

MỨC ĐỘ BIỂU HIỆN THÍCH ỨNG NGHỀ NGHIỆP CỦA GIÁO VIÊN TIỂU HỌC MỚI VÀO NGHỀ VÙNG ĐÔNG NAM BỘ: SO SÁNH THEO CÁC BIẾN SỐ

Trịnh Thị Cẩm Tuyền

Trường Đại học Thủ Dầu Một

Email: tuyenttc@tdmu.edu.vn

Article history

Received: 10/01/2025

Accepted: 24/02/2025

Published: 20/3/2025

Keywords

Southeast, manifestation, variable, new teachers, level, career adaptation

ABSTRACT

Career adaptation of new primary school teachers is the active, proactive learning of actual working conditions at school, performing teaching and educating tasks, communicating with related subjects at work, self-improvement and confidence in professional activities to meet the requirements and demands of the profession. Based on a survey using a questionnaire of 394 new primary school teachers in the Southeast region, the results showed that according to the variables of working area, type of working school and number of working years, there were differences in the level of career adaptation of new primary school teachers but there were no differences according to the variables of university graduation results and gender in all four components of the career adaptation structure: career interest, career control, career exploration and career confidence. From the results of this study, the article has suggested the next research direction which is to continue to clarify the difference in the level of career adaptation expression according to learning outcome variables on many other subjects besides the subjects of primary school teachers who are new to the profession, students and pupils.

1. Mở đầu

Cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ 4 đã tạo ra những biến chuyển trong đời sống, KT-XH và đặt ra nhiều thách thức mới đối với ngành GD-ĐT. Do đó nhiệm vụ đặt ra cho đội ngũ GV tiểu học là cần có một tâm thế sẵn sàng ứng phó với những thách thức, với những thay đổi trong hoạt động nghề nghiệp hiện nay (Nguyễn Thị Phương Nhung, 2024). Thích ứng nghề nghiệp (TUNN) có vai trò đặc biệt quan trọng trong hoạt động nghề nghiệp, giúp cá nhân có khả năng thay đổi những đặc điểm tâm - sinh lí và nhân cách phù hợp, đáp ứng yêu cầu của hoạt động, đạt hiệu quả lao động và nâng cao năng suất lao động (Lê Thị Bích Ngọc, 2024). Tại Việt Nam, nghiên cứu về TUNN của GV tiểu học mới vào nghề còn khá mới mẻ. Khảo cứu các nguồn tài liệu trong nước cho thấy, đa phần các nghiên cứu chỉ tập trung tìm hiểu khía cạnh thích ứng của GV với một dạng hoạt động nhất định trong lĩnh vực hoạt động nghề nghiệp của GV như thích ứng với hoạt động dạy học của Nguyễn Thị Thanh Nga (2015), thích ứng của GV tiểu học với đánh giá HS theo tiếp cận năng lực của Lê Thị Thu Hà (2019),... Vì thế, dẫn đến “khoảng trống” trong nghiên cứu về TUNN của GV tiểu học mới vào nghề là chưa có “bức tranh” tổng thể về nghiên cứu TUNN của GV tiểu học mới vào nghề nói chung và TUNN của GV tiểu học mới vào nghề của vùng Đông Nam Bộ nói riêng.

Xuất phát từ những lí do trên, bài báo tiến hành phân tích thực trạng mức độ biểu hiện TUNN của GV tiểu học mới vào nghề vùng Đông Nam Bộ so sánh theo các biến số: giới tính, số năm công tác, kết quả học tập đại học, địa bàn công tác, loại trường công tác nhằm đưa ra các số liệu cụ thể về thực trạng này.

2. Kết quả nghiên cứu

2.1. Thích ứng nghề nghiệp của giáo viên tiểu học mới vào nghề

Rottinghaus và cộng sự (2005) cho rằng, TUNN là xu hướng mà mỗi cá nhân đưa ra khả năng của bản thân để xây dựng điều chỉnh kế hoạch nghề nghiệp của mình, đặc biệt là đối mặt với những tình huống không biết trước đề cập đến tiến trình, tầm quan trọng của mối quan hệ giao thoa giữa môi trường làm việc và năng lực của mỗi cá nhân, nhấn mạnh đến khả năng điều chỉnh và vấn đề mà mỗi cá nhân phải đối mặt, khả năng xoay sở với những vấn đề rắc rối về nghề nghiệp,... Cùng quan điểm đó, Nguyễn Thị Kim Dung và Đỗ Thị Thuận (2017) cho rằng, TUNN là quá trình con người nhận thức và hành động một cách chủ động, tích cực nhằm làm quen, tiếp nhận các yếu tố, đặc điểm và điều kiện lao động của môi trường nghề nghiệp, điều chỉnh cảm xúc, lĩnh hội kinh nghiệm và phương thức hành

vi mới, nỗ lực khắc phục khó khăn nhằm giải quyết thành công những vấn đề nảy sinh trong quá trình hoạt động nghề nghiệp. TUNN là khả năng cá nhân tích cực tìm hiểu, chủ động hòa nhập với các nội dung của hoạt động nghề nghiệp, tự giác rèn luyện kỹ năng nghề nghiệp, bồi dưỡng lòng yêu nghề nhằm đáp ứng yêu cầu nghề nghiệp (Nguyễn Thị Bảy và Nguyễn Thị Linh, 2019). Thích ứng nghề là quá trình đưa con người vào lao động nghề nghiệp, là thời kì chuyển thành niên HS, sinh viên sang vị thế của người công dân có tay nghề (Nguyễn Văn Hộ, 2000).

Trên cơ sở tìm hiểu các quan điểm về khái niệm TUNN, chúng tôi đưa ra khái niệm TUNN của GV tiểu học mới vào nghề như sau: “TUNN của GV tiểu học mới vào nghề là sự tích cực, chủ động tìm hiểu điều kiện lao động thực tế ở nhà trường, thực hiện nhiệm vụ dạy học, giáo dục HS, giao tiếp với các chủ thể liên quan trong công việc, tự bồi dưỡng bản thân và tự tin trong hoạt động nghề nghiệp nhằm đáp ứng yêu cầu, đòi hỏi của nghề”.

Dựa trên Thông tư số 02/2021/TT-BGDĐT quy định tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp (Bộ GD-ĐT, 2021), Thông tư số 20/2018/TT-BGDĐT ban hành quy định chuẩn nghề nghiệp GV cơ sở giáo dục phổ thông (Bộ GD-ĐT, 2018) và kế thừa mô hình nghiên cứu TUNN của Savickas (2005), chúng tôi xem xét TUNN của GV tiểu học mới vào nghề được thể hiện qua 04 thành phần là: (1) Sự quan tâm nghề nghiệp; (2) Sự kiểm soát nghề nghiệp; (3) Sự khám phá nghề nghiệp; (4) Sự tự tin nghề nghiệp.

2.2. Khái quát chung về khảo sát

- *Mẫu khảo sát và thời gian khảo sát*: Nghiên cứu bao gồm 394 GV tiểu học mới vào nghề đang công tác ở các trường tiểu học thuộc khu vực Đông Nam Bộ bao gồm: tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu, tỉnh Bình Dương, tỉnh Bình Phước, tỉnh Đồng Nai, tỉnh Tây Ninh và TP. Hồ Chí Minh trong thời gian từ tháng 3/2024 đến tháng 7/2024. Sự phân bố của mẫu nghiên cứu được trình bày chi tiết ở bảng 1.

Bảng 1. Phân bố khách thể nghiên cứu (N=394)

Thông tin cá nhân		Số lượng	Tỉ lệ
Độ tuổi	Dưới 35 tuổi	394	100
	Từ 35 tuổi đến 40 tuổi	0	0
	Trên 40 tuổi	0	0
Giới tính	Nam	129	32,7
	Nữ	265	67,3
Số năm công tác	Dưới 1 năm	82	20,8
	Từ 1 đến 3 năm	170	43,1
	Từ 3 đến 5 năm	142	36,0
Kết quả tốt nghiệp đại học	Xuất sắc	16	4,1
	Giỏi	56	14,2
	Khá	292	74,1
	Trung bình	30	7,6
Loại hình trường công tác	Công lập	243	61,7
	Ngoài công lập	151	38,3
Địa bàn trường công tác	Thành phố, thị xã	179	45,4
	Nông thôn	215	54,6

- *Thang đo và xử lý số liệu*: Sử dụng phương pháp điều tra bằng bảng hỏi để thu thập dữ liệu về thực trạng mức độ TUNN của GV tiểu học mới vào nghề. Bảng hỏi được xây dựng trên cơ sở tham khảo thang đo khả năng TUNN của Savickas và Porfeli (2012), thang đo đánh giá năng lực TUNN của GV mầm non của Vũ Phương Liên và cộng sự (2018), bộ công cụ đánh giá năng lực thích ứng của GV với Chương trình giáo dục phổ thông 2018 của Nguyễn Thị Hằng và Nguyễn Thị Liên (2024) đồng thời dựa vào các đặc điểm lao động sư phạm của GV tiểu học và Thông tư số 20/2018/TT-BGDĐT ban hành quy định chuẩn nghề nghiệp GV tiểu học. Bảng hỏi gồm 30 item trên thang Likert 5 điểm để đo lường các khía cạnh cụ thể là: Sự quan tâm nghề nghiệp, sự kiểm soát nghề nghiệp và sự khám phá nghề nghiệp. Độ tin cậy của toàn thang đo TUNN là $\alpha=0,92$ trong đó 30 item có tương quan biến - tổng (Corrected Item - Total Correlation) lớn hơn 0,3; độ tin cậy lần lượt của các biểu hiện TUNN là: sự quan tâm nghề nghiệp: $\alpha=0,82$; sự kiểm soát nghề nghiệp: $\alpha=0,88$; sự khám phá nghề nghiệp: $\alpha=0,82$. Điểm quy ước để định tính như sau: 1 điểm: Hoàn toàn không có khả năng này; 2 điểm: Phần lớn là không có khả năng này; 3 điểm: Phần vân; 4 điểm: Phần lớn là có khả năng này; 5 điểm: Hoàn toàn có khả năng này. Điểm định lượng đối với từng mức độ được xác định dựa vào phân phối chuẩn và độ lệch chuẩn, được tính theo công thức là: Mức rất thấp: Điểm TUNN nằm trong khoảng từ 1,00 đến dưới Điểm trung bình (ĐTB) - 2 Độ lệch chuẩn (ĐLC); Mức thấp: Điểm TUNN nằm trong khoảng từ ĐTB - 2 ĐLC đến dưới ĐTB - 1 ĐLC; Mức trung bình: Điểm TUNN nằm trong khoảng từ ĐTB - 1 ĐLC đến dưới ĐTB + 1 ĐLC; Mức cao: Điểm TUNN nằm trong khoảng từ ĐTB + 1 ĐLC đến dưới ĐTB + 2

ĐLC; Mức rất cao: Điểm TUNN nằm trong khoảng từ ĐTB + 2 ĐLC đến 5,00. Các dữ liệu được thu và xử lý phân tích bằng phần mềm SPSS bao gồm ĐTB, ĐTB chung, ĐLC, so sánh giá trị trung bình T-test và Anova trên mẫu khách thể được điều tra. Ngoài ra, để tìm hiểu sâu hơn các biểu hiện TUNN, phương pháp phỏng vấn cũng được chúng tôi sử dụng trong bài báo này nhằm hỗ trợ cho kết quả thu được từ phiếu hỏi.

2.3. Kết quả khảo sát mức độ biểu hiện thích ứng nghề nghiệp của giáo viên tiểu học mới vào nghề vùng Đông Nam Bộ theo các biến số

Các thành phần của TUNN của GV tiểu học mới vào nghề bao gồm sự quan tâm nghề nghiệp, sự kiểm soát nghề nghiệp, sự khám phá nghề nghiệp và sự tự tin nghề nghiệp được phân tích ở các biến số giới tính, số năm công tác, địa bàn công tác, loại trường công tác và kết quả tốt nghiệp đại học theo kiểm định T-test và Anova. Kết quả như sau:

- So sánh theo giới tính: Kiểm định T-test để so sánh mức độ TUNN của GV nam và nữ, chúng tôi thu được kết quả như sau:

Bảng 2. TUNN của GV tiểu học mới vào nghề theo giới tính

STT	Biểu hiện TUNN	Giới tính	ĐTB	ĐLC	T	p	Kết quả so sánh
1	Sự quan tâm nghề nghiệp	Nam	3,44	0,55	0,16	0,35	Không có sự khác biệt
		Nữ	3,43	0,52			
2	Sự kiểm soát nghề nghiệp	Nam	3,22	0,62	-1,32	0,58	
		Nữ	3,31	0,61			
3	Sự khám phá nghề nghiệp	Nam	3,23	0,62	-1,44	0,39	
		Nữ	3,33	0,65			
4	Sự tự tin nghề nghiệp	Nam	3,24	0,56	-1,12	0,79	
		Nữ	3,31	0,56			

(Ghi chú: $N(\text{Nam})=129$; $N(\text{Nữ})=265$; $\text{Min}=1$; $\text{Max}=5$; Với mức ý nghĩa $p<0,05$)

Bảng 2 cho thấy, cơ bản không có sự khác biệt giữa mức độ TUNN của GV nam và nữ trên cả bốn thành phần (sự quan tâm nghề nghiệp, sự kiểm soát nghề nghiệp, sự khám phá nghề nghiệp và sự tự tin nghề nghiệp). Điều này có nghĩa, GV mới ra trường không phân biệt về giới tính, ai cũng gặp những khó khăn như nhau trong quá trình làm quen, tiếp nhận môi trường nhà trường cũng như thực hiện nhiệm vụ được giao. Đồng thời, trước các khó khăn này sinh này, họ chủ động điều chỉnh bản thân để đáp ứng các yêu cầu trong công việc. Vì thế, bốn mặt trong thành phần cấu trúc thích ứng không có sự khác biệt giữa nam và nữ. Ở góc độ khác, Hirschi (2009) đã tiến hành nghiên cứu trên 330 HS lớp 8 ở Thụy Sĩ nơi mà hệ thống giáo dục đặc biệt quan tâm đến GD-ĐT nghề cho thế hệ trẻ về mức độ TUNN của thanh thiếu niên. Kết quả cũng chỉ ra rằng không có sự khác biệt về mức độ TUNN giữa HS nam và nữ. Tóm lại, mặc dù nghiên cứu trên khách thể khác nhau là người học, GV mới vào nghề nhưng mức độ TUNN của nam và nữ không có sự khác biệt.

- So sánh theo số năm công tác:

Bảng 3. TUNN của GV tiểu học mới vào nghề theo số năm công tác

STT	Biểu hiện TUNN	Số năm công tác	ĐTB	ĐLC	F	p	Kết quả so sánh
1	Sự quan tâm nghề nghiệp	N1	3,21	0,429	9,16	0,000	$N1 < N2 < N3$
		N2	3,47	0,509			
		N3	3,50	0,58			
2	Sự kiểm soát nghề nghiệp	N1	2,64	0,21	85,28	0,000	$N1 < N2 < N3$
		N2	3,38	0,59			
		N3	3,53	0,54			
3	Sự khám phá nghề nghiệp	N1	2,76	0,28	45,64	0,000	$N1 < N2 < N3$
		N2	3,40	0,68			
		N3	3,49	0,57			
4	Sự tự tin nghề nghiệp	N1	2,54	0,28	242,25	0,000	$N1 < N2 < N3$
		N2	3,33	0,37			
		N3	3,68	0,43			

(Ghi chú: $N1(\text{Dưới 1 năm})=82$; $N2(\text{Từ 1 năm đến dưới 3 năm})=170$; $N3(\text{Từ 3 năm đến 5 năm})=142$; $\text{Min}=1$; $\text{Max}=5$; Với mức ý nghĩa $p<0,05$)

Bảng 3 cho thấy, mức độ TUNN thể hiện trên bốn thành phần là sự quan tâm nghề nghiệp, sự kiểm soát nghề nghiệp, sự khám phá nghề nghiệp và sự tự tin nghề nghiệp của GV tiểu học mới vào nghề tăng dần theo thời gian công tác, cụ thể: GV dưới 1 năm công tác có ĐTB thấp hơn GV từ 1 năm đến dưới 3 năm, GV từ 3 năm đến dưới 5 năm có ĐTB cao nhất. Trong đó, dựa vào giá trị F ở bảng trên, cho thấy F càng lớn, khả năng có sự khác biệt giữa các nhóm

càng cao nên mặt sự tự tin nghề nghiệp với $F=242,25$ cao nhất cho thấy rằng có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê cao giữa các nhóm GV tiểu học mới vào nghề được so sánh theo số năm công tác về mặt biểu hiện này. Điều này hoàn toàn phù hợp vì nhờ quá trình chủ động, tích cực điều chỉnh bản thân cho phù hợp với các yêu cầu trong công việc, đáp ứng quy định của trường, của ngành qua thời gian công tác, GV mới vào nghề thực hiện thuận lợi nhiệm vụ được giao. Giai đoạn đầu công tác, GV gặp nhiều khó khăn nên sự TUNN kém hơn so với giai đoạn sau khi đã trải qua thời gian công tác lâu năm hơn. Thầy hiệu trưởng P.V.V cho biết thêm: “GV trẻ cần 1 năm tập sự để làm quen với môi trường nhà trường cũng như làm quen với nhiệm vụ dạy học, giáo dục HS. Thời gian này đòi hỏi GV trẻ sự cầu tiến, biết lắng nghe và quan sát để học hỏi kinh nghiệm của GV hướng dẫn. Vì thế, nhà trường thường cử GV hướng dẫn có thâm niên công tác lâu năm để truyền đạt kinh nghiệm cho GV trẻ - những người có ít hoặc chưa có kinh nghiệm thực tiễn”. Cô T.T.K.T chia sẻ: “Mặc dù em đã đi nhiều đợt thực tập sư phạm, nhưng thời gian đầu tiên đứng lớp, em lại lúng túng, hỏi hớp dẫn đến thiếu sót trong khi triển khai tiết dạy trên lớp như quên đặt câu hỏi dẫn dắt vào bài học, quên tổng kết bài dạy, ... Sau đó, em rút kinh nghiệm và khắc phục các thiếu sót này”. Vì có sự khác nhau giữa TUNN với số năm công tác, nên không chỉ trong lĩnh vực giáo dục mà cả những lĩnh vực khác như kinh tế, truyền thông, quản lí, ... số năm công tác hay thâm niên công tác thể hiện qua kinh nghiệm làm việc thường được các nhà tuyển dụng đặt ra như một tiêu chí quan trọng để tuyển nhân sự. Trên cơ sở tích lũy vốn kinh nghiệm làm việc theo thời gian, GV tiểu học mới vào nghề bộc lộ sự tự tin về năng lực nghề nghiệp, tự tin về kết quả sẽ đạt được trong công việc, chính nhờ sự tự tin này giúp họ không ngừng học hỏi và phát triển các kĩ năng sư phạm, cải tiến phương pháp dạy học,...

- So sánh theo địa bàn công tác: Kiểm định T-test để so sánh mức độ TUNN của GV theo địa bàn công tác là thành thị, thị xã và nông thôn, chúng tôi thu được kết quả như sau:

Bảng 4. TUNN của GV tiểu học mới vào nghề theo địa bàn công tác

STT	Biểu hiện TUNN	Địa bàn công tác	ĐTB	ĐLC	T	p	Kết quả so sánh
1	Sự quan tâm nghề nghiệp	Thành phố, thị xã	3,34	0,55	-3,14	0,002	Thành phố, thị xã < Nông thôn
		Nông thôn	3,50	0,50			
2	Sự kiểm soát nghề nghiệp	Thành phố, thị xã	3,28	0,62	-0,14	0,89	Không có sự khác biệt
		Nông thôn	3,28	0,60			
3	Sự khám phá nghề nghiệp	Thành phố, thị xã	3,28	0,66	-0,31	0,75	
		Nông thôn	3,31	0,62			
4	Sự tự tin nghề nghiệp	Thành phố, thị xã	3,33	0,59	1,36	0,18	
		Nông thôn	3,25	0,54			

(Ghi chú: $N(\text{Thành phố, thị xã})=215$; $N(\text{Nông thôn})=179$; $\text{Min}=1$; $\text{Max}=5$; Với mức ý nghĩa $p<0,05$)

Kết quả bảng 4 cho thấy, có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê về mức độ biểu hiện của GV tiểu học mới vào nghề về sự quan tâm nghề nghiệp ở địa bàn công tác thành phố, thị xã và nông thôn, trong đó: GV tiểu học công tác ở thành phố, thị xã có ĐTB thấp hơn GV tiểu học công tác ở địa bàn nông thôn ($p=0,002<0,05$), các mặt còn lại là sự kiểm soát nghề nghiệp, sự khám phá nghề nghiệp, sự tự tin nghề nghiệp không có sự khác biệt. Điều này có thể do các trường tiểu học trên địa bàn nông thôn thường thiếu thốn về cơ sở vật chất như thiếu phòng thư viện, thiếu phòng học, thiếu bàn ghế, thiếu dụng cụ thí nghiệm, thiếu sách và tài liệu, ... Do đó, GV công tác ở các trường trên địa bàn nông thôn có sự quan tâm đặc biệt đến những thiếu thốn này vì hoạt động dạy học và giáo dục học muốn đạt hiệu quả có sự phụ thuộc lớn vào cơ sở vật chất, điều kiện làm việc. Ngoài ra, chế độ phụ cấp khu vực cho GV giữa địa bàn nông thôn và thành thị cũng có sự khác nhau. Cô H.M.N cho biết: “Em thấy rằng việc tìm hiểu rõ quy định tính lương và chế độ phụ cấp, điều kiện làm việc cũng như chủ động cập nhật các thông tin có liên quan đến công việc là việc cần thiết đối với bản thân cũng như các bạn sinh viên mới ra trường. Vì khi mình hiểu rõ, nắm rõ về quy định liên quan đến trường, đến công việc thì mình sẽ chủ động hơn trong sự lựa chọn là tiếp tục công tác hay chuyển lên thành phố hay chuyển sang công việc ngoài ngành”.

- So sánh theo loại trường công tác:

Bảng 5. TUNN của GV tiểu học mới vào nghề theo loại trường công tác

STT	Biểu hiện TUNN	Loại trường công tác	ĐTB	ĐLC	T	p	Kết quả so sánh
1	Sự quan tâm nghề nghiệp	Công lập	3,41	0,527	-1,10	0,27	Không có sự khác biệt
		Ngoài công lập	3,47	0,534			
2	Sự kiểm soát nghề nghiệp	Công lập	3,25	0,589	-1,24	0,002	Công lập < Ngoài công lập
		Ngoài công lập	3,33	0,643			
3	Sự khám phá nghề nghiệp	Công lập	3,30	0,626	0,15	0,88	Không có sự khác biệt
		Ngoài công lập	3,29	0,664			
4	Sự tự tin nghề nghiệp	Công lập	3,28	0,555	-0,26	0,80	
		Ngoài công lập	3,30	0,572			

(Ghi chú: $N(\text{Công lập})=243$; $N(\text{Ngoài công lập})=151$; $\text{Min}=1$; $\text{Max}=5$; Với mức ý nghĩa $p<0,05$)

Kết quả bảng 5 cho thấy, TUNN của GV tiểu học mới vào nghề thể hiện ở sự quan tâm nghề nghiệp, sự khám phá nghề nghiệp, sự tự tin nghề nghiệp không có sự khác biệt đáng kể nào. Tuy nhiên, mặt kiểm soát nghề nghiệp lại có sự khác biệt ($p=0,002 < 0,05$), $T=-1,24$, $df = 297,021$. Vì giá trị T là âm cho thấy rằng ĐTB của nhóm công tác ở trường công lập có ĐTB thấp hơn ĐTB của nhóm công tác ở trường ngoài công lập. Bậc tự do (df) ở đây là 297,021, cho thấy kích thước mẫu lớn nên kiểm định T-test trở nên mạnh mẽ, chính xác. Như vậy, GV tiểu học mới vào nghề ở trường ngoài công lập có sự tích cực, chủ động hơn trong quá trình thực hiện nhiệm vụ dạy học, giáo dục HS và giao tiếp với các chủ thể có liên quan trong công việc như giao tiếp với HS, với phụ huynh HS, với đồng nghiệp,... Điều này có thể xuất phát do nguyên nhân là ở các trường ngoài công lập thường phải cạnh tranh để thu hút HS, vì vậy họ có xu hướng đặt ra yêu cầu cao hơn về chất lượng dịch vụ như GV cần thân thiện với HS, GV cần năng động, sáng tạo trong phương pháp dạy học,... Tương xứng với các yêu cầu này, GV được trả lương cao hơn so với GV công tác ở trường công lập. Vì thế, không chỉ GV nói chung, GV mới vào nghề nói riêng cần nỗ lực, tích cực hơn để hoàn thành công việc.

- So sánh theo kết quả tốt nghiệp đại học: Sử dụng kiểm định Anova để so sánh mức độ biểu hiện TUNN của GV tiểu học mới vào nghề, chúng tôi thu được bảng số liệu sau đây:

Bảng 6. So sánh thực trạng TUNN của GV tiểu học mới vào nghề theo kết quả tốt nghiệp đại học

STT	Biểu hiện TUNN	Kết quả tốt nghiệp đại học	ĐTB	ĐLC	F	p	Kết quả so sánh
1	Sự quan tâm nghề nghiệp	KQ1	3,31	0,54	1,53	0,21	Không có sự khác biệt
		KQ2	3,43	0,53			
		KQ3	3,54	0,52			
		KQ4	3,39	0,51			
2	Sự kiểm soát nghề nghiệp	KQ1	3,17	0,64	1,68	0,17	
		KQ2	3,26	0,61			
		KQ3	3,42	0,59			
		KQ4	3,40	0,55			
3	Sự khám phá nghề nghiệp	KQ1	3,17	0,62	2,19	0,09	
		KQ2	3,27	0,64			
		KQ3	3,47	0,63			
		KQ4	3,44	0,70			
4	Sự tự tin nghề nghiệp	KQ1	3,25	0,51	3,02	0,06	
		KQ2	3,25	0,57			
		KQ3	3,49	0,53			
		KQ4	3,40	0,53			

(Ghi chú: $KQ1(\text{Trung bình})=38$; $KQ2(\text{Khá})=286$; $KQ3(\text{Giỏi})=54$; $KQ4(\text{Xuất sắc})=16$; $\text{Min}=1$; $\text{Max}=5$; Với mức ý nghĩa $p<0,05$)

Kết quả bảng 6 cho thấy, cơ bản không có sự khác biệt giữa mức độ TUNN biểu hiện trên bốn thành phần (sự quan tâm nghề nghiệp, sự kiểm soát nghề nghiệp, sự khám phá nghề nghiệp và sự tự tin nghề nghiệp) với kết quả tốt nghiệp đại học (xuất sắc, giỏi, khá, trung bình). Điều này có nghĩa kết quả học tập ở đại học không có mối liên hệ với TUNN của GV mới vào nghề. Trong khi đó, ở thanh thiếu niên (từ 13 đến 19 tuổi) trong nghiên cứu của Negru-Subtirica và Pop (2016) cho thấy, thành tích học tập có liên hệ tích cực với khả năng TUNN, trong đó có mối liên hệ tích cực một chiều từ thành tích học tập đến kiểm soát nghề nghiệp và sự tự tin trong nghề nghiệp trong một năm học. Hay trong nghiên cứu của Lưu Thị Bình Ngọc và cộng sự (2021) cho thấy, khả năng TUNN của sinh viên ngành Quản trị kinh doanh địa bàn Hà Nội có sự khác biệt về sự quan tâm nghề nghiệp, sự kiểm soát nghề nghiệp, sự tự tin nghề nghiệp và sự tò mò khám phá nghề nghiệp theo biến số học lực, theo đó, những yếu tố trên có sự khác biệt tăng dần theo mức độ học lực của sinh viên từ sinh viên có học lực yếu đến xuất sắc. Do đó, cần có nhiều công trình nghiên cứu TUNN trên khách thể GV cũng như sinh viên để làm rõ hơn về mối liên hệ này.

2.4. Bàn luận

Từ kết quả khảo sát thực trạng mức độ biểu hiện TUNN, chúng tôi nhận thấy không có sự khác biệt có ý nghĩa giữa kết quả tốt nghiệp đại học (trung bình, khá, giỏi, xuất sắc) và giới tính (nam, nữ) ở cả bốn thành phần trong cấu trúc TUNN. Đối với địa bàn công tác, sự quan tâm nghề nghiệp của GV tiểu học công tác ở thành phố, thị có mức độ biểu hiện thấp hơn so với GV tiểu học công tác ở địa bàn nông thôn, trong khi các mặt còn lại như sự kiểm soát nghề nghiệp, sự khám phá nghề nghiệp, và sự tự tin nghề nghiệp không có sự khác biệt đáng kể. Về loại trường công tác, sự quan tâm nghề nghiệp, sự khám phá nghề nghiệp và sự tự tin nghề nghiệp không có sự khác biệt, nhưng mức độ kiểm soát nghề

ng nghiệp của GV tiểu học công tác tại trường công lập lại thấp hơn so với nhóm GV tiểu học công tác tại trường ngoài công lập. Ngoài ra, số năm công tác cũng ảnh hưởng đến mức độ biểu hiện TUNN, trong đó GV mới vào nghề dưới 1 năm công tác có mức độ biểu hiện thấp nhất, còn GV từ 3 năm đến dưới 5 năm công tác có mức độ biểu hiện cao nhất.

3. Kết luận

Nghiên cứu cho thấy, TUNN của GV tiểu học mới vào nghề vùng Đông Nam Bộ không có sự khác biệt có ý nghĩa giữa mức độ kết quả tốt nghiệp đại học. Tuy nhiên, kết quả này không đồng nhất với các nghiên cứu về TUNN trên khách thể là sinh viên và HS trong nước cũng như quốc tế. Đây là một “khoảng trống nghiên cứu” đáng chú ý mang tính chất gợi mở cho các nghiên cứu tiếp theo nhằm làm rõ hơn vấn đề này, đồng thời cung cấp cơ sở khoa học để đưa ra các khuyến nghị phù hợp trong công tác đào tạo và bồi dưỡng nghề nghiệp cho GV tiểu học hiện nay. Nghiên cứu này không chỉ góp phần làm sáng tỏ đặc điểm TUNN của GV tiểu học mới vào nghề mà còn cung cấp cơ sở thực tiễn quan trọng cho việc xây dựng các chương trình hỗ trợ, đào tạo và phát triển nghề nghiệp, nhằm nâng cao chất lượng giáo dục và sự gắn bó với nghề của GV trong giai đoạn đầu công tác.

Tài liệu tham khảo

- 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*.
- Bộ GD-ĐT (2021). *Thông tư số 02/2021/TT-BGDĐT ngày 02/02/2021 quy định mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp và bổ nhiệm, xếp lương viên chức giảng dạy trong các trường tiểu học công lập*.
- Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 145-155.
- 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.
- Lê Thị Thu Hà (2019). *Thích ứng của giáo viên tiểu học tỉnh Sơn La với đánh giá học sinh theo tiếp cận năng lực*. Luận án tiến sĩ Tâm lý học, Trường Đại học Sư phạm Hà Nội.
- Lưu Thị Ngọc Bình, Trần Thị Mỹ Duyên, Hà Thị Trang, Lại Xuân Thủy (2021). Khả năng thích ứng nghề nghiệp của sinh viên ngành Quản trị kinh doanh trên địa bàn Hà Nội. *Tạp chí Khoa học, Học viện Phụ nữ*, 14(2), 47-56.
- Negru-Subtirica, O., & Pop, E. I. (2016). Longitudinal links between career adaptability and academic achievement in adolescence. *Journal of Vocational Behavior*, 93, 163-170.
- Nguyễn Thị Bảy, Nguyễn Thị Linh (2019). Một số biện pháp phát triển năng lực thích ứng nghề nghiệp cho sinh viên ngành Giáo dục mầm non Trường Cao đẳng Sư phạm Kiên Giang. *Tạp chí Giáo dục, số đặc biệt tháng 10*, 95-98.
- Nguyễn Thị Hằng, Nguyễn Thị Liên (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*, 20(S1), 1-8.
- Nguyễn Thị Kim Dung, Đỗ Thị Thuận (2017). Tiêu chí đánh giá sự thích ứng nghề nghiệp của sinh viên sư phạm sau khi tốt nghiệp. *Tạp chí Khoa học, Trường Đại học Sư phạm Hà Nội*, 62(1A), 200-206.
- Nguyễn Thị Phương Nhung (2024). Năng lực thích ứng với sự thay đổi trong hoạt động nghề nghiệp của giáo viên tiểu học. *Tạp chí Tâm lý - Giáo dục*, 30(11), 76-83.
- Nguyễn Thị Thanh Nga (2015). *Sự thích ứng với hoạt động dạy học của giáo viên tiểu học mới vào nghề*. Luận án tiến sĩ Tâm lý học, Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam.
- Nguyễn Văn Hộ (2000). *Thích ứng sư phạm*. NXB Giáo dục.
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The Career Futures Inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3-24.
- 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.
- Vũ Phương Liên, Trần Lan Anh, Nguyễn Thị Như Ngọc (2018). Xây dựng bộ công cụ đánh giá năng lực thích ứng nghề nghiệp của giáo viên mầm non. *Tạp chí Giáo dục*, 422, 15-22.