

XÂY DỰNG BỘ CÔNG CỤ ĐÁNH GIÁ NĂNG LỰC THÍCH ỨNG NGHỀ NGHIỆP CỦA GIÁO VIÊN PHỔ THÔNG MỚI VÀO NGHỀ

Trịnh Thị Cẩm Tuyền

Trường Đại học Thủ Dầu Một
Email: tuyenttc@tdmu.edu.vn

Article history

Received: 13/12/2024

Accepted: 22/01/2025

Published: 20/02/2025

Keywords

Toolkits, assessments, novice general education teachers, career adaptability competency

ABSTRACT

Novice teachers are those who have just graduated from school and with a working time at school of less than 5 years. Thanks to their professional adaptability, novice teachers can successfully handle difficulties, thereby improving their qualities and competencies to meet the requirements of the profession. With the aim of proposing a model for examining the structure of professional adaptability of novice general education teachers, we have developed a set of tools to measure this capacity. Based on the data collected from 273 novice teachers working in primary schools, middle schools and high schools in Binh Duong province and Ho Chi Minh City, the results of exploratory factor analysis (EFA) and confirmatory factor analysis (CFA), the reliability and validity of the tool set are found satisfactory to assess professional adaptability on the sample. This result not only confirms the applicability of the toolkit but also provides a practical basis for developing training programs to foster professional adaptability competency for novice teachers, helping them quickly integrate and develop in the educational environment.

1. Mở đầu

Thích ứng nghề nghiệp (TUNN) đóng vai trò quan trọng, giúp cá nhân điều chỉnh tâm - sinh lí, nhân cách để đáp ứng yêu cầu công việc, nâng cao hiệu quả lao động (Lê Thị Bích Ngọc, 2024), đặc biệt với GV mới vào nghề. Các nghiên cứu gọi nhóm này bằng nhiều thuật ngữ như “GV trẻ” (Nguyễn Thúy Bình, 1984), “GV mới” (Kueker, 2005), “GV mới bắt đầu” (Veenman, 1984), nhưng đều thống nhất họ là những người có dưới 5 năm kinh nghiệm giảng dạy. Việc chuyển từ môi trường học tập sang làm việc thực tiễn với quan hệ phức tạp hơn cùng HS, đồng nghiệp, phụ huynh khiến GV mới gặp nhiều khó khăn. TUNN giúp họ chủ động vượt qua trở ngại, gắn bó lâu dài với nghề và đáp ứng chuẩn nghề nghiệp. Trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp 4.0, đổi mới giáo dục đòi hỏi GV có những năng lực mới, trong đó năng lực thích ứng là yếu tố quan trọng giúp họ thực hiện hiệu quả nhiệm vụ giảng dạy (Nguyễn Thị Tuyết Hạnh, 2017).

Nhằm mục đích giúp sinh viên sư phạm sau tốt nghiệp, GV mới vào nghề ở các trường tiểu học, THCS và THPT có căn cứ để tự đánh giá bản thân và các nhà quản lí có thể tham khảo khi muốn đánh giá năng lực TUNN ở GV, chúng tôi đã tiến hành xây dựng bộ công cụ đánh giá năng lực TUNN của GV phổ thông mới vào nghề.

2. Kết quả nghiên cứu

2.1. Khái niệm “năng lực thích ứng nghề nghiệp của giáo viên phổ thông mới vào nghề”

Savickas (1997) cho rằng, khả năng TUNN là nguồn lực tâm lí giúp cá nhân sẵn sàng đáp ứng với những thay đổi trong nghề nghiệp, sự chuyển đổi từ nghề này sang nghề khác và cả các chấn thương trong nghề nghiệp. Khả năng TUNN bao gồm ba khía cạnh là: (1) định hướng tương lai; (2) sự tìm hiểu bản thân, môi trường làm việc; (3) ra quyết định thích ứng. Savickas (2005) tiếp tục chỉnh sửa và đi đến kết luận rằng khả năng TUNN bao gồm bốn khía cạnh: (1) sự quan tâm nghề nghiệp; (2) sự kiểm soát nghề nghiệp; (3) sự tò mò nghề nghiệp; (4) sự tự tin trong nghề nghiệp. Savickas và Porfeli (2012) công bố thang đo khả năng TUNN bằng tiếng Anh được phát triển trên cơ sở phân tích dữ liệu từ 13 quốc gia trên thế giới với hệ số tin cậy Cronbach's Alpha là 0,92 cho toàn thang đo, trong đó sự tự tin nghề nghiệp (0,83), sự kiểm soát nghề nghiệp (0,74), sự tò mò nghề nghiệp (0,79) và sự tự tin nghề nghiệp (0,85).

Theo Rudolph và cộng sự (2017), người lao động có năng lực TUNN thì có khả năng chuẩn bị công việc, nghề nghiệp trong tương lai (quan tâm), chịu trách nhiệm về sự phát triển nghề nghiệp của họ (kiểm soát), khám phá bản

thân tương lai và cơ hội nghề nghiệp (tò mò, khám phá) và tin tưởng vào khả năng thành công trong giải quyết các vấn đề liên quan đến nghề nghiệp (tự tin).

Kế thừa hai quan điểm trên về TUNN, dựa vào Thông tư số 20/2018/TT-BGDĐT ngày 22/8/2018 (Bộ GD-ĐT, 2018) ban hành quy định chuẩn nghề nghiệp GV cơ sở giáo dục phổ thông, chúng tôi cho rằng: *Năng lực TUNN của GV phổ thông mới vào nghề là việc cá nhân tích cực tìm hiểu điều kiện lao động thực tế ở nhà trường, tích cực thực hiện nhiệm vụ dạy học, giáo dục HS, giao tiếp với các chủ thể liên quan trong công việc, tích cực tự bồi dưỡng bản thân và tự tin trong hoạt động nghề nghiệp nhằm đáp ứng yêu cầu, đòi hỏi của nghề.*

2.2. Đề xuất thang đo năng lực thích ứng nghề nghiệp cho giáo viên phổ thông mới vào nghề

Dựa vào những yêu cầu của lao động nghề nghiệp, các phẩm chất và năng lực chuyên môn, nghiệp vụ cần có của người GV phổ thông đã được xác định trong Thông tư số 20/2018/TT-BGDĐT ngày 22/8/2018 (Bộ GD-ĐT, 2018), chúng tôi xây dựng bộ công cụ đánh giá năng lực TUNN gồm 4 nhân tố thể hiện 4 năng lực cốt lõi với 42 tiêu chí. Nội dung của bộ công cụ được mô tả trong bảng sau đây:

Bảng 1. Bảng tiêu chí đo năng lực TUNN của GV phổ thông mới vào nghề

Nhân tố	Nội dung các tiêu chí	Mã hóa
Năng lực quan tâm nghề nghiệp (NLQTNN)	Tìm hiểu các quy định của ngành về chuẩn nghề nghiệp, điều lệ trường học, quy định tính lương, điều kiện thăng hạng,...	QT1
	Tìm hiểu về truyền thống, văn hóa của nhà trường	QT2
	Tìm hiểu thông tin về đồng nghiệp, CBQL	QT3
	Hiểu rõ các quy định của ngành về chuẩn nghề nghiệp, điều lệ trường học, quy định tính lương, điều kiện thăng hạng,...	QT4
	Tìm hiểu các quy định của nhà trường về nội quy làm việc, quy chế chuyên môn, quy định xếp loại thi đua,...	QT5
	Hiểu rõ các quy định của nhà trường về nội quy làm việc, quy chế chuyên môn, quy định xếp loại thi đua,...	QT6
	Cập nhật các thông tin mang tính thời sự liên quan lĩnh vực giáo dục	QT7
	Tìm hiểu về tình hình giáo dục ở địa phương	QT8
	Làm quen với điều kiện cơ sở vật chất ở trường học (phòng học, nhà xe, thư viện, phòng hội họp...)	QT9
	Tìm hiểu các thông tin liên quan đến HS trong lớp mà mình giảng dạy, chủ nhiệm (hoàn cảnh gia đình, đặc điểm tâm lý, thành tích học tập,...)	QT10
Năng lực kiểm soát nghề nghiệp (NLKSNN)	Triển khai kế hoạch bài dạy, kế hoạch chủ nhiệm, kế hoạch giáo dục ngoài giờ lên lớp đúng quy định	KS1
	Thiết lập giao tiếp với HS, phụ huynh HS, đồng nghiệp, GV hướng dẫn, Ban Giám hiệu	KS2
	Sử dụng thành thạo phương tiện, trang thiết bị phục vụ cho nhiệm vụ dạy học và giáo dục HS	KS3
	Biết cách thể hiện sự yêu thương, sự nghiêm khắc phù hợp với từng HS, từng thời điểm	KS4
	Xử lý kịp thời những hành vi vi phạm nội quy để duy trì nề nếp kỉ luật trong lớp	KS5
	Xây dựng kế hoạch bài dạy, kế hoạch chủ nhiệm, kế hoạch giáo dục ngoài giờ lên lớp đúng quy định	KS6
	Sử dụng các phương pháp dạy học theo hướng phát huy tính sáng tạo cho HS	KS7
	Biết cách giao tiếp với từng HS khác nhau	KS8
	Xây dựng hiệu quả bầu không khí học tập hợp tác, thân thiện, tạo sự tự tin cho HS	KS9
	Biết cách duy trì mối quan hệ tích cực với đồng nghiệp, GV hướng dẫn tập sự, Ban Giám hiệu	KS10
	Biết cách tạo sự tin tưởng, hợp tác trong mối quan hệ với phụ huynh HS	KS11
Năng lực khám phá nghề nghiệp (NLKPNN)	Thực hiện các mục tiêu đã đặt ra trong công việc, trong sự nghiệp	KP1
	Tìm kiếm cơ hội học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của bản thân	KP2
	Rèn luyện rèn luyện các kĩ năng sư phạm	KP3
	Biết cần học gì để phát triển sự nghiệp	KP4
	Tìm kiếm sự giúp đỡ từ đồng nghiệp, người thân quen	KP5
	Rèn luyện phẩm chất đạo đức nhà giáo	KP6
	Tích cực học hỏi, trao đổi, chia sẻ kinh nghiệm với đồng nghiệp	KP7
	Sẵn sàng thay đổi thói quen, sở thích của bản thân để phù hợp với nội quy giờ giấc, trang phục của trường, tác phong sư phạm	KP8
	Nhận ra bản thân có nhiều điểm phù hợp với nghề GV	KP9
	Thử sức với nhiều nhiệm vụ mới	KP10
Năng lực tự tin nghề nghiệp (NLTTNN)	Tự tin về các quyết định liên quan đến HS	TT1
	Tự tin về sự phù hợp của bản thân về ngoại hình, sức khỏe, năng khiếu, tính cách, khí chất,... với nghề GV	TT2

Tự tin đưa ra quan điểm cá nhân về các vấn đề liên quan đến chuyên môn	TT3
Tự tin bản thân sẽ thực hiện tốt nhiệm vụ giáo dục HS	TT4
Tự tin bản thân sẽ thực hiện tốt nhiệm vụ dạy học	TT5
Tự tin vận dụng tri thức mới, kỹ năng mới vào việc giải quyết nhiệm vụ được giao	TT6
Tự tin về năng lực sư phạm của bản thân	TT7
Tự tin trong giao tiếp với HS, phụ huynh HS, đồng nghiệp, Ban Giám hiệu	TT8
Tự tin về sự tiến bộ của bản thân trong công việc	TT9
Tự tin về tương lai tốt đẹp của bản thân	TT10
Tự tin về các lựa chọn trong công việc của bản thân	TT11

2.3. Đánh giá thang đo năng lực thích ứng nghề nghiệp cho giáo viên phổ thông mới vào nghề ở một số trường tiểu học, trung học cơ sở, trung học phổ thông tại tỉnh Bình Dương và Thành phố Hồ Chí Minh

2.3.1. Khái quát khảo sát

Chúng tôi khảo sát thang đo năng lực TUNN với GV mới vào nghề (dưới 5 năm) tại các trường tiểu học, THCS, THPT ở Bình Dương và TP. Hồ Chí Minh. Tổng số phiếu phát ra là 280, thu về 278, trong đó 273 phiếu hợp lệ (102 GV tiểu học, 96 GV THCS, 75 GV THPT). Khảo sát diễn ra từ 5/2024 đến 7/2024.

Phương pháp nghiên cứu được chúng tôi sử dụng là: (1) Phương pháp lý luận gồm phân tích, tổng hợp và hệ thống hóa tài liệu về TUNN và GV mới vào nghề để xây dựng mô hình nghiên cứu và bộ công cụ đo lường; (2) Phương pháp điều tra với bộ công cụ đánh giá năng lực TUNN gồm 4 nhân tố cốt lõi (quan tâm, kiểm soát, khám phá, tự tin nghề nghiệp) với 42 mệnh đề theo thang đo Likert 5 mức; (3) Phương pháp thống kê toán học, sử dụng SPSS 25.0 và AMOS 20.0 để phân tích độ tin cậy (Cronbach's Alpha), EFA và CFA nhằm kiểm định khả năng đo lường của bộ công cụ.

2.3.2. Kết quả kiểm định hệ số độ tin cậy của thang đo

Chúng tôi kiểm định độ tin cậy của bốn tiểu thang đo: NLQTNN (10 biến), NLKSNN (11 biến), NLKPNN (10 biến), NLTTNN (11 biến), với tổng 42 biến quan sát. Theo Cristobal và cộng sự (2007), các biến có tương quan biến - tổng < 0,3 bị loại. Kiểm tra lần hai cho kết quả như bảng sau.

Bảng 2. Độ tin cậy toàn thang đo và các tiểu thang đo năng lực TUNN của GV mới vào nghề lần 2

Thang đo và tiểu thang đo	Các biến quan sát bị loại	Tương quan biến - tổng	Alpha của Cronbach	Tổng các biến quan sát
NLQTNN	QT2,QT3,QT8	Từ 0,64 đến 0,84	0,93	7
NLKSNN	KS3,KS5,KS10,KS11	Từ 0,65 đến 0,81	0,91	7
NLKPNN	KP4,KP5,KP8	Từ 0,76 đến 0,91	0,95	7
NLTTNN	TT1,TT10,TT11	Từ 0,73 đến 0,87	0,95	8
Toàn thang đo			0,86	29

Sau kiểm tra độ tin cậy lần hai, thang đo giảm từ 42 xuống 29 biến quan sát. Các biến đều có tương quan biến - tổng > 0,3 và Cronbach's Alpha > 0,6. Cụ thể: (1) Quan tâm nghề nghiệp: 0,93; (2) Kiểm soát nghề nghiệp: 0,91; (3) Khám phá nghề nghiệp: 0,95; (4) Tự tin nghề nghiệp: 0,95. Toàn thang đo có Cronbach's Alpha = 0,86, cho thấy độ tin cậy chấp nhận được.

2.3.3. Kết quả đánh giá thang đo bằng phân tích nhân tố khám phá EFA

Thực hiện phân tích EFA, cho kết quả là: hệ số KMO là 0,817 > 0,5, giá trị kiểm định Bartlett's có mức ý nghĩa (Sig.=0,000 < 0,05) chứng tỏ 29 biến quan sát có tương quan với nhau trong tổng thể. Các mức giá trị Eigenvalues=3,186 > 1 và với phương pháp rút trích Principal components và phép xoay Varimax, phân tích nhân tố đã trích được 4 nhân tố từ 29 biến quan sát, tổng phương sai trích Rotation Sums of Squared Loadings (Cumulative %)=67.601% > 50%. Điều này chứng tỏ 67,601% biến thiên của dữ liệu được giải thích bởi 4 nhân tố. Chúng tôi thu được bảng sau đây:

Bảng 3. Bảng ma trận xoay

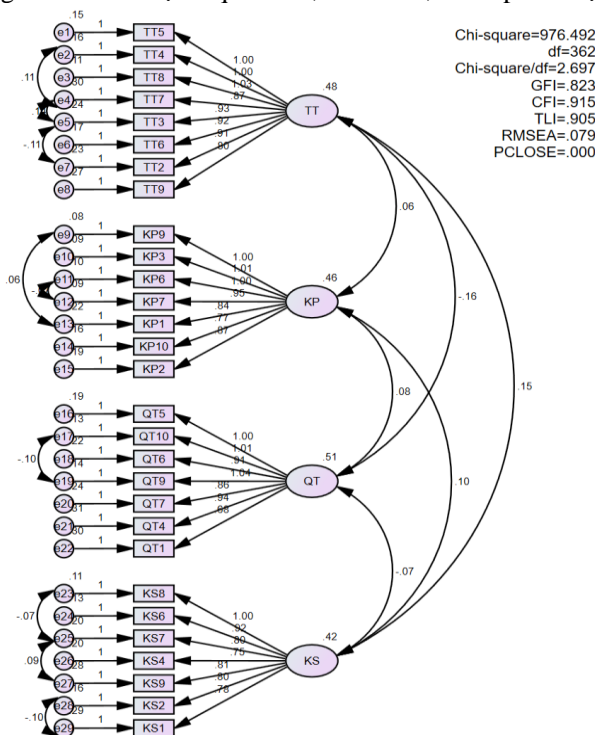
Tên nhân tố	Pattern Matrixa					
		Component				
		1	2	3	4	5
Năng lực tự tin nghề nghiệp (NLTTNN)	TT5	0,918				
	TT4	0,893				
	TT8	0,873				
	TT7	0,842				
	TT3	0,836				
	TT6	0,802				

Năng lực khám phá nghề nghiệp (NLKPNN)	TT2	0,759			
	KP9		0,956		
	KP3		0,906		
	KP6		0,884		
	KP7		0,866		
	KP1		0,822		
	KP10		0,787		
Năng lực quan tâm nghề nghiệp (NLQTNN)	QT5			0,871	
	QT10			0,866	
	QT6			0,857	
	QT9			0,826	
	QT7			0,824	
	QT4			0,732	
	QT1			0,631	
Năng lực kiểm soát nghề nghiệp (NLKSNN)	KS8				0,878
	KS6				0,856
	KS7				0,770
	KS4				0,741
	KS9				0,735
	KS2				0,709
	KS1				0,668

Như vậy, từ bộ công cụ đo lường năng lực TUNN của GV phổ thông mới vào nghề gồm 42 biến quan sát hội tụ thành 4 năng lực cốt lõi, gồm 29 biến quan sát chất lượng. Cụ thể: (1) NLQTNN gồm biến QT5, QT10, QT6, QT9, QT7, QT4, QT1; (2) NLKSNN gồm biến KS8, KS6, KS7, KS4, KS9, KS2, KS1; (3) NLKPNN gồm biến KP9, KP3, KP6, KP7, KP1, KP10, KP2; (4) NLTTNN gồm biến TT5, TT4, TT8, TT7, TT3, TT6, TT2, TT9.

2.3.4. Kết quả đánh giá thang đo bằng phân tích nhân tố khẳng định CFA

Phân tích CFA cho thấy mô hình bốn nhân tố phù hợp với dữ liệu: GFI=0,823 (>0,8), TLI=0,905 (>0,9), CFI=0,915 (>0,9), CMIN/df=2,697 (<3), RMSEA=0,079 (<0,08). Do đó, thang đo năng lực TUNN của GV phổ thông mới vào nghề đo lường tốt bốn khía cạnh: quan tâm, kiểm soát, khám phá và tự tin nghề nghiệp.



Hình 1. Mô hình bốn nhân tố

3. Kết luận

Trên cơ sở hệ số tin cậy Alpha của Cronbach, kết quả phân tích nhân tố khám phá EFA và phân tích nhân tố khẳng định CFA, từ mô hình nghiên cứu về năng lực TUNN của GV phổ thông mới vào nghề ban đầu bao gồm 42 biến quan sát hội tụ thành bốn nhân tố sau khi hiệu chỉnh còn lại 29 biến quan sát đạt chất lượng. Kết quả nghiên cứu đã xác nhận mô hình bốn nhân tố trên mẫu GV tại các cơ sở giáo dục phổ thông. Vì thế, có thể sử dụng bộ công cụ đánh giá này gồm 29 mục hỏi tương ứng với 29 biến quan sát để đo lường năng lực TUNN trên khách thể GV phổ thông mới vào nghề. Tuy nhiên, vì giới hạn về thời gian và khoảng cách địa lí, chúng tôi chỉ có thể tiến hành khảo sát trên 273 GV đang công tác ở các trường tiểu học, THCS, THPT trên địa bàn tỉnh Bình Dương và TP. Hồ Chí Minh. Do đó, vẫn cần nhiều nghiên cứu trên mẫu cộng đồng rộng hơn về số lượng và đa dạng hơn về vùng miền, khu vực để khẳng định độ hiệu lực cấu trúc của công cụ này.

Tài liệu tham khảo

- Baumgartner, H., & Homburg, C. (1996). Applications of structural equation modeling in marketing and consumer research: A review. *International Journal of Research in Marketing*, 13(2), 139-161.
- Bộ GD-ĐT (2018). *Thông tư số 20/2018/TT-BGDĐT ngày 22/08/2018 ban hành quy định chuẩn nghề nghiệp giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông*.
- Cristobal, E., Flavián, C., & Guinaliú, M. (2007). Perceived e-service quality (PeSQ): Measurement validation and effects on consumer satisfaction and web site loyalty. *Managing Service Quality: An International Journal*, 17(3), 317-340. <https://doi.org/10.1108/09604520710744326>
- Doll, W. J., Xia, W., & Torkzadeh, G. (1994). A confirmatory factor analysis of the end-user computing satisfaction instrument. *MIS Quarterly*, 18(4), 453-461.
- Feiman-Nemser, S. (2001). From Preparation to Practice: Designing a Continuum to Strengthen and Sustain Teaching. *Teachers College Record: The Voice of Scholarship in Education*, 103(6), 1013-1055. <https://doi.org/10.1111/0161-4681.00141>
- Kueker, J. (2005). Finders and Keepers: Helping New Teachers Survive and Thrive in Our Schools. *Childhood Education*, 82(2), 116-117.
- Lê Thị Bích Ngọc (2024). Cấu trúc năng lực thích ứng nghề nghiệp của giáo viên mầm non đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục. *Tạp chí Giáo dục*, 24(14), 13-17.
- Nguyễn Thị Tuyết Hạnh (2017). Phát triển năng lực thích ứng cho đội ngũ giáo viên đáp ứng yêu cầu thực hiện nhiệm vụ giáo dục trong bối cảnh mới. *Tạp chí Khoa học, Trường Đại học Đồng Tháp*, 29, 30-36.
- Nguyễn Thuý Bình (1984). *Sự thích ứng nghề nghiệp của giáo viên trẻ (từ 1 đến 5 năm tuổi nghề) dạy môn Toán ở một số trường phổ thông cơ sở huyện Từ Liêm, thành phố Hà Nội*. Luận án tiến sĩ Tâm lí học, Trường Đại học Sư phạm Hà Nội.
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17-34.
- Savickas, M. L. (1997). Career Adaptability: An Integrative Construct for Life-Span, Life-Space Theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247-259. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>
- Savickas, M. L. (2005). *The theory and practice of career construction*. Career development and counseling: Putting theory and research to work/John Wiley & Sons, Inc.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673.
- Veenman, S. (1984). Perceived Problems of Beginning Teachers. *Review of Educational Research*, 54(2), 143-178. <https://doi.org/10.3102/00346543054002143>