

CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN QUẢN LÝ HÀNH VI GIÁO VIÊN MẦM NON THEO MÔ HÌNH TRƯỜNG HỌC HẠNH PHÚC CỦA HIỆU TRƯỞNG CÁC TRƯỜNG MẦM NON Ở THỦY NGUYÊN - HẢI PHÒNG

Nguyễn Thị Vui¹, Bùi Thị Hải Lý²

Tóm tắt: Mô hình trường học hạnh phúc đang được quan tâm và triển khai rộng rãi nhằm xây dựng môi trường giáo dục tích cực, lấy trẻ làm trung tâm. Trong đó, quản lý hành vi của giáo viên mầm non đóng vai trò then chốt trong việc hình thành không khí sư phạm thân thiện, tôn trọng và nhân văn. Nghiên cứu này nhằm khảo sát các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý hành vi của giáo viên mầm non theo mô hình trường học hạnh phúc tại các cơ sở giáo dục mầm non trên địa bàn huyện Thủy Nguyên, Hải Phòng. Thông qua phương pháp khảo sát bằng bảng hỏi, nghiên cứu đã chỉ ra 5 nhóm yếu tố chính tác động đến quản lý hành vi của giáo viên, bao gồm: yếu tố cá nhân của giáo viên, môi trường làm việc, học sinh, chính sách giáo dục và hệ thống khung năng lực nghề nghiệp. Kết quả cho thấy, hầu hết các yếu tố đạt mức ảnh hưởng trung bình đến khá, phản ánh nhu cầu cấp thiết trong việc thiết kế các chiến lược quản lý đồng bộ và chương trình bồi dưỡng chuyên sâu nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên, qua đó xây dựng môi trường học đường hạnh phúc một cách bền vững.

Từ khóa: Giáo viên mầm non, quản lý hành vi, mô hình trường học hạnh phúc, yếu tố ảnh hưởng, giáo dục mầm non.

1. MỞ ĐẦU

Trong bối cảnh đổi mới giáo dục toàn diện hiện nay, mô hình “trường học hạnh phúc” đang được nhiều quốc gia, trong đó có Việt Nam, quan tâm và triển khai rộng rãi ở các cấp học, đặc biệt là giáo dục mầm non. Mô hình này không chỉ hướng đến mục tiêu phát triển toàn diện cho trẻ em mà còn xây dựng một môi trường học đường tích cực, nơi mọi thành viên đều cảm thấy được tôn trọng, yêu thương và an toàn về thể chất lẫn tinh thần. Trong đó, hiệu trưởng – người giữ vai trò trung tâm trong công tác quản lý nhà trường – chính là nhân tố quyết định đến sự thành công trong việc xây dựng và duy trì một môi trường giáo dục hạnh phúc. Một trong những khía cạnh quan trọng trong quản lý nhà trường là quản lý hành vi, đặc biệt là hành vi của đội ngũ giáo viên, nhân viên và chính hiệu trưởng trong các hoạt động lãnh đạo, tương tác, tổ chức và điều hành. Việc quản lý hành vi không hiệu quả có thể làm suy giảm tinh thần làm việc, tạo ra mâu thuẫn nội bộ, ảnh hưởng tiêu cực đến chất lượng giáo dục và môi trường học đường. Ngược lại, quản lý hành vi tích cực, nhân văn và khoa học sẽ góp phần nuôi dưỡng văn hóa trường học tích cực, lan tỏa các giá trị yêu thương, tôn trọng và hợp tác. Tuy nhiên, trong thực tiễn, việc quản lý hành vi của hiệu trưởng theo mô hình trường học hạnh phúc chịu sự chi phối bởi nhiều yếu tố khác nhau, từ đặc điểm cá nhân của người quản lý, môi trường làm việc, chính sách giáo dục, cho đến văn hóa nhà trường và mức độ đồng thuận của đội ngũ sư phạm. Việc nhận diện đầy đủ các yếu tố này và đánh giá mức độ ảnh hưởng của chúng sẽ là cơ sở quan trọng để xây dựng chiến lược phát triển năng lực quản lý phù hợp, góp phần hiện thực hóa mô hình trường học hạnh phúc một cách hiệu quả và bền vững.

2. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

2.1. Một số khái niệm cơ bản

Trong nghiên cứu này, quản lý giáo dục được hiểu là quá trình chủ thể quản lý tác động có mục đích, có kế hoạch và hợp quy luật đến các thành viên, nguồn lực và hoạt động giáo dục nhằm thực hiện mục tiêu giáo dục đã xác định.

Quản lý hành vi giáo viên được hiểu là quá trình hiệu trưởng định hướng, hỗ trợ, giám sát và điều chỉnh hành vi nghề nghiệp của giáo viên theo các chuẩn mực ứng xử, đạo đức nhà giáo và yêu cầu chuyên môn nhằm xây dựng môi trường giáo dục an toàn, lành mạnh, thân thiện [1].

¹ Trường ĐHSP Hà Nội 2

² Trường Mầm Non Mỹ Đồng, Hải Phòng

Trường học hạnh phúc là môi trường giáo dục trong đó hạnh phúc và sự an lành của người học, giáo viên và cộng đồng nhà trường được xem vừa là điều kiện, vừa là mục tiêu của quá trình giáo dục. Môi trường này được hình thành thông qua các mối quan hệ tích cực, quá trình dạy học phù hợp, điều kiện làm việc, không gian an toàn và hoạt động quản lý nhà trường [2], [3].

Quản lý hành vi giáo viên mầm non của hiệu trưởng là quá trình tổ chức, định hướng, hỗ trợ, kiểm tra và điều chỉnh hành vi nghề nghiệp của giáo viên trong hoạt động chăm sóc, nuôi dưỡng và giáo dục trẻ. Quá trình này hướng đến việc bảo đảm các chuẩn mực tôn trọng, nhân ái, trách nhiệm, hợp tác và an toàn trong quan hệ của giáo viên với trẻ, đồng nghiệp, cán bộ quản lý và cha mẹ trẻ [1].

Trên cơ sở Khung Trường học hạnh phúc và quy định về văn hóa ứng xử trong cơ sở giáo dục, nhóm tác giả xác định quản lý hành vi giáo viên mầm non theo mô hình trường học hạnh phúc là quá trình hiệu trưởng tổ chức, định hướng, hỗ trợ, giám sát và điều chỉnh hành vi nghề nghiệp của giáo viên theo các chuẩn mực tôn trọng, nhân ái, trách nhiệm và hợp tác. Quá trình này nhằm tạo dựng môi trường giáo dục an toàn, tích cực, nâng cao cảm nhận hạnh phúc và sự phát triển nghề nghiệp của giáo viên, đồng thời bảo đảm lợi ích tốt nhất của trẻ em [1], [3], [4].

Quản lý hành vi giáo viên mầm non theo mô hình trường học hạnh phúc chịu tác động đồng thời của các yếu tố thuộc về giáo viên và các yếu tố thuộc môi trường nhà trường. Khung Trường học hạnh phúc nhấn mạnh các phương diện như mối quan hệ, thái độ và kỹ năng của giáo viên, điều kiện làm việc, khối lượng công việc, sự ghi nhận, kỷ luật, tầm nhìn và quản lý nhà trường [2], [3].

Từ các căn cứ lý luận và pháp lý, nghiên cứu lựa chọn năm nhóm yếu tố ảnh hưởng: (1) yếu tố cá nhân của giáo viên; (2) môi trường làm việc; (3) yếu tố từ phía trẻ; (4) chính sách và cơ chế quản lý; (5) khung năng lực, tiêu chí và tiêu chuẩn nghề nghiệp giáo viên mầm non. Việc lựa chọn này kế thừa các tiêu chí về thái độ, kỹ năng, điều kiện làm việc, quan hệ, sự ghi nhận, kỷ luật và quản lý nhà trường trong Khung Trường học hạnh phúc; đồng thời dựa trên yêu cầu về văn hóa ứng xử, sự phát triển nghề nghiệp và cảm nhận hạnh phúc của giáo viên [1]–[4].

2.2. Phương pháp nghiên cứu

Để thực hiện nghiên cứu này, nhóm tác giả sử dụng phương pháp nghiên cứu định lượng kết hợp định tính nhằm thu thập, phân tích và tổng hợp các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý hành vi giáo viên của hiệu trưởng theo mô hình trường học hạnh phúc. Về phương pháp định lượng, nghiên cứu tiến hành khảo sát bằng bảng hỏi có cấu trúc đối với 40 Hiệu trưởng, 40 Phó hiệu trưởng và 70 giáo viên là tổ trưởng tại các trường mầm non trên địa bàn huyện Thủy Nguyên, thành phố Hải Phòng. Bảng hỏi gồm các tiêu chí thuộc 4 nhóm yếu tố chính: (1) Yếu tố cá nhân của giáo viên, (2) Yếu tố môi trường làm việc, (3) Yếu tố từ phía học sinh, (4) Yếu tố từ chính sách và cơ chế quản lý. Mỗi tiêu chí được đánh giá theo thang đo Likert 5 mức độ. Dữ liệu được xử lý bằng phần mềm SPSS để tính điểm trung bình, độ lệch chuẩn và mức độ ảnh hưởng của từng yếu tố. Về phương pháp định tính, nhóm nghiên cứu tiến hành phỏng vấn sâu 10 hiệu trưởng và 5 cán bộ quản lý cấp phòng, ban nhằm làm rõ những phát hiện từ dữ liệu định lượng và khai thác sâu thêm bối cảnh, thách thức cũng như kinh nghiệm thực tiễn trong quản lý hành vi theo mô hình trường học hạnh phúc. Nghiên cứu cũng sử dụng phương pháp phân tích tài liệu để tham khảo các văn bản chính sách, lý luận giáo dục và các mô hình quản lý hành vi trong nước và quốc tế, từ đó xây dựng cơ sở lý luận và khung phân tích cho bài báo.

2.3. Kết quả nghiên cứu

Quản lý hành vi của giáo viên mầm non theo mô hình trường học hạnh phúc chịu tác động bởi nhiều yếu tố khác nhau. Những yếu tố này có thể ảnh hưởng tích cực hoặc tiêu cực đến cách giáo viên ứng xử, giảng dạy và tương tác với trẻ. Quản lý hành vi của giáo viên mầm non theo mô hình trường học hạnh phúc chịu ảnh hưởng bởi cả yếu tố chủ quan (từ bản thân giáo viên) và yếu tố khách quan (từ nhà trường, phụ huynh, chính sách giáo dục, điều kiện làm việc,...). Dưới đây là thực trạng các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý hành vi của giáo viên mầm non theo mô hình trường học hạnh phúc của Hiệu trưởng.

Bảng 1. Các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý hành vi của giáo viên mầm non theo mô hình trường học hạnh phúc của Hiệu trưởng

STT	Nội dung	Kết quả đánh giá		Mức đánh giá
		Điểm TB	Độ lệch chuẩn	
1	Yếu tố cá nhân của giáo viên			
1.1	Trình độ chuyên môn và kỹ năng sư phạm của giáo viên.	2.77	1.053	Ảnh hưởng mức trung bình
1.2	Động lực nghề nghiệp, tinh thần trách nhiệm và lòng yêu nghề.	3.15	1.011	Ảnh hưởng mức trung bình
1.3	Khả năng tự học, tự phát triển năng lực cá nhân.	3.23	0.997	Ảnh hưởng mức trung bình
2	Yếu tố môi trường làm việc			
2.1	Mối quan hệ đồng nghiệp tích cực và hỗ trợ lẫn nhau.	3.41	0.986	Ảnh hưởng mức Khá
2.2	Sự ghi nhận và khích lệ từ ban giám hiệu và phụ huynh.	3.28	1.161	Ảnh hưởng mức trung bình
2.3	Cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ giảng dạy đầy đủ, tiện nghi.	3.54	1.174	Ảnh hưởng mức Khá
3	Yếu tố từ phía học sinh			
3.1	Đặc điểm tâm lý, hành vi và nhu cầu của từng lứa tuổi.	3.26	1.166	Ảnh hưởng mức trung bình
3.2	Mức độ hợp tác và phản hồi từ học sinh trong quá trình học tập.	3.68	1.129	Ảnh hưởng mức Khá
3.3	Sự đa dạng trong nền tảng gia đình và hoàn cảnh cá nhân học sinh.	3.51	1.182	Ảnh hưởng mức Khá
4	Yếu tố từ chính sách và cơ chế quản lý			
4.1	Chế độ đãi ngộ, chính sách hỗ trợ giáo viên.	2.94	1.098	Ảnh hưởng mức trung bình
4.2	Sự nhất quán, minh bạch và công bằng trong cơ chế quản lý.	3.03	1.124	Ảnh hưởng mức trung bình
4.3	Hệ thống đánh giá và phát triển nghề nghiệp rõ ràng, hiệu quả.	2.93	1.126	Ảnh hưởng mức trung bình
5	Yếu tố khung năng lực, tiêu chí, tiêu chuẩn giáo viên mầm non			
5.1	Các yêu cầu về phẩm chất đạo đức và năng lực chuyên môn.	3.28	1.215	Ảnh hưởng mức trung bình
5.2	Bộ tiêu chí đánh giá hiệu quả công việc và sự phát triển nghề nghiệp.	3.71	1.021	Ảnh hưởng mức Khá
5.3	Khung năng lực làm cơ sở cho bồi dưỡng, đào tạo và tuyển dụng giáo viên.	3.15	1.037	Ảnh hưởng mức trung bình

Kết quả khảo sát cho thấy việc quản lý hành vi giáo viên mầm non trong mô hình trường học hạnh phúc của Hiệu trưởng chịu sự chi phối bởi nhiều yếu tố khác nhau, bao gồm: yếu tố cá nhân của giáo viên, môi trường làm việc, học sinh, chính sách quản lý, và hệ thống khung năng lực nghề nghiệp. Mỗi nhóm yếu tố thể hiện mức độ ảnh hưởng riêng biệt, góp phần phản ánh tính toàn diện và phức tạp của quá trình xây dựng môi trường giáo dục tích cực.

Thứ nhất, yếu tố cá nhân của giáo viên được đánh giá có ảnh hưởng ở mức trung bình với các tiêu chí như: trình độ chuyên môn và kỹ năng sư phạm (2.77 điểm), động lực nghề nghiệp và tinh thần trách nhiệm (3.15 điểm), cũng như khả năng tự học và phát triển bản thân (3.23 điểm). Điều này cho thấy rằng, mặc dù giáo viên có sự chủ động nhất định trong việc nâng cao năng lực, nhưng vẫn cần được hỗ trợ nhiều hơn về cơ hội học tập và môi trường bồi dưỡng để thúc đẩy sự phát triển cá nhân và nghề nghiệp một cách bền vững.

Thứ hai, yếu tố môi trường làm việc được đánh giá cao hơn với mức ảnh hưởng khá ở một số tiêu chí, như: mối quan hệ đồng nghiệp tích cực (3.41 điểm) và cơ sở vật chất, thiết bị dạy học đầy đủ (3.54 điểm). Tuy nhiên, tiêu chí về sự ghi nhận và khích lệ từ ban giám hiệu và phụ huynh (3.28 điểm) vẫn ở mức trung bình, cho thấy vẫn còn khoảng trống trong việc tạo động lực và truyền cảm hứng cho giáo viên. Việc xây dựng một môi trường làm việc tích cực, gắn kết và có sự đồng hành từ lãnh đạo nhà trường là điều kiện thiết yếu để nâng cao hiệu quả quản lý hành vi.

Thứ ba, yếu tố đến từ phía học sinh có mức ảnh hưởng tương đối cao, đặc biệt là tiêu chí về mức độ hợp tác và phản hồi từ học sinh (3.68 điểm) và sự đa dạng trong nền tảng gia đình, hoàn cảnh cá nhân (3.51 điểm). Những yếu tố này đòi hỏi giáo viên cần có kỹ năng quan sát, thấu hiểu và điều chỉnh hành vi sư phạm phù hợp với từng đối tượng học sinh. Tuy nhiên, đặc điểm tâm lý và nhu cầu của trẻ theo lứa tuổi (3.26 điểm) chỉ được đánh giá ở mức trung bình, phản ánh sự thiếu nhất quán trong việc đáp ứng đúng nhu cầu phát triển của trẻ nhỏ trong hoạt động dạy học.

Thứ tư, yếu tố từ chính sách và cơ chế quản lý cho thấy mức ảnh hưởng còn khá hạn chế. Các tiêu chí như chế độ đãi ngộ (2.94 điểm), tính minh bạch trong quản lý (3.03 điểm) và hệ thống đánh giá phát triển nghề nghiệp (2.93 điểm) đều chỉ đạt mức trung bình. Điều này cho thấy chính sách hỗ trợ giáo viên hiện tại chưa thực sự tạo động lực mạnh mẽ cho giáo viên yên tâm công tác và phát triển nghề nghiệp lâu dài. Việc xây dựng hệ thống chính sách công bằng, nhất quán và có tính khuyến khích là điều cần thiết để cải thiện hiệu quả quản lý hành vi trong nhà trường.

Cuối cùng, yếu tố khung năng lực và tiêu chí nghề nghiệp của giáo viên mầm non thể hiện vai trò quan trọng, trong đó bộ tiêu chí đánh giá hiệu quả công việc và phát triển nghề nghiệp (3.71 điểm) được đánh giá cao nhất, đạt mức ảnh hưởng khá. Tuy nhiên, các tiêu chí còn lại như yêu cầu về phẩm chất đạo đức và chuyên môn (3.28 điểm), hay khung năng lực dùng cho tuyển dụng và bồi dưỡng giáo viên (3.15 điểm), vẫn ở mức trung bình. Điều này cho thấy việc áp dụng khung năng lực trong thực tế chưa thực sự hiệu quả và đồng bộ.

Tổng thể, các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý hành vi giáo viên mầm non trong mô hình trường học hạnh phúc phần lớn đạt mức trung bình đến khá, phản ánh thực trạng còn nhiều mặt hạn chế trong việc tạo điều kiện, hỗ trợ và xây dựng môi trường làm việc lý tưởng cho đội ngũ giáo viên. Do đó, cần có những chính sách cụ thể, chiến lược quản lý đồng bộ và các chương trình bồi dưỡng chuyên sâu để nâng cao chất lượng quản lý hành vi giáo viên, từ đó thúc đẩy sự phát triển toàn diện của trẻ mầm non trong môi trường học đường hạnh phúc.

3. KẾT LUẬN

Nghiên cứu đã chỉ ra rằng quản lý hành vi giáo viên của hiệu trưởng trong các trường mầm non theo mô hình trường học hạnh phúc chịu ảnh hưởng bởi nhiều yếu tố đa dạng và phức tạp. Trong đó, các yếu tố cá nhân như năng lực chuyên môn, phẩm chất đạo đức và thái độ nghề nghiệp đóng vai trò quan trọng, ảnh hưởng trực tiếp đến phong cách quản lý và cách ứng xử của hiệu trưởng với giáo viên cũng như phụ huynh. Bên cạnh đó, môi trường làm việc tích cực, sự hỗ trợ từ ban giám hiệu và mối quan hệ hài hòa trong nhà trường góp phần tạo nên môi trường giáo dục thân thiện, giúp hiệu trưởng thực hiện tốt vai trò quản lý hành vi. Chính sách giáo dục và cơ chế quản lý minh bạch, công bằng cũng được xem là nền tảng quan trọng giúp tăng cường hiệu quả quản lý hành vi. Tuy nhiên, nghiên cứu cũng phát hiện ra những hạn chế như chính sách đãi ngộ và hệ thống phát triển nghề nghiệp chưa đồng bộ, còn ảnh hưởng hạn chế đến động lực và cam kết của hiệu trưởng trong việc xây dựng trường học hạnh phúc. Từ kết quả nghiên cứu, có thể thấy rằng để nâng cao chất lượng quản lý hành vi của hiệu trưởng,

các cơ quan quản lý cần tập trung hoàn thiện chính sách, tạo điều kiện phát triển năng lực cá nhân và xây dựng môi trường làm việc thân thiện, hỗ trợ toàn diện. Điều này không chỉ góp phần thúc đẩy sự phát triển bền vững của đội ngũ quản lý mà còn nâng cao chất lượng giáo dục mầm non theo hướng xây dựng trường học hạnh phúc, vì lợi ích tốt nhất cho trẻ em.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2019), Thông tư số 06/2019/TT-BGDĐT ngày 12 tháng 4 năm 2019 quy định quy tắc ứng xử trong cơ sở giáo dục mầm non, cơ sở giáo dục phổ thông và cơ sở giáo dục thường xuyên.
2. UNESCO (2016), Happy schools! A framework for learner well-being in the Asia-Pacific, UNESCO Bangkok, <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000244140>.
3. UNESCO (2021), Happy schools guide and toolkit: A resource for happiness, learners' well-being and social and emotional learning in the Asia-Pacific region, UNESCO Bangkok, <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000380325>.
4. Nguyễn Hồng Thuận (2022), *Xây dựng văn hoá học đường: Một cách tiếp cận từ yếu tố kĩ luật tích cực và cảm nhận hạnh phúc*, Tạp chí Giáo dục, 22(6), tr.26-30, <https://tcgd.tapchigiaoduc.edu.vn/index.php/tapchi/article/view/371>.

FACTORS INFLUENCING BEHAVIOR MANAGEMENT OF PRESCHOOL TEACHERS ACCORDING TO THE HAPPY SCHOOL MODEL BY PRINCIPALS OF PRESCHOOLS IN THUY NGUYEN – HAI PHONG

Nguyen Thi Vui, Bui Thi Hai Ly

Abstract: *The management of preschool teachers' behavior plays a pivotal role in creating a positive, friendly, and effective educational environment, especially within the framework of the happy school model. This study investigates the key factors influencing behavior management among preschool teachers in Thuy Nguyen District, Hai Phong City. Data were collected from surveys and interviews with preschool principals and teachers, and analyzed quantitatively and qualitatively. The findings indicate that behavior management is influenced by a variety of internal and external factors, including teachers' personal characteristics, working environment, student-related factors, education policies, and competency frameworks. Most influencing factors were rated as having moderate to high impact, with the most significant ones being the quality of teacher-student interaction and the effectiveness of professional evaluation criteria. However, challenges remain in terms of policy implementation, teacher motivation, and professional development. The study recommends comprehensive strategies, including supportive policies, capacity-building programs, and a focus on school culture to improve teacher behavior management and foster a happy and sustainable early childhood education environment.*

Keywords: *preschool teachers, behavior management, happy school model, influencing factors, early childhood education.*

(Ngày Tòa soạn nhận được bài: 12-01-2026; ngày phản biện đánh giá: 09-02-2026; ngày chấp nhận đăng: 25-3-2026)