng, cường độ và thời gian làm việc. Vậy nên, cần phối hợp các nhân tố khách quan và chủ quan trong việc đánh giá chất lượng, động lực, và mức độ tham gia của GVMN trong quá trình phát triển chuyên môn.

Một khoảng trống trong nghiên cứu về phát triển chuyên môn của GVMN đó là đa số các công trình tập trung ở các nước phương Tây, với nhóm giáo viên là người da trắng bản địa. Ở châu Á, các nghiên cứu cũng đa phần tập trung ở các quốc gia và vùng lãnh thổ có điều kiện phát triển kinh tế cao (ví dụ Trung Quốc, Hồng Kong). Còn ít những nghiên cứu về phát triển chuyên môn của GVMN ở các quốc gia đang phát triển trong khu vực Đông Nam Á. Hơn thế, cũng còn ít nghiên cứu quan tâm đến tác động của những khác biệt về môi trường văn hóa-xã hội, bối cảnh chính trị, chính sách của nhà nước đến sự phát triển chuyên môn của giáo viên đến từ những nhóm yếu thế (giáo viên người dân tộc thiểu số, giáo viên ở địa bàn vùng sâu vùng xa, kinh tế khó khăn). Bài viết này khuyến nghị những đề tài nghiên cứu trong tương lai về phát triển chuyên môn trong GDMN ở Việt Nam, điều mà còn ít được đề cập từ trước đến nay trong công bố quốc tế.

Mặt khác, các nghiên cứu về phát triển chuyên môn GVMN ở Việt Nam tập trung vào một số khía cạnh nhỏ lẻ, địa bàn khảo sát ở các khu đô thị, thành phố lớn. Thiếu những nghiên cứu chuyên sâu về các nhân tố tác động và đánh giá thực trạng của phát triển chuyên môn GVMN ở địa bàn các vùng có điều kiện kinh tế - xã hội khó khăn. Hơn thế, cần có thêm những nghiên cứu nữa, kết hợp tìm hiểu các yếu tố khách quan đồng thời đi sâu vào phản ánh góc nhìn, cách đánh giá của giáo viên và cán bộ quản lý về phát triển chuyên môn, từ đó chỉ ra những nhân tố và lí giải nguyên nhân ảnh hưởng của các nhân tố đó đến công tác phát triển đội ngũ GVMN một cách hệ thống và sâu sắc.

***Lời cảm ơn:** Bài báo này nằm trong khuôn khổ của đề tài trọng điểm cấp trường của Trường Đại học Sư phạm Hà Nội, mã số đề tài SPHN24-02TĐ do TS. Phạm Minh Hoa là chủ nhiệm.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Bragg LA, Walsh C & Heyeres M (2021). Successful design and delivery of online professional development for teachers: A systematic review of the literature. *Computers & Education*, 166, 104158. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2021.104158>
- [2] Harwood D, Klopper A, Osanyin A & Vanderlee ML, (2013). 'It's more than care': Early childhood educators' concepts of professionalism. *Early Years*, 33(1), 4-17. <https://doi.org/10.1080/09575146.2012.667394>
- [3] Osgood J, Archer N, Albin-Clark J & Mohandas S, (2024). Bewildering early childhood 'pioneers'. *Pedagogy, Culture and Society*. 32 (4), 875-883. <https://doi.org/10.1080/14681366.2024.2355096>

- [4] NTT Ha & VTN Minh, (2023). Năng lực nghề của giáo viên mầm non đáp ứng Chương trình Giáo dục mầm non theo tiếp cận năng lực: Kinh nghiệm của Singapore và vận dụng vào Việt Nam. *Tạp chí Khoa học Giáo dục Việt Nam*, 19(12), 75-81.
- [5] ĐT Tuyển & NH Linh, (2023). Các yếu tố cấu thành năng lực nghề nghiệp giáo viên mầm non. *Tạp chí Giáo dục*, 23(19), 21-27.
- [6] TH Quân, (2020). Các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của giáo viên mầm non tại các cơ sở giáo dục mầm non công lập trên địa bàn Quận 11, Thành phố Hồ Chí Minh, *Luận văn thạc sĩ* <https://digital.lib.ueh.edu.vn/handle/UEH/60611>
- [7] Herbst CM, (2023). Child care in the United States: Markets, policy, and evidence. *Journal of Policy Analysis and Management*, 42(1), 255-304.
- [8] Gomez RE, Kagan SL & Fox EA, (2019). Professional development of the early childhood education teaching workforce in the United States: An overview. *The professional development of early years educators*, 11-28.
- [9] Fairchild N & Mikuska E, (2021). Emotional labor, ordinary affects, and the early childhood education and care worker. *Gender, Work & Organization*, 28(3), 1177-1190. (4), 311-322. <https://doi.org/10.1177/2043610617747978>
- [10] Sims M, Waniganayake M & Sims F, (2019). What makes good even better? Excellent EC leadership. *International journal of educational management*, 33(4), 573-586. <https://doi.org/10.1108/IJEM-01-2018-0032>
- [11] Zhang L, Yu S, & Liu H, (2019). Understanding teachers' motivation for and commitment to teaching: profiles of Chinese early career, early childhood teachers. *Teachers and Teaching*, 25(7), 890-914. <https://doi.org/10.1080/13540602.2019.1670155>
- [12] Rafiq S, Kamran F & Afzal A, (2023). Enhancing Professional Motivation in the Early Childhood Teacher Education: Unraveling Issues and Challenges. *Journal Of Social Sciences Development*, 2(1), 26-43. <https://doi.org/10.53664/JSSD/02-01-2023-03-26-43>
- [13] Nuttall J, Grieshaber S, Lim S, Eunju Y, Joeun O, Hyojin A, Sum CW, Yang W & Soojung K, (2022). Workforce diversity and quality improvement policies in early childhood education in East Asia. *Early Years*, 42(1), 6-22. <https://doi.org/10.1080/09575146.2021.1888076>
- [14] Yulindrasari H & Adriany V (2023). "We are not labors; we are teachers": Indonesian early childhood teachers' organizations as a form of a panopticon. *Policy Futures in Education*, 14782103231208854. <https://doi.org/10.1177/14782103231208854>
- [15] Bộ Giáo dục và Đào tạo, (2023a). *Báo cáo Đổi mới Giáo dục Mầm non giai đoạn 2023-2030, tầm nhìn đến 2045*.
- [16] Bộ Giáo dục và Đào tạo, (2023b). *Báo cáo thực trạng Giáo dục Mầm non tại địa bàn các khu công nghiệp, khu chế xuất*.
- [17] Nguyen HT & Tran VT, (2023). Educational administrators' perceptions of influential factors in cultivating and enhancing professional competencies among preschool teachers in the Southeastern region of Vietnam. *Revista de Gestão e Secretariado*, 14(11), 19392-19413.
- [18] Lee SS & Wolf, (2019). Measuring and predicting burnout among early childhood educators in Ghana. *Teaching and Teacher Education*, 78, 49-61. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2018.10.021>
- [19] 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>

- [20] To KH, Yin H, Tam WWY, & Keung CPC, (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. <https://doi.org/10.1177/17411432211015227>
- [21] Quinones G, Barnes M, & Berger E, (2021). Early childhood educators' solidarity and struggles for recognition. *Australasian Journal of Early Childhood*, 46(4), 296-308. <https://doi.org/10.1177/18369391211050165>
- [22] Philipsen B, Tondeur J, Pareja Roblin N. et al, (2019). Improving teacher professional development for online and blended learning: a systematic meta-aggregative review. *Education Tech Research Dev* 67, 1145–1174. <https://doi.org/10.1007/s11423-019-09645-8>
- [23] 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.
- [24] Jandrić P, Martinez AF, Reitz C, Jackson L, Grauslund D, Hayes D, Lukoko HO, Hogan M, Mozelius P & Arantes JA, (2022). Teaching in the age of Covid-19—The new normal. *Postdigital Science and Education*, 4(3), 877-1015. <https://doi.org/10.1007/s42438-022-00332-1>
- [25] Wolfe A, Rowland T, & Blackburn JC, (2023). “Half the Teacher I Once Was”: Ohio Early Childhood Educators Describe their Mental Well-Being During the First Year of the COVID-19 Pandemic. *Early Childhood Education Journal*, 1-11. <https://doi.org/10.1007/s10643-023-01541-4>
- [26] Sims M, Rogers M, & Boyd W, (2023). 'The more things change the more they stay the same': Early childhood professionalism in Covid-19 times. *Issues in educational research*, 33(4), 1568-1581.
- [27] Zaslow M, Tout K, Halle T, Whittaker JV & Lavelle B, (2010). Toward the Identification of Features of Effective Professional Development for Early Childhood Educators. *Office of Planning, Evaluation and Policy Development, US Department of Education*.
- [28] NT Thùy, (2019). Thực trạng quản lý bồi dưỡng đội ngũ giáo viên ở một số trường mầm non chất lượng cao trên địa bàn thành phố Hà Nội. *Tạp chí Giáo dục số*, 6(2018), 6-10.
- [29] NTT Huyền, (2023). Thực trạng và biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên mầm non ở thị xã Bình Long, tỉnh Bình Phước. *Tạp chí Khoa học Đại học Đồng Tháp*, 12(02S), 130-140.
- [30] Liu M, Hedges H & Cooper M, (2024). Effective collaborative learning for early childhood teachers: structural, motivational and sustainable features. *Professional Development in Education*, 50(2), 420-438. <https://doi.org/10.1080/19415257.2023.2235578>
- [31] Lipponen L, Rajala A, Hilppö J & Pursi A, (2024). Change laboratory as a tool to address moral-ethical tensions in the work of early childhood education professionals. *Teaching and Teacher Education*, 142, 104547. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2024.104547>
- [32] NB Thắng & TT Hào, (2022). Thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên các trường mầm non huyện Giang Thành, tỉnh Kiên Giang. *Tạp chí Giáo chức Việt Nam*, số 185 (9/2022), 35-39.
- [33] NTN Tâm, (2022). Giải pháp nâng cao chất lượng phát triển và tổ chức thực hiện chương trình giáo dục mầm non tại tỉnh Bình Dương. *Tạp chí Giáo dục*, 22(8), 30-34.
- [34] LTT Mai, (2019). Phát triển đội ngũ giáo viên mầm non theo chuẩn nghề nghiệp ở quận 9, Thành phố Hồ Chí Minh. *Tạp chí Khoa học, Trường Đại học Sư phạm, Đại học Huế*, 4(52A), 141-150.