

CẤU TRÚC VÀ TIÊU CHÍ ĐÁNH GIÁ NĂNG LỰC THÍCH ỨNG NGHỀ NGHIỆP CỦA SINH VIÊN NGÀNH GIÁO DỤC TIỂU HỌC TRONG BỐI CẢNH CHUYỂN ĐỔI SỐ GIÁO DỤC

Nguyễn Thị Thanh Hiền

Trường Đại học Hùng Vương, Phú Thọ, Việt Nam

Tác giả liên hệ: Nguyễn Thị Thanh Hiền, e-mail: nguyenthithanhhiien@hvu.edu.vn

Ngày nhận bài: 23/1/2026. Ngày sửa bài: 9/4/2026. Ngày nhận đăng: 3/7/2026.

Tóm tắt. Trong bối cảnh triển khai chương trình Giáo dục phổ thông 2018 cùng với yêu cầu đổi mới toàn diện và chuyển đổi số trong giáo dục, giáo viên tiểu học tương lai cần được trang bị năng lực thích ứng nghề nghiệp như một phần cấu thành khung năng lực nghề nghiệp. Năng lực này giữ vai trò quan trọng trong việc hỗ trợ cá nhân điều chỉnh nhận thức, cảm xúc và hành vi để phù hợp với môi trường làm việc không ngừng biến đổi. Nghiên cứu này đã tập trung xây dựng cấu trúc, tiêu chí đánh giá trạng năng lực thích ứng nghề nghiệp trong bối cảnh chuyển đổi số cho 304 sinh viên từ năm thứ 2 đến năm thứ 4 ngành Giáo dục tiểu học tại trường Đại học Hùng Vương. Phương pháp nghiên cứu bao gồm khảo sát bằng bảng hỏi, phân tích tài liệu và xử lý dữ liệu thống kê bằng phần mềm SPSS 20.0, sử dụng thang đánh giá từ 1 (kém) đến 5 (tốt). Kết quả cho thấy một xu hướng phát triển rõ rệt: sinh viên khóa K20 thể hiện mức độ thích ứng cao nhất, tiếp theo K21, trong khi người học mới bắt đầu K22 liên tục đạt mức thấp nhất ở cả 6 thành tố. Kết quả nghiên cứu củng cố quan điểm lý thuyết rằng khả năng thích ứng nghề nghiệp chịu ảnh hưởng bởi kinh nghiệm tích lũy, sự rèn luyện trong nhà trường, thực hành phản tư và mức độ tiếp xúc với môi trường nghề nghiệp, thay vì xuất phát từ đặc điểm bẩm sinh.

Từ khóa: cấu trúc và tiêu chí đánh giá, năng lực thích ứng nghề nghiệp, giáo dục tiểu học, chuyển đổi số.

STRUCTURE AND EVALUATION CRITERIA FOR ASSESSING THE CAREER ADAPTABILITY OF PRIMARY EDUCATION STUDENTS IN THE CONTEXT OF DIGITAL TRANSFORMATION IN EDUCATION

Nguyen Thi Thanh Hien

Hung Vuong University, Phu Tho, Vietnam

Corresponding author: Nguyen Thi Thanh Hien, email: nguyenthithanhhiien@hvu.edu.vn

Received January 23, 2026. Revised April 9, 2026. Accepted July 3, 2026.

Abstract: In the context of implementing the 2018 General Education Curriculum, alongside the requirements for comprehensive educational reform and digital transformation, prospective primary school teachers need to develop career adaptability as an integral component of their professional competency framework. This competency plays an important role in enabling individuals to adjust their perceptions, emotions, and behaviors in response to an ever-changing work environment. This study focused on developing a framework and assessment criteria for career adaptability in the context of digital transformation among 304 second- to fourth-year students majoring in Primary Education at Hung Vuong University. The research employed questionnaire surveys, document analysis, and statistical data analysis using SPSS 20.0, with a five-point rating scale ranging from 1 (poor) to 5 (good). The findings revealed a clear developmental trend: students in cohort K20 demonstrated the highest level of career adaptability,

followed by K21, while students in cohort K22 consistently recorded the lowest levels across all six dimensions. These findings reinforce the theoretical perspective that career adaptability is influenced by accumulated experience, training in higher education, reflective practice, and exposure to professional environments, rather than being determined by innate characteristics.

Keywords: structure and evaluation criteria, career adaptability competence, primary education, digital transformation.

1. Mở đầu

Sự phát triển của Cách mạng công nghiệp 4.0 và chuyển đổi số đang làm thay đổi sâu sắc hoạt động giáo dục thông qua việc gia tăng ứng dụng trí tuệ nhân tạo, công nghệ số, dữ liệu lớn và các mô hình dạy học mới (Ahmad và nnk., 2023; Bekteshi, 2025; Wang & Huang, 2025). Những thay đổi này đặt ra yêu cầu đối với giáo viên tiểu học phải không ngừng cập nhật công nghệ, điều chỉnh phương pháp và lĩnh vực hoạt động trong thực hiện nhiệm vụ nghề nghiệp. Vì vậy, năng lực thích ứng nghề nghiệp (TUNN) với những thay đổi của môi trường giáo dục và công nghệ số trở thành một yêu cầu cần thiết đối với giáo viên tiểu học hiện nay.

Những nghiên cứu về “thích ứng nghề nghiệp” đã được quan tâm trong nhiều nghiên cứu ở nước ngoài, trong đó tập trung làm rõ bản chất của quá trình thích ứng, các yếu tố chủ quan và khách quan tác động đến khả năng thích ứng, cũng như những chỉ số được sử dụng để đánh giá mức độ thích ứng nghề nghiệp (Hesketh, 2001; Shcheglova, 2008). Ở Việt Nam, nghiên cứu về thích ứng với hoạt động nghề nghiệp được triển khai từ đầu những năm 1990 và ngày càng được mở rộng theo nhiều hướng tiếp cận khác nhau. Nếu các nghiên cứu giai đoạn đầu chủ yếu quan tâm đến khả năng thích nghi của cá nhân trong quá trình học tập và hình thành nghề nghiệp, thì các công trình sau này có xu hướng xem xét thích ứng nghề nghiệp trong mối quan hệ với những yêu cầu cụ thể. Qua đó, thích ứng không chỉ được nhìn nhận ở khả năng đáp ứng với môi trường nghề nghiệp nói chung mà còn được cụ thể hóa thông qua sự thích ứng với hoạt động học tập, thực hành, luyện tập và các yêu cầu đặc thù của từng lĩnh vực nghề nghiệp. Những kết quả nghiên cứu của Lã (2024), Dương (2012) và Nguyễn (2022) cũng cho thấy hướng nghiên cứu này đã từng bước chuyển từ việc mô tả biểu hiện thích ứng sang xem xét các phương diện và điều kiện hình thành, phát triển khả năng thích ứng. Đây là cơ sở quan trọng để tiếp tục nghiên cứu thích ứng nghề nghiệp trong những bối cảnh nghề nghiệp mới, khi yêu cầu đối với người học và người lao động ngày càng có sự thay đổi.

Trên thế giới, Johnston (2018) tổng hợp 8 công cụ đã được chuẩn hóa nhằm đánh giá khả năng thích ứng nghề nghiệp. Ở Việt Nam, nghiên cứu về đánh giá năng lực nghề nghiệp đã chuyển dần từ việc mô tả các biểu hiện sang xây dựng khung năng lực và công cụ đánh giá có cấu trúc. Nguyễn (2024) xây dựng công cụ đánh giá năng lực thích ứng của giáo viên với Chương trình Giáo dục phổ thông 2018 theo bốn phương diện: sẵn sàng thích ứng, nguồn lực thích ứng, phản ứng thích ứng và kết quả thích ứng, gồm 4 tiêu chí và 46 chỉ báo. Trong khi đó, Vũ (2017) tập trung xác định các thành tố, tiêu chí và mức độ đánh giá năng lực dạy học tích hợp của sinh viên Sư phạm Hóa học. Các nghiên cứu này cho thấy năng lực TUNN có thể được cụ thể hóa thành các thành tố, tiêu chí và chỉ báo có khả năng quan sát, đo lường, đồng thời cần được thiết kế phù hợp với đối tượng và bối cảnh phát triển năng lực. Đây là cơ sở quan trọng để xây dựng khung năng lực TUNN cho sinh viên Giáo dục tiểu học (GDTH), bảo đảm vừa phản ánh bản chất của năng lực thích ứng, vừa phù hợp với đặc thù nghề nghiệp và yêu cầu chuyển đổi số trong giáo dục.

Mặc dù thích ứng nghề nghiệp đã được nghiên cứu ở nhiều góc độ, cấu trúc và tiêu chí đánh giá năng lực TUNN của sinh viên (SV) ngành GDTH vẫn chưa được nghiên cứu một cách hệ thống, nhất là trong bối cảnh chuyển đổi số làm thay đổi yêu cầu đối với nghề giáo viên. SV ngành GDTH không chỉ cần đáp ứng yêu cầu chuyên môn, nghiệp vụ mà còn phải thích ứng với sự thay đổi của chương trình, phương pháp dạy học, môi trường lớp học và công nghệ số. Với truyền thống đào tạo sư phạm, Trường Đại học Hùng Vương là bối cảnh phù hợp để nghiên cứu vấn đề

này, góp phần đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục tại địa phương. Việc lựa chọn sinh viên ngành GDTH còn xuất phát từ đặc thù nghề nghiệp, đòi hỏi giáo viên phải linh hoạt trong tổ chức dạy học, điều chỉnh phương pháp và ứng dụng công nghệ để đáp ứng sự đa dạng của học sinh.

Từ thực tiễn trên, cần xác định các thành tố, biểu hiện và tiêu chí đánh giá năng lực thích ứng nghề nghiệp của SV ngành GDTH trong bối cảnh chuyển đổi số. Kết quả nghiên cứu góp phần bổ sung cơ sở lý luận và đánh giá thực trạng năng lực thích ứng nghề nghiệp của SV ngành GDTH tại Trường Đại học Hùng Vương. Trên cơ sở đó, nghiên cứu xác định những điểm mạnh, hạn chế và nhu cầu phát triển năng lực của sinh viên. Đồng thời, đề xuất các biện pháp phù hợp nhằm nâng cao năng lực thích ứng nghề nghiệp, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và chuyển đổi số.

2. Cơ sở lý luận về năng lực thích ứng nghề nghiệp trong bối cảnh chuyển đổi số

2.1. Một số khái niệm

* **Thích ứng:** Theo Hoàng (2015), Nguyễn (2020) thích ứng là quá trình con người thay đổi nhận thức, thái độ và kỹ năng của bản thân để đáp ứng những yêu cầu mới của hoạt động có ý nghĩa đối với hiệu quả công việc, làm tăng năng suất lao động, khi đó con người sẽ thích ứng tốt và có khả năng làm việc hiệu quả trong môi trường mới. Đây là một quá trình quan trọng trong cuộc sống và công việc của mỗi con người, là cách mà con người thích nghi với môi trường, với tình huống và với yêu cầu cụ thể trong bối cảnh mới. Năng lực thích ứng cuộc sống là khả năng vận dụng những kiến thức, kỹ năng, thái độ, phẩm chất, năng lực chung để ứng xử và giải quyết một cách phù hợp và có hiệu quả những tình huống của cuộc sống.

* **Thích ứng nghề nghiệp:** Hesketh (2001), Shcheglova (2008) cho rằng: thích ứng nghề nghiệp là quá trình thích nghi với những đặc điểm lao động và điều kiện của quá trình lao động; thích ứng nghề nghiệp là quá trình nhận thức, thay đổi tình cảm và hành động với nghề nghiệp. Vấn đề thích ứng với hoạt động nghề nghiệp ở Việt Nam đã được nghiên cứu từ đầu những năm 90 của thế kỷ XX cho đến nay, có thể kể tên một số nghiên cứu như: Dương (2012) cho rằng sự thích ứng được bắt đầu từ thời điểm con người làm quen với điều kiện sống mới, hoạt động mới và kết thúc ở sự hình thành được hệ thống ứng xử phù hợp, đảm bảo cho cá nhân hoạt động và giao tiếp có kết quả. Theo Nguyễn (2016), thích ứng nghề nghiệp là quá trình con người tích cực, chủ động thay đổi, điều chỉnh về mặt tâm lý để khắc phục những khó khăn của môi trường sống mới và hoạt động một cách có hiệu quả.

* **Năng lực thích ứng nghề nghiệp:** không chỉ là khả năng đáp ứng các yêu cầu của nghề mà còn thể hiện ở sự chủ động của cá nhân trong nhận thức, điều chỉnh và phát triển bản thân trước những thay đổi của môi trường nghề nghiệp. Đối với giáo viên tiểu học, thích ứng nghề nghiệp được biểu hiện qua việc chủ động tìm hiểu môi trường làm việc, thực hiện nhiệm vụ dạy học và giáo dục, giao tiếp với các chủ thể liên quan, tự bồi dưỡng và duy trì sự tự tin trong hoạt động nghề nghiệp (Trình, 2025). Theo Lê (2017), năng lực này được cấu thành bởi nhận thức nghề nghiệp, khả năng thực hiện hoạt động nghề nghiệp và năng lực cảm xúc đối với nghề. Các nghiên cứu cũng cho thấy năng lực thích ứng cao gắn với khả năng học tập tích cực, giải quyết vấn đề hiệu quả, phản ứng tích cực trước thay đổi và duy trì trạng thái tâm lý tích cực (Rossier et al., 2017; Seibert et al., 2016). Từ đó, có thể hiểu năng lực TUNN là khả năng chủ động nhận thức, điều chỉnh và phát triển bản thân nhằm đáp ứng linh hoạt, hiệu quả các yêu cầu và biến đổi của nghề nghiệp.

* **Chuyển đổi số** là quá trình thay đổi tổng thể và toàn diện của cá nhân, tổ chức về cách sống, cách làm việc và phương thức sản xuất dựa trên các công nghệ số (Bilyalova và nnk., 2020; Oliveira & De Souza, 2022). Chuyển đổi số không phải đơn thuần thay đổi cách thực hiện công việc từ thủ công truyền thống (ghi chép trong sổ sách, họp trực tiếp...) sang vận dụng công nghệ để giảm thiểu sức người. Trên thực tế, chuyển đổi số đóng vai trò thay đổi tư duy kinh doanh,

phương thức điều hành, văn hóa tổ chức,..với sự phát triển không ngừng của khoa học, công nghệ, chuyển đổi số chính là xu hướng của xã hội nói chung và lĩnh vực giáo dục nói riêng.

2.2. Cơ sở pháp lí, thực tiễn xây dựng khung năng lực thích ứng nghề nghiệp cho sinh viên ngành GDTH trong bối cảnh chuyển đổi số

Việc xây dựng khung năng lực thích TUNN cho SV ngành GDTH trong bối cảnh chuyển đổi số được đặt trên nền tảng vững chắc của hệ thống các văn bản pháp lí và chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước.

Căn cứ về đổi mới đào tạo theo năng lực và tiếp cận nghề nghiệp, nghị quyết 29-NQ/TW năm 2013 nhấn mạnh chuyển từ truyền thụ kiến thức sang phát triển năng lực người học, là nền tảng để áp dụng các phương pháp như DACUM. Chính vì vậy dẫn đến sự thay đổi trong chương trình đào tạo theo định hướng ứng dụng và SV cần có năng lực thích ứng với sự thay đổi.

Sự phát triển mạnh mẽ của Cách mạng công nghiệp 4.0 và quá trình chuyển đổi số trong giáo dục đang làm thay đổi phương thức tổ chức dạy học, yêu cầu giáo viên phải liên tục cập nhật công nghệ và điều chỉnh hoạt động nghề nghiệp. Trước yêu cầu đó, Bộ Giáo dục và Đào tạo đã ban hành Khung năng lực số cho người học tại Thông tư số 02/2025/TT-BGDĐT, trong đó yêu cầu các cơ sở giáo dục nghiên cứu, bổ sung và cập nhật các yêu cầu về năng lực số vào chương trình đào tạo. Đối với SV ngành GDTH, những thay đổi này đặt ra yêu cầu không chỉ về năng lực số mà còn về khả năng thích ứng, điều chỉnh và vận dụng linh hoạt kiến thức, kĩ năng nghề nghiệp trước những thay đổi của môi trường giáo dục.

Thay đổi về Chương trình giáo dục: Chương trình GDPT 2018 được ban hành theo thông tư 32 ngày 26/12/2018 là một dấu mốc quan trọng đánh dấu sự thay đổi về chương trình giáo dục phổ thông theo hướng đổi mới căn bản, toàn diện nhằm phát triển năng lực người học. Đối sánh với Chương trình giáo dục GDPT 2006, Chương trình GDPT 2018 có những điểm mới nổi bật như sau: (1) Chương trình GDPT 2018 theo tiếp cận năng lực, lấy người học làm trung tâm; (2) Chương trình giáo dục có tính phân hóa và tích hợp; (3) Chương trình có tính phân luồng và hướng nghiệp; (4) Chương trình có tính mở, giao quyền tự chủ cho GV và nhà trường. So với CTGDPT 2006 vốn mang tính tập trung cao, quy định chi tiết về nội dung, phân phối số tiết trong năm học và yêu cầu GV thực hiện triệt để, tuân thủ chặt chẽ từ cấp quốc gia đến địa phương,

Nhu cầu của thị trường lao động: Trong bối cảnh chuyển đổi số, yêu cầu của thị trường lao động đối với giáo viên tiểu học ngày càng gắn với khả năng sử dụng và tích hợp công nghệ số vào hoạt động nghề nghiệp. Bên cạnh kiến thức chuyên môn và năng lực sư phạm, giáo viên cần có năng lực sử dụng công nghệ số để thiết kế và tổ chức hoạt động dạy học, đánh giá người học, giao tiếp và hợp tác trong môi trường số, đồng thời có khả năng điều chỉnh phương pháp sư phạm phù hợp với những thay đổi của môi trường giáo dục. OECD cho rằng công nghệ số đã mở rộng phạm vi công việc của giáo viên, từ dạy học, kiểm tra đánh giá đến giao tiếp, hợp tác và xây dựng học liệu số; do đó, giáo viên cần phát triển cả năng lực số nói chung và năng lực số chuyên biệt cho hoạt động giáo dục (OECD, 2023). Ở Việt Nam, yêu cầu này được thể hiện rõ trong chủ trương chuyển đổi số giáo dục, trong đó Quyết định số 131/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ xác định việc đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực số cho đội ngũ nhà giáo là một nhiệm vụ quan trọng, nhằm bảo đảm giáo viên có khả năng quản lí và làm việc hiệu quả trên môi trường số.

Chuẩn đầu ra chương trình đào tạo ngành GDTH của Trường Đại học Hùng Vương (2025) xác định sinh viên sau khi tốt nghiệp cần có khả năng làm việc độc lập và làm việc nhóm trong điều kiện có sự thay đổi, đồng thời có trách nhiệm đối với công việc của cá nhân và tập thể; bên cạnh đó, sinh viên còn phải có khả năng hướng dẫn, giám sát người khác trong quá trình thực hiện nhiệm vụ.

2.3. Khung năng lực và mức độ đánh giá năng lực thích ứng nghề nghiệp của sinh viên ngành Giáo dục tiểu học trong bối cảnh chuyển đổi số

Từ tổng quan các nghiên cứu, có thể xác định các thành tố của năng lực thích ứng nghề nghiệp gồm 6 thành tố và tác giả các tiêu chí đánh giá như sau:

Bảng 1. Tiêu chí và mức độ đánh giá năng lực TUNN của SV ngành GDTH trong bối cảnh chuyển đổi số

Thành tố năng lực thích ứng nghề nghiệp	Tiêu chí đánh giá	Mức độ đánh giá				
		Mức độ yếu (1.0–1.8)	Mức độ trung bình (1.81–2.6)	Mức độ Khá (2.61–3.4)	Mức độ Tốt (3.41–4.2)	Mức độ Rất Tốt (4.21–5.0)
Năng lực điều chỉnh nhận thức về nghề nghiệp trong bối cảnh chuyển đổi số	- Nhận thức về nghề trong thời đại số - Chấp nhận thực tế nghề nghiệp - Tư duy phân tích, cởi mở và linh hoạt sẵn sàng thích ứng với những thay đổi - Xác định rõ động cơ nghề nghiệp.	Nhận thức mơ hồ về nghề; tư duy cứng nhắc, khó chấp nhận thay đổi; chưa biết phân tích, điều chỉnh nhận thức; thiếu động cơ nghề nghiệp.	Nhận thức về nghề còn phiến diện; chấp nhận thay đổi nhưng còn thụ động; phân tích và điều chỉnh nhận thức còn lúng túng; động cơ nghề chưa ổn định.	Nhận thức tương đối đúng về nghề; có khả năng chấp nhận và điều chỉnh trước thay đổi; bước đầu biết phân tích thông tin, trải nghiệm; có động cơ nghề nghiệp tương đối rõ.	Nhận thức đầy đủ, tương đối cập nhật về nghề; cởi mở và linh hoạt trước thay đổi; biết phân tích và điều chỉnh nhận thức phù hợp; có động cơ nghề nghiệp rõ ràng.	Nhận thức sâu sắc, toàn diện và cập nhật; chủ động thích ứng, đón đầu thay đổi; tư duy phân biện và điều chỉnh nhận thức linh hoạt; động cơ nghề nghiệp bền vững.
Năng lực phân tích chương trình giáo dục tiểu học	- Nhận diện cấu trúc và định hướng chương trình - Phân tích yêu cầu dạy học từ chương trình - Tích hợp công nghệ số vào phân tích chương trình - Đánh giá tính phù hợp và đề xuất cải tiến.	Chưa nhận diện được cấu trúc, định hướng chương trình; không phân tích được yêu cầu dạy học; chưa biết sử dụng công nghệ số và đề xuất cải tiến.	Nhận diện chương trình còn thiếu; phân tích yêu cầu dạy học còn hời hợt; sử dụng công nghệ số hạn chế; đề xuất cải tiến chưa khả thi.	Hiểu được cấu trúc và yêu cầu cơ bản của chương trình; phân tích được yêu cầu dạy học; bước đầu sử dụng công nghệ số; có đề xuất cải tiến nhưng chưa sâu.	Phân tích rõ cấu trúc, định hướng và yêu cầu chương trình; sử dụng công nghệ số hiệu quả; đề xuất được những cải tiến phù hợp.	Phân tích chương trình hệ thống, sâu sắc và sáng tạo; sử dụng công nghệ số linh hoạt, có tính chiến lược; đề xuất các giải pháp cải tiến có tính đổi mới và khả thi.
Năng lực tổ chức và quản lý lớp học trong môi trường số	- Tổ chức hoạt động học tập linh hoạt - Quản lý hành vi và tương tác học sinh qua nền tảng số. - Đảm bảo an toàn thông tin và đạo đức số cho học sinh.	- Không tổ chức được lớp học trực tuyến/kết hợp. -Không quản lý được hành vi học sinh trên nền tảng số.	- Tổ chức hoạt động trực tuyến còn lúng túng. - Quản lý tương tác học sinh còn rời rạc. - Hiểu biết hạn chế về	- Tổ chức được lớp học số ở mức cơ bản. - Quản lý hành vi học sinh nhưng hiệu quả chưa cao. - Nhắc nhở học sinh về an toàn	- Tổ chức linh hoạt các hình thức dạy học số; trực tuyến, kết hợp, dự án. - Quản lý tốt hành vi học sinh. -Đảm bảo an toàn	- Vận hành lớp học số một cách chuyên nghiệp, tối ưu hóa sự tham gia và hợp tác. - Xây dựng văn hóa số an toàn, tích cực cho học sinh.

		- Không đảm bảo an toàn thông tin.	an toàn và đạo đức số.	thông tin nhưng chưa có biện pháp	thông tin đạo đức số.	
Năng lực điều chỉnh phương pháp giảng dạy	- Lựa chọn nội dung, phương pháp - Thiết kế hoạt động dạy học phù hợp với điều kiện lớp học - Lựa chọn hình thức tổ chức dạy học khả - Điều chỉnh mục tiêu bài học theo mức độ nhận thức - Thiết kế hoạt động phân hóa theo nhóm đối tượng học sinh	- Không điều chỉnh được kế hoạch bài dạy. - Không lựa chọn nội dung phù hợp địa phương. - Không phân hóa được đối tượng.	- Điều chỉnh rời rạc; - phương pháp đưa ra chưa phù hợp. - Ít xét đến điều kiện cơ sở vật chất. - Phân hóa học sinh rất hạn chế.	- Điều chỉnh kế hoạch ở mức chấp nhận được. - Nội dung, phương pháp tương đối phù hợp địa phương. - Có phân hóa nhưng chưa sâu.	- Thiết kế dạy học phù hợp văn hóa – địa lí địa phương. - Lựa chọn phương pháp, hình thức dạy học sát với điều kiện trang thiết bị.	- Tối ưu hóa kế hoạch bài dạy dựa trên bối cảnh địa phương. - Phân hóa linh hoạt, hiệu quả theo nhóm học sinh. - Thiết kế dạy học sáng tạo
Năng lực quản lí cảm xúc và kiểm soát áp lực nghề nghiệp	-Giữ bình tĩnh khi đối mặt với áp lực -Kiểm soát cảm xúc -Không bị ảnh hưởng bởi lời phê bình tiêu cực trên mạng xã hội. -Có chiến lược giảm căng thẳng và cân bằng cảm xúc số	-Dễ mất bình tĩnh khi gặp sự cố - Phản ứng tiêu cực khi giao tiếp online. -Bị ảnh hưởng mạnh bởi đánh giá tiêu cực. -Không có chiến lược giảm căng thẳng.	-Có cố gắng kiểm soát nhưng hiệu quả thấp. -Thỉnh thoảng có phản ứng chưa phù hợp. -Dễ bị tác động bởi bình luận tiêu cực. -Chiến lược giảm stress chưa rõ ràng.	- Kiểm soát được cảm xúc trong đa số tình huống. - Hạn chế phản ứng tiêu cực. - Biết cách giảm căng thẳng nhưng chưa duy trì thường xuyên.	- Bình tĩnh, kiểm soát cảm xúc -Tương tác tích cực với học sinh và phụ huynh. - Ít bị ảnh hưởng bởi đánh giá tiêu cực. - Có chiến lược giảm căng thẳng hiệu quả.	- Làm chủ cảm xúc xuất sắc trong mọi tình huống áp lực cao. -Truyền cảm hứng tích cực khi tương tác trên môi trường số. -Luôn duy trì cân bằng cảm xúc và tinh thần vững vàng.
Năng lực tự học, tự phát triển nghề nghiệp trong môi trường số	- Khả năng học tập suốt đời - Xây dựng hồ sơ năng lực cá nhân qua e-portfolio. - Chủ động tham gia cộng đồng học tập trực tuyến - Tự nghiên cứu tài liệu để cải thiện kĩ năng giảng dạy	- Không chủ động học tập trực tuyến. - Không tham gia cộng đồng học tập. -Không lập kế hoạch phát triển nghề.	- Tham gia học trực tuyến nhưng thụ động. -Có cập nhật nhưng rời rạc. - Kế hoạch nghề nghiệp mơ hồ.	- Chủ động học các khóa trực tuyến. -Có e-portfolio cơ bản. -Có kế hoạch nghề nhưng chưa cụ thể.	-Thường xuyên tự học -Xây dựng e-portfolio đầy đủ, khoa học. -Tham gia tích cực cộng đồng chuyên môn.	- Tự học chủ động, có định hướng chiến lược. -E-portfolio chuyên nghiệp. - Tích cực chia sẻ, dẫn dắt cộng đồng

3. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu khảo sát trên 304 SV ngành GDTH trường Đại học Hùng Vương thuộc ba khóa (K20, K21, K22), thông qua một bảng tiêu chí dựa trên thang đo Likert 5 mức, với sáu thành tố gồm: nhận thức về nghề nghiệp; phân tích chương trình giáo dục; tổ chức lớp học trong môi trường số; điều chỉnh phương pháp dạy học; quản lý cảm xúc; và tự học, tự phát triển. Dữ liệu được phân tích mô tả thông qua điểm trung bình, trung bình chung.

Phương pháp thu thập dữ liệu: thu thập các tài liệu liên quan đến năng lực TUNN, xây dựng thang đo và tiêu chí đánh giá. Khảo sát bằng bảng hỏi dựa trên khung năng lực TUNN ở bảng 1 và xin ý kiến của 8 chuyên gia giảng dạy học phần nghiệp vụ cho SV ngành GDTH. Bảng hỏi được thiết kế để đánh giá thực trạng năng lực TUNN đạt độ tin cậy cao với hệ số Cronbach's alpha lớn hơn 0.8, đảm bảo tính nhất quán và chính xác của các câu hỏi. Dữ liệu thu thập được xử lý bằng phần mềm SPSS 20.0 và Microsoft Excel để tính toán các giá trị thống kê như điểm trung bình, trung bình chung.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Thực trạng năng lực thích ứng nghề nghiệp của sinh viên ngành Giáo dục tiểu học trong bối cảnh chuyển đổi số tại trường Đại học Hùng Vương.

Kết quả tự đánh giá của SV đã cung cấp một bức tranh toàn diện về năng lực thích ứng nghề nghiệp của SV ngành GDTH trong bối cảnh chuyển đổi số.

Bảng 2. Mức độ thích ứng nghề nghiệp trong bối cảnh chuyển đổi số của SV ngành GDTH Trường Đại học Hùng Vương

STT	Biểu hiện năng lực thích ứng nghề nghiệp	K20 (82 SV)	K21 (104 SV)	K22 (118 SV)
I. Năng lực điều chỉnh nhận thức về nghề nghiệp trong bối cảnh chuyển đổi số				
1	Nhận thức đúng và đầy đủ về nghề giáo viên tiểu học trong thời đại số	4.72	4.06	2.88
2	Chấp nhận thực tế nghề nghiệp	4.86	3.14	3.08
3	Tư duy phân biện và đánh giá	3.84	2.93	2.76
4	Có tư duy cởi mở và linh hoạt sẵn sàng thích ứng	3.43	3.91	2.96
5	Xác định rõ động cơ nghề nghiệp	4.23	3.12	2.96
Trung bình chung		4.22	3.43	2.93
II. Năng lực phân tích chương trình giáo dục tiểu học				
6	Nhận diện cấu trúc và định hướng chương trình	3.18	3.22	3.04
7	Phân tích yêu cầu dạy học từ chương trình	3.01	3.09	3.00
8	Tích hợp công nghệ số vào phân tích chương trình	3.14	3.06	3.13
9	Đánh giá tính phù hợp và đề xuất cải tiến	2.95	3.15	2.90
Trung bình chung		3.07	3.13	3.02
III. Năng lực tổ chức và quản lý lớp học trong môi trường số				
10	Tổ chức hoạt động học tập linh hoạt (trực tuyến, kết hợp, dự án).	3.95	3.45	2.90
11	Quản lý hành vi và tương tác học sinh qua nền tảng số.	3.40	3.28	3.18
12	Đảm bảo an toàn thông tin và đạo đức số cho học sinh.	2.89	3.12	3.00

Trung bình chung		3.41	3.28	3.03
IV. Năng lực điều chỉnh phương pháp giảng dạy				
13	Tôi có thể thay đổi phương pháp giảng dạy để phù hợp với từng học sinh và tình huống cụ thể.	3.04	3.18	2.94
14	Tôi linh hoạt trong tổ chức các hoạt động giáo dục, biết cách thay đổi khi kế hoạch không phù hợp.	2.91	3.21	3.02
15	Tôi có khả năng xử lý các tình huống sư phạm	3.98	3.19	3.00
Trung bình chung		3.31	3.19	2.99
V. Năng lực quản lý cảm xúc và kiểm soát áp lực nghề nghiệp				
16	Có thể kiểm soát cảm xúc cá nhân khi gặp áp lực nghề nghiệp.	3.04	3.18	2.94
17	Giữ bình tĩnh khi đối mặt với áp lực giảng dạy trực tuyến	3.91	3.21	3.02
18	Không bị ảnh hưởng bởi lời phê bình tiêu cực trên mạng xã hội, các diễn đàn trực tuyến	3.98	3.19	3.00
Trung bình chung		3.64	3.19	2.99
VI. Năng lực tự học, tự phát triển nghề nghiệp trong môi trường số				
19	Khả năng học tập suốt đời qua các khóa học trực tuyến	3.13	2.91	2.96
20	Xây dựng hồ sơ năng lực cá nhân qua e-portfolio.	3.22	3.06	2.88
21	Chủ động tham gia cộng đồng học tập trực tuyến	3.86	2.14	3.08
22	Tự nghiên cứu tài liệu để cải thiện kỹ năng giảng dạy	2.84	2.33	2.76
23	Xây dựng kế hoạch phát triển nghề nghiệp	3.13	2.91	2.96
Trung bình chung		3.41	3.14	2.97

Kết quả khảo sát cho thấy năng lực TUNN của sinh viên GDTH có sự khác biệt rõ giữa ba khóa: K20 cao nhất (ĐTB = 4,72), K21 đạt 4,06 và K22 thấp nhất (ĐTB = 2,88). K20 là sinh viên năm cuối, đã có nhiều trải nghiệm thực tập và rèn luyện nghiệp vụ nên có nhận thức nghề nghiệp rõ hơn, khả năng chấp nhận thực tế nghề nghiệp và quản lý cảm xúc tốt hơn. Kết quả này phù hợp với quan điểm của Savickas (2013) và Kolb (1984) về vai trò của trải nghiệm và phản tư trong quá trình hình thành năng lực thích ứng nghề nghiệp. K21 đạt mức trung bình khá, cho thấy sinh viên đã có nền tảng kiến thức và bước đầu tích lũy kinh nghiệm nhưng khả năng vận dụng vào các tình huống nghề nghiệp và môi trường số còn hạn chế. Trong khi đó, K22 có mức thấp nhất do còn thiếu trải nghiệm thực tiễn, nhận thức nghề nghiệp và kỹ năng sư phạm chưa phát triển đầy đủ. Kết quả này cho thấy năng lực thích ứng cần được hình thành ngay từ những năm đầu, thay vì chỉ tập trung ở giai đoạn thực tập cuối khóa. Đáng chú ý, năng lực công nghệ số và tự học, tự phát triển nghề nghiệp của cả ba khóa đều chưa cao (chủ yếu dưới 3,2). Như vậy, quá trình đào tạo đã góp phần nâng cao nhận thức và kinh nghiệm nghề nghiệp nhưng chưa tạo được sự phát triển tương ứng về khả năng thích ứng với yêu cầu của môi trường giáo dục số. Điều này phù hợp với các nghiên cứu của Drosos và Antoniou (2023), McMahon và Abkhezr (2025), khi nhấn mạnh vai trò của học tập liên tục, năng lực số và khả năng điều chỉnh trước sự thay đổi nghề nghiệp.

Từ kết quả trên, cần phát triển năng lực TUNN theo lộ trình xuyên suốt quá trình đào tạo: năm thứ nhất chú trọng nhận thức và bản sắc nghề nghiệp; các năm giữa tăng cường tự học, năng lực số và trải nghiệm nghề nghiệp; năm cuối tập trung thực hành, xử lý tình huống, quản lý cảm xúc và điều chỉnh hoạt động nghề nghiệp. Đây là cơ sở thực tiễn để đề xuất các biện pháp phát triển năng lực TUNN cho SV ngành GDTH trong bối cảnh chuyển đổi số.

4.2. Đề xuất biện pháp phát triển năng lực thích ứng nghề nghiệp cho sinh viên ngành Giáo dục tiểu học trong bối cảnh chuyển đổi số

Để khắc phục những hạn chế được chỉ ra từ thực trạng và phát triển năng lực TUNN cho SV ngành GDTH trong bối cảnh chuyển đổi số, các biện pháp cần được xây dựng trên cơ sở kết hợp giữa kết quả khảo sát thực tiễn, đặc điểm của nghề giáo viên tiểu học và yêu cầu thay đổi của môi trường giáo dục số. Theo Savickas (2013), thích ứng nghề nghiệp được hình thành thông qua sự chuẩn bị, chủ động khám phá, phát triển năng lực kiểm soát và xây dựng niềm tin vào khả năng thực hiện các nhiệm vụ nghề nghiệp; đồng thời, khả năng thích ứng cần được phát triển thông qua trải nghiệm, học tập và điều chỉnh hành vi trước những yêu cầu mới của nghề nghiệp. Trên cơ sở đó, nghiên cứu đề xuất các biện pháp theo hướng tác động đồng thời vào nhận thức nghề nghiệp, trải nghiệm thực tiễn, năng lực tự học và khả năng điều chỉnh hoạt động nghề nghiệp của sinh viên.

Thứ nhất, tổ chức bồi dưỡng năng cao nhận thức về bản sắc nghề nghiệp cho sinh viên. Nhà trường tổ chức khóa bồi dưỡng giúp SV hình thành nhận thức đúng đắn, giảm mơ hồ nghề nghiệp, tạo nền tảng tâm lý cho thích ứng nghề sau này, bởi thực trạng trên cho thấy SV năm thứ 2 còn mơ hồ về nghề nghiệp. Tổ chức các seminar, tọa đàm với chủ đề như “*Chân dung giáo viên tiểu học trong thời đại số*”, tạo cơ hội để SV tiếp xúc, trao đổi trực tiếp với giáo viên phổ thông, qua đó hiểu rõ hơn về yêu cầu nghề nghiệp, môi trường làm việc và những thách thức do chuyển đổi số đặt ra.

Thứ hai, tăng cường thực hành, mô phỏng và trải nghiệm các tình huống nghề nghiệp trong môi trường số. Kết quả nghiên cứu cho thấy SV K20 có mức độ TUNN cao hơn, trong đó kinh nghiệm thực tập và khả năng xử lý các tình huống nghề nghiệp là những yếu tố cần được quan tâm. Vì vậy, hoạt động đào tạo cần chuyển mạnh từ cung cấp kiến thức sang tạo cơ hội cho sinh viên được thực hành và trải nghiệm. Các học phần nghiệp vụ sư phạm có thể tích hợp các tình huống mô phỏng như thiết kế bài dạy trên nền tảng số, tổ chức lớp học trực tuyến hoặc kết hợp, xử lý tình huống học sinh mất tập trung khi học trực tuyến, sử dụng công cụ trí tuệ nhân tạo và giải quyết các vấn đề phát sinh trong môi trường dạy học số. Sinh viên thực hiện, nhận phản hồi từ giảng viên và bạn học, sau đó điều chỉnh cách xử lý. Việc học thông qua trải nghiệm và phản hồi giúp sinh viên hình thành khả năng điều chỉnh hành vi nghề nghiệp trước những tình huống mới, phù hợp với quan điểm coi trải nghiệm và khả năng điều chỉnh là thành tố quan trọng của thích ứng nghề nghiệp (Kolb, 1984; Savickas, 2013).

Thứ ba, phát triển năng lực tự học và tự phát triển nghề nghiệp trong môi trường số. Sinh viên cần được hướng dẫn có hệ thống các kỹ năng tự học, tìm kiếm, lựa chọn và đánh giá thông tin trong môi trường số. Nhà trường và khoa chuyên môn cần cung cấp nguồn học liệu số, giới thiệu các khóa học trực tuyến và tạo điều kiện để sinh viên chủ động cập nhật kiến thức chuyên môn, công nghệ và phương pháp dạy học mới. Sinh viên được khuyến khích xây dựng kế hoạch tự học, hồ sơ phát triển nghề nghiệp và thường xuyên tự đánh giá kết quả. Qua đó, hình thành thói quen học tập suốt đời và khả năng chủ động thích ứng với sự thay đổi của nghề nghiệp.

Thứ tư, tăng cường rèn luyện khả năng quản lý cảm xúc và điều chỉnh hành vi nghề nghiệp. Trong quá trình đào tạo, cần đưa các tình huống có khả năng gây áp lực hoặc khó khăn về tâm lý vào hoạt động thực hành và mô phỏng nghề nghiệp. SV được rèn luyện khả năng nhận diện cảm xúc, kiểm soát phản ứng, giải quyết vấn đề và lựa chọn cách ứng xử phù hợp với học sinh, phụ huynh và đồng nghiệp. Sau mỗi tình huống, sinh viên thực hiện phản tư về cảm xúc, cách xử lý và phương án điều chỉnh. Hoạt động này góp phần nâng cao khả năng tự kiểm soát và thích ứng linh hoạt trước những thay đổi của môi trường nghề nghiệp.

Thứ năm, xây dựng lộ trình phát triển năng lực thích ứng nghề nghiệp theo từng năm học. Nhà trường và khoa chuyên môn cần xác định mục tiêu phát triển năng lực TUNN phù hợp với từng giai đoạn đào tạo. Năm thứ nhất tập trung vào nhận thức và định hướng nghề nghiệp; năm thứ hai phát triển năng lực tự học và năng lực số; năm thứ ba tăng cường thực hành, mô phỏng và xử lý tình huống nghề nghiệp; năm thứ tư chú trọng thực tập và chuẩn bị chuyển tiếp sang nghề nghiệp. Các hoạt động được triển khai thông qua học phần, hoạt động bổ trợ, câu lạc bộ và trải

nghiệm nghề nghiệp. Cuối mỗi năm học, SV tự đánh giá kết quả và xây dựng kế hoạch phát triển cho giai đoạn tiếp theo.

5. Kết luận

Kết quả nghiên cứu đã xác định được cấu trúc năng lực TUNN của SV ngành GDTH trong bối cảnh chuyển đổi số với bảy thành tố và hệ thống các tiêu chí, mức độ đánh giá tương ứng. Trên cơ sở khảo sát 304 SV thuộc ba khóa K20, K21 và K22, nghiên cứu đã đánh giá thực trạng, chỉ ra sự khác biệt về mức độ thích ứng giữa các khóa và xác định những năng lực còn hạn chế, đặc biệt là năng lực số và tự học, tự phát triển nghề nghiệp. Bên cạnh đó, nghiên cứu vẫn còn một số hạn chế. Thứ nhất, mẫu khảo sát được thực hiện tại một cơ sở đào tạo giáo viên nên khả năng khái quát kết quả cho SV ngành GDTH ở các cơ sở khác còn hạn chế. Thứ hai, dữ liệu chủ yếu dựa trên tự đánh giá của sinh viên nên có thể chịu ảnh hưởng của nhận thức chủ quan. Thứ ba, nghiên cứu mới tập trung mô tả và so sánh thực trạng giữa các khóa, chưa kiểm định sâu tác động của từng yếu tố đến năng lực thích ứng nghề nghiệp. Các nghiên cứu tiếp theo cần mở rộng phạm vi khảo sát, kết hợp đánh giá của giảng viên và quan sát thực tế, đồng thời kiểm định mô hình các yếu tố ảnh hưởng đến năng lực TUNN.

Ghi chú về tác giả: TS Nguyễn Thị Thanh Hiền là giảng viên tại Khoa Khoa học Chính trị và Tâm lý giáo dục, Trường Đại học Hùng Vương, Phú Thọ, Việt Nam.

Lời cảm ơn: Nghiên cứu này nhận được tài trợ kinh phí bởi Trường Đại học Hùng Vương qua đề tài nghiên cứu cấp cơ sở: “Phát triển năng lực thích ứng nghề nghiệp trong bối cảnh chuyển đổi số cho sinh viên ngành Giáo dục tiểu học Trường Đại học Hùng Vương”, mã số: HV28.2025.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Ahmad, K., Iqbal, W., El-Hassan, A., Qadir, J., Benhaddou, D., Ayyash, M., & Al-Fuqaha, A. (2023). Data-driven artificial intelligence in education: A comprehensive review. *IEEE Transactions on Learning Technologies*, 17, 12-31. <https://doi.org/10.1109/TLT.2023.3314610>.
- Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2022) “Quyết định số 4740/QĐ-BGDĐT ban hành Bộ chỉ số, tiêu chí đánh giá chuyển đổi số cơ sở giáo dục đại học”.
- Drosos, N., & Antoniou, A.-S. G. (2023). Career adaptability and career resilience in the workplace. *Resilience in Modern Day Organizations*, 68-78.
- Dương, T. Ng. (2012). *Phát triển năng lực thích ứng nghề cho sinh viên cao đẳng sư phạm*. Luận án tiến sĩ Giáo dục học, Trường Đại học Sư phạm - Đại học Thái Nguyên.
- Hesketh, B. (2001). Adapting vocational psychology to cope with change. *Journal of Vocational Behavior*, 59(2), 203–212. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1826>.
- Hoàng, H.B. (2015). Năng lực và đánh giá theo năng lực. *Tạp chí Khoa học, Trường Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh*, 6(71), 21-32. [https://doi.org/10.54607/hcmue.js.0.6\(71\).667\(2015\)](https://doi.org/10.54607/hcmue.js.0.6(71).667(2015))
- Lã P.T, Trần. Đ.M. (2024), Phát triển năng lực thích ứng cho sinh viên sư phạm trong bối cảnh chuyển đổi số hiện nay. *Tạp chí Giáo dục*, 24(số đặc biệt 9), 51-54.
- Lê, N.H. (2017). *Phát triển năng lực thích ứng nghề cho sinh viên trong dạy học ngành Công nghệ kỹ thuật điện, điện tử*. Luận án tiến sĩ Khoa học giáo dục, Trường Đại học Sư phạm Hà Nội. tr37.
- Johnston, C. S. (2018). A systematic review of the career adaptability literature and future outlook. *Journal of Career Assessment*, 26(1), 3–30. <https://doi.org/10.1177/1069072716679921>.

- Nguyễn, P. H & Dương, T. H. Y. (2022), Thích ứng của giáo viên đối với đổi mới chương trình giáo dục phổ thông, *Tạp chí Khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội*, Vol. 38, 3/2022, 85-95.
- Nguyễn, T. H, Nguyễn, T. L. (2024). Công cụ đánh giá năng lực thích ứng của giáo viên với Chương trình Giáo dục phổ thông 2018, *Tạp chí Khoa học Giáo dục Việt Nam*, tập 20, số 1, 1-8.
- Nguyễn, T.T.H. (2017). Phát triển năng lực thích ứng cho đội ngũ giáo viên đáp ứng yêu cầu thực hiện. *Tạp chí Khoa học, Trường Đại học Đồng Tháp*, 29, 30-36.
- Rossier, J., Ginevra, M. C., Bollmann, G., & Nota, L. (2017). The importance of career adaptability, career resilience, and employability in designing a successful life. In *Psychology of career adaptability, employability and resilience*. (pp. 65-82). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-66954-0_5.
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Heslin, P. A. (2016). Developing career resilience and adaptability. *Organizational Dynamics*, 45(3), 245-257. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2016.07.009>.
- Trịnh, T. C. T. (2025). Mức độ biểu hiện thích ứng nghề nghiệp của giáo viên tiểu học mới vào nghề vùng Đông Nam Bộ so sánh theo các biên số, *Tạp chí giáo dục*, 25(6), tr. 59- 64.
- Thủ tướng Chính phủ. (2022) “Quyết định số 131/QĐ-TTg phê duyệt Đề án “Tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin và chuyển đổi số trong giáo dục và đào tạo giai đoạn 2022 - 2025, định hướng đến năm 2030, tr.5.
- Trường Đại học Hùng Vương. (2025). Chuẩn đầu ra chương trình đào tạo ngành Giáo dục tiểu học. (ban hành kèm theo Quyết định số 352/QĐ-ĐHHV-ĐT ngày 28/3/2025). https://drive.google.com/file/d/1EPDHOuKL8VKvJKg-ojAaQyT5Fa7_u820/view.
- Thông tư 02/TT 17/2025/TT-BGDĐT của Bộ Giáo dục và Đào tạo về “khung năng lực số cho người học”.
- UNESCO. (2018). UNESCO ICT Competency Framework for Teachers. (Version 3). United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization.
- Vũ, T.T.H. (2017), Bộ công cụ đánh giá năng lực dạy học tích hợp cho sinh viên ngành sư phạm Hóa. *Tạp chí Khoa học, Trường Đại học Sư phạm Hà Nội*, Vol. 62, No.9. tr.59–70.
- Wang, D., & Huang, X. (2025). Transforming education through artificial intelligence and immersive technologies: Enhancing learning experiences. *Interactive Learning Environments*, 33(7), 4546–4565. <https://doi.org/10.1080/10494820.2025.2465451>.