

Công cụ đánh giá năng lực thích ứng của giáo viên với Chương trình Giáo dục phổ thông 2018

Nguyễn Thị Hằng¹, Nguyễn Thị Liên^{*2}

¹ Email: hang_nt@vnu.edu.vn

Viện Đảm bảo chất lượng - Đại học Quốc gia Hà Nội
144 Xuân Thủy, Cầu Giấy, Hà Nội, Việt Nam

* Tác giả liên hệ

² Email: ntlie@vnu.edu.vn

Đại học Quốc gia Hà Nội
144 Xuân Thủy, Cầu Giấy, Hà Nội, Việt Nam

TÓM TẮT: Trên cơ sở kế thừa và phát triển kết quả nghiên cứu đi trước, bài viết đưa ra định nghĩa về năng lực thích ứng, đồng thời xây dựng khung lý thuyết cho công cụ đánh giá năng lực thích ứng của giáo viên với Chương trình Giáo dục phổ thông 2018. Bộ công cụ gồm 4 tiêu chí, 46 chỉ báo tập trung vào các khía cạnh thích ứng: Sẵn sàng thích ứng, nguồn lực thích ứng, phản ứng thích ứng và kết quả thích ứng. Kết quả thử nghiệm độ tin cậy cho thấy, hệ số Cronbach's Alpha chung đạt được của từng tiêu chí nằm trong giới hạn cho phép từ 0,6 đến 0,9; hệ số tương quan biến - tổng (Corrected Item-Total Correlation) của từng tiêu chí đạt được lớn hơn 0,3. Điều đó có nghĩa là, các biến quan sát của từng tiêu chí có sự tương quan với nhau. Cronbach's Alpha nếu loại biến (Cronbach's Alpha if Item Deleted) của 4 tiêu chí đều thấp hơn Cronbach's Alpha chung và nằm trong giới hạn cho phép từ 0,6 đến 0,9. Kết quả kiểm định độ tin cậy Cronbach's Alpha cho phép chúng tôi khẳng định độ tin cậy của các tiêu chí đo.

TỪ KHÓA: Thích ứng, năng lực thích ứng, Chương trình Giáo dục phổ thông 2018, thích ứng nghề nghiệp, bộ công cụ.

→ Nhận bài 22/3/2024 → Nhận bài đã chỉnh sửa 19/4/2024 → Duyệt đăng 25/5/2024.

DOI: <https://doi.org/10.15625/2615-8957/12420101>

1. Đặt vấn đề

Thích ứng được coi là một năng lực quan trọng của thế kỉ XXI [1]. Trong khoa học xã hội, nhiều nhà nghiên cứu đã chỉ ra rằng, khả năng thích ứng là yếu tố then chốt quyết định liệu một cá nhân có thích nghi thành công với những thay đổi trong môi trường xã hội hoặc công việc hay không [2]. Những năm gần đây, khái niệm khả năng thích ứng nghề nghiệp được coi là nguồn lực cần thiết để giúp một cá nhân phát triển thành công sự nghiệp, ứng phó tích cực với những thách thức trong công việc, đồng thời là yếu tố quyết định sự hài lòng với công việc và ảnh hưởng lớn đến quyết định gắn bó với công việc [3]. Trong công tác đào tạo giáo viên, khả năng thích ứng của giáo viên được khẳng định là yếu tố quan trọng. Nó đề cập đến khả năng của giáo viên trong việc điều chỉnh bản thân để đáp ứng với sự thay đổi. Chương trình Giáo dục phổ thông 2018 ở Việt Nam ra đời nhằm thay thế chương trình trước đây, có mục tiêu bảo đảm phát triển phẩm chất và năng lực người học; chú trọng thực hành, vận dụng kiến thức, kỹ năng đã học để giải quyết vấn đề trong học tập và đời sống; tích hợp cao ở các lớp học dưới, phân hóa dần ở các lớp học trên; thông qua các phương pháp, hình thức tổ chức giáo dục phát huy tính chủ động và tiềm năng của mỗi học sinh [4]. Với những yêu cầu đó, Chương trình Giáo dục phổ thông 2018 đòi hỏi giáo viên phải không ngừng thay đổi và thích ứng, đồng thời đưa ra những yêu cầu, thách thức mới đối với giáo viên bởi: 1) Giáo

viên phải tham gia vào việc học tập bồi dưỡng chuyên môn do sự xuất hiện của nhiều nội dung và phương thức dạy học mới; 2) Giáo viên phải tìm tòi nghiên cứu tư liệu, đáp ứng các nhu cầu khác nhau của học sinh, điều chỉnh các loại hoạt động học và tương tác trên lớp, nhằm đáp ứng sự đa dạng của học sinh; tìm kiếm các nguồn tài liệu khác nhau để giải thích hoặc minh họa các nội dung môn học; 3) Giáo viên phải thích ứng để đối phó với các tình huống bất ngờ trong việc quản lí lớp học; 4) Giáo viên phải tương tác hiệu quả với đồng nghiệp trong điều kiện chương trình thay đổi hoặc khi có sự thay đổi về vai trò; 5) Thay vì những nội dung chương trình, giáo án quen thuộc trong nhiều năm với phần lớn giáo viên, Chương trình Giáo dục phổ thông 2018 đòi hỏi giáo viên phải thay đổi và điều chỉnh một cách toàn diện hơn, phải tìm cách dung hòa mối quan hệ giữa cái mới và cái cũ, nhất là trong giai đoạn đầu thực hiện chương trình. Trong khuôn khổ bài viết này, trên cơ sở kế thừa kết quả nghiên cứu lý luận trước đây về thích ứng, chúng tôi xây dựng khung lý thuyết về năng lực thích ứng nghề nghiệp, mô tả, phân tích một số công cụ đánh giá năng lực thích ứng trên thế giới; phân tích, loại suy để tìm ra những điểm tương đồng, từ đó xây dựng công cụ đánh giá năng lực thích ứng của giáo viên với Chương trình Giáo dục phổ thông 2018. Câu hỏi nghiên cứu đặt ra là: Xây dựng công cụ đánh giá năng lực thích ứng của giáo viên với Chương trình Giáo dục phổ thông 2018 được căn cứ vào khung lý thuyết

nào? Các tiêu chí của thang đo đảm bảo độ tin cậy ở mức độ nào? Việc xây dựng công cụ đánh giá năng lực thích ứng của giáo viên với Chương trình Giáo dục phổ thông 2018 có ý nghĩa thiết thực trong thời điểm hiện nay, góp phần làm căn cứ điều chỉnh phương thức đào tạo và bồi dưỡng giáo viên phổ thông đang tham gia thực hiện đổi mới chương trình.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Khung lý thuyết về năng lực thích ứng nghề nghiệp

2.1.1. Năng lực thích ứng

Theo Ployhart, R. E., & Bliese, P. D., trong lý thuyết phát triển nghề nghiệp, năng lực thích ứng của từng cá nhân được xác định như sau: Năng lực thích ứng của cá nhân thể hiện kỹ năng, tính cách, sự sẵn sàng và động lực của một cá nhân để thay đổi hoặc phù hợp với các nhiệm vụ, đặc điểm xã hội và môi trường khác nhau [2]. Khả năng thích ứng nằm trong mỗi cá nhân. Do đó, nó phản ánh sự khác biệt giữa các cá nhân. Chúng ta coi khả năng thích ứng là chủ động phản ứng lại sự thay đổi từ môi trường. Khả năng thích ứng mang tính chủ động khi một cá nhân có nhu cầu thay đổi, ngay cả khi môi trường không nhận thấy điều đó.

Định nghĩa này nhấn mạnh đến “Sự thay đổi” và “Sự phù hợp”, đó là những nét bản chất của khả năng thích ứng cá nhân, cả hai khía cạnh trên đều cần thiết để hình thành khái niệm thích ứng. Nội hàm của thích ứng được diễn đạt theo những cách khác nhau như: “Thay đổi, sửa đổi, điều chỉnh, uốn theo, phù hợp, làm lại”. Do đó, định nghĩa của nhóm tác giả này đủ rộng để nắm bắt những khác biệt tinh tế giữa việc tác động đến môi trường (thay đổi, sửa đổi) và cấu hình lại bản thân (để thích nghi, làm quen). Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., Katz, I. M., & Zacher, H. cho rằng, thích ứng là mối quan tâm, khả năng kiểm soát, sự tò mò và sự tự tin [5].

Theo Pulakos và cộng sự, tám khía cạnh của thích ứng bao gồm: 1) Xử lý các tình huống khẩn cấp hoặc khủng hoảng; 2) Giải quyết căng thẳng trong công việc; 3) Giải quyết vấn đề một cách sáng tạo; 4) Xử lý các tình huống không chắc chắn và không thể đoán trước; 5) Học hỏi các nhiệm vụ, công nghệ và quy trình công việc mới; 6) Thể hiện khả năng thích ứng giữa các cá nhân; 7) Thể hiện khả năng thích ứng về văn hóa; 8) Thể hiện khả năng thích ứng theo định hướng thể chất [6].

Từ những quan niệm trên, trong phạm vi nghiên cứu này, chúng tôi cho rằng: Thích ứng là một cấu trúc tâm lý xã hội, trong đó con người sẵn sàng thay đổi bản thân để phù hợp với những thay đổi trong công việc và điều kiện môi trường, đồng thời nỗ lực khắc phục khó khăn nhằm đáp ứng các yêu cầu mới để tiến hành hoạt động có hiệu quả.

2.1.2. Thích ứng nghề nghiệp (Career Adaptability)

a. Cách định nghĩa dựa trên các thuộc tính tâm lý

Martin và cộng sự (2012) đề ra mô hình ba yếu tố về

khả năng thích ứng: Nhận thức, thái độ và hành vi [7]. Biểu hiện của năng lực thích ứng thể hiện qua hành vi, nguồn gốc hành vi luôn dựa trên những nhận thức (Phụ thuộc vào trí tuệ, niềm tin, giá trị của cá nhân) và thái độ (Cảm xúc của cá nhân trước các đối tượng thuộc về khách quan). Trong đó, khả năng thích ứng về nhận thức đề cập đến khả năng của một cá nhân trong việc điều chỉnh suy nghĩ của họ để đối phó một cách tích cực với sự thay đổi, tính mới và sự không chắc chắn; khả năng thích ứng liên quan đến việc thay đổi cảm xúc để đáp ứng với sự thay đổi của môi trường, sự không chắc chắn và tính mới; khả năng thích ứng hành vi đề cập đến khả năng của một cá nhân để giải quyết vấn đề và hành động để đáp ứng tình huống mới, những đòi hỏi mới. Tolentino và cộng sự đã chỉ ra rằng: Năng lực thích ứng được định nghĩa như một tập hợp hành vi, năng lực và thái độ mà một người sử dụng để phù hợp với công việc cũng như khả năng của một người trong việc định hướng thay đổi bản thân để thích hợp với vai trò nghề nghiệp [8].

b. Cách định nghĩa dựa trên quá trình của sự thích ứng và các yếu tố liên quan

Savickas (1997) định nghĩa khả năng thích ứng nghề nghiệp là một cấu trúc tâm lý xã hội biểu thị năng lực của một cá nhân để ứng phó với công việc hiện tại, phát triển công việc trong tương lai, chuyển đổi nghề nghiệp và giải quyết các bế tắc trong công việc [9]. Cấu trúc năng lực thích ứng được sử dụng để đánh giá sức mạnh của cá nhân trong việc sẵn sàng tự chuẩn bị cho những thay đổi nghề nghiệp trong tương lai [10].

Khả năng thích ứng nghề nghiệp là khái niệm xương sống trong lý thuyết phát triển nghề nghiệp và rộng hơn là trong lĩnh vực Tâm lý học nghề nghiệp. Nó được định nghĩa là: “Một cấu trúc tâm lý xã hội biểu thị năng lực của một cá nhân nhằm ứng phó với công việc hiện tại và tương lai, những biến đổi trong nghề nghiệp và giải quyết các bế tắc trong công việc”. Khả năng thích ứng nghề nghiệp tạo nên khả năng tự điều chỉnh, năng lực giao dịch và linh hoạt cho phép người lao động giải quyết thành công những vấn đề không quen thuộc, những vấn đề phức tạp và không rõ ràng trong suốt sự nghiệp của họ [10].

Khả năng thích ứng nghề nghiệp là một *nguồn lực tâm lý xã hội* đa chiều, được biểu hiện dưới dạng tập hợp bốn năng lực (quan tâm, kiểm soát, tò mò và tự tin) giúp cá nhân quản lý hiệu quả các nhiệm vụ và chuyển đổi liên quan đến nghề nghiệp trong suốt thời gian làm việc. Theo lý thuyết xây dựng nghề nghiệp của Savickas, khả năng thích ứng nghề nghiệp phản ánh một loạt thái độ, hành vi và năng lực hỗ trợ chủ động thích ứng với những tình huống hay những thay đổi trong công việc [9], [10].

Lý thuyết phát triển nghề nghiệp (Career construction theory - CCT)

Super và Knasel (1981) định nghĩa khả năng thích ứng nghề nghiệp là: “*Sự sẵn sàng ứng phó với những thay đổi trong công việc và điều kiện làm việc*” [11]. Trong suốt sự nghiệp của mình, Super tiếp tục hoàn thiện lý thuyết phát triển nghề nghiệp của mình và Savickas đã theo dõi những tiến bộ về mặt lý thuyết dẫn đến việc hình thành khả năng thích ứng nghề nghiệp. Năm 1997, Savickas đề xuất khả năng thích ứng nghề nghiệp như một sự thay thế cho khái niệm trưởng thành nghề nghiệp và là cách để tích hợp bốn phân đoạn trong lý thuyết về không gian cuộc sống của Super: *Quan điểm cá nhân, phát triển, bản sắc và bối cảnh* [9]. Sau đó, vào năm 2005, như một phần trong CCT, Savickas đã định nghĩa khả năng thích ứng nghề nghiệp là: “*Một cấu trúc tâm lý xã hội biểu thị sự sẵn sàng và nguồn lực của một cá nhân để ứng phó với các nhiệm vụ phát triển nghề nghiệp hiện tại và sắp xảy ra, sự chuyển đổi nghề nghiệp và giải quyết các bế tắc trong công việc của cá nhân*”.

Nhiều nhà nghiên cứu về khả năng thích ứng nghề nghiệp đã thừa nhận quan điểm của Savickas. Họ đã tham khảo tuyên bố khác nhau của Savickas để chứng minh cho các giả thuyết và nghiên cứu của họ. Cùng với CCT, các nhà nghiên cứu cũng đặt câu hỏi nghiên cứu của họ dựa trên các lý thuyết liên quan khác như tự điều chỉnh hoặc lý thuyết hệ thống động lực của Hirschi [12]

Lý thuyết phát triển nghề nghiệp của Savickas đã chỉ ra nguồn lực thích ứng gồm bốn yếu tố: Sẵn sàng thích ứng, nguồn lực thích ứng, phản ứng thích ứng và kết quả thích ứng (xem Bảng 1). Một quá trình thích ứng bắt đầu từ sự sẵn sàng thích ứng, chuyển sang các nguồn lực thích ứng sau đó đến các phản ứng thích ứng và cuối cùng là kết quả thích ứng được nêu trong CCT. Những luận điểm nổi bật về năng lực thích ứng nghề nghiệp trong lý thuyết phát triển nghề nghiệp nói chung và của Savickas nói riêng, bao gồm:

Thứ nhất: Mọi người ít nhiều sẵn sàng thay đổi, có những nguồn lực khác nhau để quản lý sự thay đổi, ít nhiều thể hiện sự thay đổi khi cần thay đổi và kết quả là họ ít nhiều hòa nhập vào các vai trò trong cuộc sống theo thời gian.

Thứ hai: Sẵn sàng thích ứng là “*Đặc điểm tính cách linh hoạt, sẵn sàng thay đổi*”.

Thứ ba: Các nguồn lực thích ứng, chẳng hạn như môi

quan tâm, khả năng kiểm soát, sự tò mò và sự tự tin, có thể được sử dụng để giúp các cá nhân đối phó với sự thay đổi hiện tại hoặc dự kiến và là sức mạnh hoặc năng lực tự điều chỉnh.

Thứ tư: Phản ứng thích ứng là những hành động/hành vi thực tế giúp cá nhân đáp ứng các điều kiện thay đổi.

Thứ năm: Kết quả thích ứng là kết quả thành công của việc thích ứng.

Tóm lại, từ những phân tích về khái niệm năng lực thích ứng, thích ứng nghề nghiệp cho thấy:

Thứ nhất: Dù được diễn đạt theo hình thức nào thì nội hàm cơ bản của thích ứng vẫn tập trung thể hiện sự thay đổi trên cả ba phương diện: Nhận thức, thái độ và hành vi của cá nhân nhằm đạt được sự phù hợp với những nhiệm vụ mới, yêu cầu mới của môi trường xã hội.

Thứ hai: Bản thân sự thích ứng là một quá trình với khởi đầu là tâm thế sẵn sàng đối diện với những yêu cầu mới. Trong suốt quá trình đó, chủ thể thích ứng luôn có sự điều chỉnh về cảm xúc, thái độ và hành vi để thực hiện được tất cả những yêu cầu mới mà công việc hoặc môi quan hệ xã hội đặt ra. Có thể phải đối diện với những ý kiến trái ngược, những xung đột nhưng người có khả năng thích ứng là người luôn kiểm soát được cảm xúc và hành vi, kiên định thực hiện mục tiêu của mình.

Thứ ba: Năng lực thích ứng nghề nghiệp là một cấu trúc tâm lý xã hội biểu thị sự sẵn sàng và hành động của một cá nhân để ứng phó với các nhiệm vụ phát triển nghề nghiệp hiện tại và sắp xảy ra. Nó tạo cho con người khả năng tự điều chỉnh, sự linh hoạt, cho phép người lao động giải quyết thành công những vấn đề không quen thuộc, những vấn đề phức tạp trong suốt sự nghiệp của họ. Xét từ góc độ Chương trình Giáo dục phổ thông 2018, với quan điểm tiếp cận năng lực, lấy năng lực người học làm mục tiêu trọng tâm đã kéo theo rất nhiều thay đổi từ nội dung đến phương thức dạy học, những khái niệm và cách làm mới như: “*Trải nghiệm*”, “*Tích hợp*”, “*Phát triển năng lực*”... được đặt ra [4]. Điều đó đòi hỏi giáo viên phải chuẩn bị cho mình một tâm thế sẵn sàng thay đổi những thói quen cũ, cởi mở trong việc tiếp nhận Chương trình Giáo dục phổ thông 2018, không ngần ngại thử sức trước những cái mới, sẵn sàng đồng hành, trau dồi chuyên môn để thực hiện thành công nhiệm vụ được giao. Với tất cả những đặc

Bảng 1: Các yếu tố của quá trình thích ứng trong lý thuyết phát triển nghề nghiệp của Savickas

Tâm thế sẵn sàng thích ứng	Khả năng thích ứng/Nguồn lực	Ứng phó thích ứng	Kết quả thích ứng
<ul style="list-style-type: none"> - Kiên trì theo đuổi mục tiêu. - Linh hoạt điều chỉnh mục tiêu. - Định hướng mục tiêu học tập. - Tính cách chủ động, sẵn sàng thay đổi. - Sự lạc quan về nghề nghiệp. - Tự đánh giá. - Bản thân công việc tương lai. 	<ul style="list-style-type: none"> - Quan tâm - Kiểm soát - Tò mò - Tự tin 	<ul style="list-style-type: none"> - Có kế hoạch nghề nghiệp. - Ra quyết định nghề nghiệp trước những khó khăn, thử thách. - Thăm dò nghề nghiệp. - Thể hiện năng lực bản thân nghề nghiệp. - Tự tin vào quyết định nghề nghiệp của mình. - Phát triển kĩ năng một cách chủ động. - Chủ động kết nối với cộng đồng nghề nghiệp. 	<ul style="list-style-type: none"> - Sự hài lòng về nghề nghiệp. - Khả năng thăng tiến. - Lòng trung thành và gắn kết với tổ chức. - Hiệu suất cao trong công việc.

điểm như vậy, năng lực thích ứng của giáo viên phổ thông với Chương trình Giáo dục phổ thông 2018 có sự tương thích với nội hàm khái niệm thích ứng là lí thuyết về năng lực đã nêu và phân tích ở trên. Đây là căn cứ phù hợp để chúng tôi xây dựng công cụ đánh giá năng lực thích ứng của giáo viên ở phần tiếp theo.

2.2. Công cụ đánh giá năng lực thích ứng nghề nghiệp trên thế giới

Theo tổng hợp của Johnston, C. S. (2018) [13], có 8 công cụ được sử dụng để đo lường khả năng thích ứng nghề nghiệp đã được chuẩn hóa hoàn toàn hoặc tiến tới chuẩn hóa, đó là:

- (1) Thang đo khả năng thích ứng nghề nghiệp (CAAS), (Savickas & Porfeli, 2012).
- (2) Thang đo khả năng thích ứng nghề nghiệp - Dạng

ngắn (Maggiori, Rossier, & Savickas, 2015).

(3) Bảng hỏi khả năng thích ứng nghề nghiệp và công việc (CWAQ; Nota, Ginevra, & Soresi, 2012).

(4) Kiểm kê sự trưởng thành nghề nghiệp - Mẫu C (CMI-Mẫu C; Savickas & Porfeli, 2011).

(5) Kiểm kê Khả năng Thích ứng Nghề nghiệp (CAI; Ferreira & Coetzee, 2013; Ferreira, Coetzee, & Masenge, 2013).

(6) Phát triển sự nghiệp của sinh viên (SCCI; Savickas, 2009).

(7) Kiểm kê tương lai nghề nghiệp (Rottinghaus, Day & Borgen, 2005).

(8) Thang đo I-Adapt (Ployhart & Bliese, 2006).

Bảng 2 dưới đây cung cấp một cái nhìn tổng quát về các công cụ và số lượng các items trong các thang đo này.

Bảng 2: Thành phần chính trong 8 công cụ đo lường năng lực thích ứng nghề nghiệp trên thế giới

Tên thang đo	Tác giả	Các thành phần chính của thang đo	Số lượng items
Career Adapt-Abilities Scale	Savickas and Porfeli (2012)	Sự quan tâm Kiểm soát Tò mò Tự tin	24
Career Adap-Abilities Scale-Short Form	Maggiori, Rossier, and Savickas (2015)	Sự quan tâm Kiểm soát Tò mò Tự tin	12
Career and Work Adaptability Questionnaire	Nota, Ginevra, and Soresi (2012)	Sự quan tâm Kiểm soát Tò mò Tự tin	50
Career Maturity Inventory-Form C	Savickas and Porfeli (2011)	Sự sẵn sàng cho nghề nghiệp Sự quan tâm Tò mò Tự tin Sự tham vấn	24
Career Adaptability Inventory	Ferreira and Coetzee (2013) and Ferreira, Coetzee, and Masenge (2013)	Sự quan tâm Kiểm soát Tò mò Tự tin Sự hợp tác	55
Student's Career Construction Inventory	Savickas (2009)	Sự quan tâm Kiểm soát Tò mò Tự tin Sự hợp tác	25
Career Futures Inventory	Rottinghaus et al. (2005)	Khả năng thích ứng nghề nghiệp Sự lạc quan trong nghề nghiệp Tri thức nhận thức	25
I-Adapt Scale	Ployhart and Bliese (2006)	Văn hóa Tính không chắc chắn Thể chất Giữa các cá nhân Học tập Làm việc căng thẳng Sáng tạo Khủng hoảng	55

Từ Bảng 2 có thể thấy, 8 thang đo khả năng thích ứng nghề nghiệp trên đã phản ánh những cách tiếp cận khác nhau để đo lường khả năng thích ứng nghề nghiệp nhưng ít nhiều đều có sử dụng hoặc dựa trên lý thuyết về khả năng thích ứng nghề nghiệp do Savickas đề xuất.

Thang đo CAAS của Savickas và Porfeli được phát triển bởi một nhóm nghiên cứu quốc tế và sự phát triển, xác nhận của nó ở nhiều quốc gia được báo cáo trong một số đặc biệt của Tạp chí Hành vi Nghề nghiệp.

Thang đo khả năng thích ứng nghề nghiệp dạng ngắn Career Adap-Abilities Scale-Short Form của Maggiori và cộng sự là những điều chỉnh theo thang đo khả năng thích ứng nghề nghiệp để khuyến khích khả năng áp dụng của thang đo trong các bối cảnh khác nhau.

Các công cụ khác (CWAQ, CMI-Form C, CAI và SCCI) dựa trên khái niệm Savickas về khả năng thích ứng nghề nghiệp nhằm mục đích đo lường các khía cạnh tương tự hoặc rất giống như trong thang đo khả năng thích ứng nghề nghiệp (quan tâm, kiểm soát, sự tò mò và sự tự tin) và hợp tác vì điều này đã được đưa vào các hình thái khái niệm trước đó. CWAQ nhằm vào học sinh trung học và là thang đo các nguồn lực về khả năng thích ứng của thanh thiếu niên (quan tâm, kiểm soát, tò mò và tự tin).

Thang đo CMI-Form C nhằm mục tiêu đến học sinh và cung cấp thước đo cụ thể cho một nhiệm vụ phát triển, đó là lựa chọn nghề nghiệp hoặc giáo dục. CMI-Form C cho tổng điểm về mức độ sẵn sàng lựa chọn nghề nghiệp, ba thang điểm phản ánh các nguồn lực về khả năng thích ứng (quan tâm, tò mò và tự tin) và điểm cho tư vấn phản ánh phong cách quan hệ của cá nhân trong việc đưa ra lựa chọn nghề nghiệp và hỗ trợ các phát hiện sơ bộ tính tin cậy và hiệu lực của biện pháp này. SCCI của Savickas đo lường các nguồn lực nghề nghiệp với các khía cạnh quan tâm, tò mò, tự tin, kiểm soát và hợp tác.

Thang CAI của Ferreira và cộng sự đo lường các nguồn lực về khả năng thích ứng nghề nghiệp (quan tâm, tò mò, tự tin, kiểm soát và hợp tác).

Thang I-AS của Ployhart và Bliese khác biệt ở sự quan tâm đến yếu tố văn hóa và thể chất của sự thích ứng.

2.3. Xây dựng và thử nghiệm công cụ đánh giá năng lực thích ứng của giáo viên với Chương trình Giáo dục phổ thông 2018

Dựa trên khung lý thuyết về năng lực thích ứng nghề nghiệp đã nêu trên, trong đó trọng tâm là những đặc tính nổi bật của quá trình thích ứng bao gồm: Sẵn sàng thích ứng, nguồn lực thích ứng, phản ứng thích ứng, kết quả thích ứng và kế thừa phát triển thang đo khả năng thích ứng nghề nghiệp chuẩn quốc tế - CAA [10], chúng tôi đã xây dựng công cụ đánh giá năng lực thích ứng của giáo viên với Chương trình Giáo dục phổ thông 2018 gồm 04 tiêu chí, 46 chỉ báo và 05 mức độ đánh giá. Trong đó, tiêu chí *Sẵn sàng thích ứng* gồm 05 chỉ báo. Tiêu chí *Nguồn lực thích ứng*, hay nói cách khác

là những hành động tích cực điều chỉnh, thay đổi của bản thân nhằm phù hợp với Chương trình Giáo dục phổ thông 2018 biểu hiện qua sự quan tâm, tò mò khám phá, sự tự tin và sẵn sàng hoàn thành nhiệm vụ, khả năng kiểm soát cảm xúc và hành vi bản thân trước những biến đổi và dám chịu trách nhiệm về hành động. Tiêu chí này gồm 27 chỉ báo. Tiêu chí về *phản ứng thích ứng* gồm 10 chỉ báo liên quan đến cách phản ứng lại những thay đổi. Tiêu chí *Kết quả thích ứng* gồm 04 chỉ báo đo mức độ hài lòng với công việc, sự gắn kết và hiệu quả của quá trình thích ứng. Các mức độ đánh giá gồm 05 mức sau đây: 1. Không có; 2. Hiếm khi; 3. Đôi khi; 4. Thường xuyên; 5. Rất thường xuyên. Kết quả thử nghiệm được mô tả trong Bảng 3.

Mục tiêu, nội dung, phương pháp thử nghiệm

Mục tiêu thử nghiệm: Nhằm kiểm tra và loại bỏ những biến không phù hợp; đánh giá độ tin cậy của thang đo trước khi tiến hành đánh giá năng lực thích ứng của giáo viên trên diện rộng.

Nội dung thử nghiệm: Thử nghiệm độ tin cậy của công cụ đánh giá năng lực thích ứng của giáo viên với Chương trình Giáo dục phổ thông 2018. **Phương pháp thử nghiệm:** Việc chọn mẫu thử nghiệm được thực hiện theo phương pháp chọn mẫu thuận tiện, ngẫu nhiên. Đối tượng tham gia thử nghiệm là những giáo viên đang công tác tại các trường tiểu học thuộc Thành phố Hà Nội và tỉnh Đắk Lắk nằm trong phạm vi địa bàn triển khai nghiên cứu của đề tài. Thử nghiệm được tiến hành trên 45 giáo viên Trường Tiểu học Khương Đình, quận Thanh Xuân, Thành phố Hà Nội và Trường Tiểu học Phan Bội Châu, huyện Cư M'Ga, tỉnh Đắk Lắk. Trước khi tiến hành thử nghiệm, các giáo viên được hướng dẫn cụ thể để đảm bảo tất cả giáo viên hiểu rõ cách thức tham gia thử nghiệm, bao gồm: Hiểu được mục tiêu của việc tham gia trả lời khảo sát, độ dài của công cụ và quy định về thời gian trả câu hỏi trong công cụ và cam kết tự nguyện tham gia.

Phương pháp thống kê: Chúng tôi sử dụng kiểm định Cronbach's Alpha nhằm đánh giá độ tin cậy của thang đo và loại biến nếu các giá trị đạt được không nằm trong giới hạn cho phép.

Kết quả thử nghiệm

Dữ liệu thu thập được từ những đánh giá của giáo viên được nhập, xử lý bằng SPSS phiên bản 20.0. Kiểm định Cronbach's Alpha được thực hiện nhằm đánh giá độ tin cậy của thang đo và loại biến nếu cần thiết. Hệ số Cronbach's Alpha chung đạt được của 4 tiêu chí nằm trong giới hạn cho phép từ 0,6 đến 0,9. Cụ thể là: Tiêu chí *Sẵn sàng thích ứng* có Cronbach's Alpha = 0,69; Quan tâm đến những yêu cầu mới Cronbach's Alpha = 0,72; Tò mò khám phá Cronbach's Alpha = 0,81; Tự tin Cronbach's Alpha = 0,77; Kiểm soát Cronbach's Alpha = 0,64; Phản ứng thích ứng Cronbach's Alpha = 0,83; Kết quả thích ứng Cronbach's Alpha = 0,68.

Bảng 3: Kết quả thử nghiệm độ tin cậy công cụ đánh giá năng lực thích ứng của giáo viên với Chương trình Giáo dục phổ thông 2018

STT	Chỉ báo/biểu hiện	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
<i>Tiêu chí 1: Sẵn sàng thích ứng</i>			
1	Tôi có định hướng mục tiêu học tập rõ ràng để thực hiện Chương trình Giáo dục phổ thông 2018.	0.75	0.61
2	Tôi chủ động, sẵn sàng thay đổi để tham gia vào quá trình đổi mới.	0.49	0.69
3	Tôi kiên trì theo đuổi mục tiêu.	0.40	0.87
4	Tôi lạc quan và tin tưởng những giá trị của đổi mới Chương trình Giáo dục phổ thông 2018.	0.37	0.78
5	Tôi có thể tự đánh giá từng bước phát triển kĩ năng nghề nghiệp của mình khi tham gia Chương trình Giáo dục phổ thông 2018.	0.44	0.81
<i>Tiêu chí 2: Nguồn lực thích ứng (Những hành động tích cực điều chỉnh, thay đổi của bản thân nhằm phù hợp với Chương trình Giáo dục phổ thông 2018)</i>			
<i>Quan tâm đến những yêu cầu mới</i>			
1	Tôi luôn trăn trở về mục tiêu và định hướng tham gia vào quá trình đổi mới.	0.40	0.69
2	Tôi lập kế hoạch rõ ràng để thực hiện mục tiêu.	0.67	0.78
3		0.71	0.65
4	Tôi cố gắng chuẩn bị hành trang và tích cực tham gia các khóa bồi dưỡng về Chương trình Giáo dục phổ thông 2018.	0.67	0.72
5	Tôi ý thức cao việc bản thân cần học và làm gì để đáp ứng những yêu cầu của Chương trình Giáo dục phổ thông 2018.	0.31	0.61
6	Tôi quan tâm đến sự thăng tiến nghề nghiệp tương lai.	0.65	0.77
7	Tôi phân tích, đánh giá các lựa chọn để giảm thiểu rủi ro khi thực hiện Chương trình Giáo dục phổ thông 2018.	0.57	0.80
<i>Tò mò khám phá</i>			
1	Tôi thích khám phá, tìm hiểu những điều mới mẻ về Chương trình Giáo dục phổ thông 2018.	0.64	0.70
2	Thích thú tìm hiểu về những cơ hội mới để phát triển bản thân.	0.51	0.68
3	Tôi phát hiện và nhanh nhạy nắm bắt cơ hội.	0.56	0.64
4	Muốn chinh phục các cơ hội mới.	0.32	0.78
5	Tôi xác định và nghiên cứu rõ ràng các cơ hội mới để lựa chọn.	0.64	0.73
6	Chú ý quan sát, linh hoạt các cách thức để giải quyết những khó khăn khi thực hiện chương trình.	0.38	0.68
<i>Tự tin và sẵn sàng hoàn thành nhiệm vụ</i>			
1	Tôi tự tin thực hiện hiệu quả các nhiệm vụ dạy học, giáo dục được giao.	0.63	0.75
2	Tôi luôn suy nghĩ về những điều tích cực mà Chương trình Giáo dục phổ thông 2018 mang lại.	0.47	0.87
3	Tôi luôn luôn cố gắng hết sức, làm tròn trách nhiệm của bản thân để đạt kết quả dạy học tốt và phát triển kĩ năng nghề nghiệp.	0.72	0.83
4	Tôi sẵn sàng học hỏi đồng nghiệp những kĩ năng mới liên quan đến Chương trình Giáo dục phổ thông 2018.	0.63	0.81
5	Tôi hoàn thành nhiệm vụ phù hợp với khả năng, năng lực của bản thân.	0.47	0.87
6	Tôi sẵn sàng vượt qua những rào cản, trở ngại.	0.52	0.63
7	Tôi tự tin tìm giải pháp hiệu quả để thực hiện nhiệm vụ dạy học và giáo dục theo Chương trình Giáo dục phổ thông 2018.	0.63	0.85
<i>Kiểm soát cảm xúc và hành vi</i>			

STT	Chỉ báo/biểu hiện	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	Luôn giữ bình tĩnh, lạc quan trước mọi tình huống.	0.72	0.83
2	Tự tin vào bản thân.	0.63	0.65
3	Thích nghi nhanh chóng môi trường mới.	0.47	0.67
4	Chịu đựng được áp lực công việc cao.	0.72	0.73
5	Luôn giải quyết vấn đề dựa trên các cơ sở thực tế.	0.63	0.85
6	Làm theo những vấn đề bản thân xác định được là đúng đắn.	0.47	0.87
7	Chịu trách nhiệm về quyết định và hành động bản thân.	0.72	0.83
<i>Tiêu chí 3: Phản ứng thích ứng</i>			
1	Tôi có kế hoạch rõ ràng cho công việc theo từng giai đoạn.	0.47	0.87
2	Ra quyết định nghề nghiệp trước những khó khăn, thử thách của Chương trình Giáo dục phổ thông 2018.	0.70	0.89
3	Tôi phát triển kĩ năng dạy học theo Chương trình Giáo dục phổ thông 2018 một cách chủ động.	0.63	0.85
4	Tôi chủ động kết nối với cộng đồng nghề nghiệp nhằm chia sẻ kinh nghiệm.	0.47	0.87
5	Thể hiện năng lực bản thân trong khi thực hiện nhiệm vụ được giao.	0.72	0.90
6	Tôi tự tin vào những quyết định của mình liên quan đến thực hiện Chương trình Giáo dục phổ thông 2018.	0.63	0.85
7	Tôi chủ động thăm dò, đánh giá tác động của Chương trình Giáo dục phổ thông 2018 đến học sinh, phụ huynh và giáo viên.	0.47	0.87
8	Tôi thấy hoang mang trước những yêu cầu mới của Chương trình Giáo dục phổ thông 2018.	0.72	0.83
9	Tôi thấy mệt mỏi khi phải thay đổi và thực hiện đầy đủ các quy định.	0.63	0.85
10	Tôi có ý định bỏ cuộc.	0.47	0.87
<i>Tiêu chí 4: Kết quả thích ứng</i>			
1	Tôi tự hài lòng về sự phát triển kĩ năng nghề nghiệp khi tham gia Chương trình Giáo dục phổ thông 2018.	0.73	0.87
2	Tôi có khả năng thăng tiến nghề nghiệp khi tham gia chương trình.	0.52	0.69
3	Tôi có lòng trung thành và gắn kết với tổ chức và không có ý định bỏ cuộc vì những thách thức của Chương trình Giáo dục phổ thông 2018.	0.71	0.87
4	Tôi đạt hiệu suất cao trong việc tham gia giảng dạy theo Chương trình Giáo dục phổ thông 2018.	0.38	0.89

Hệ số tương quan biến - tổng (*Corrected Item-Total Correlation*) của từng tiêu chí đạt được $> 0,3$. Điều đó có nghĩa là các biến quan sát của từng tiêu chí có sự tương quan với nhau. Cronbach's Alpha nếu loại biến (*Cronbach's Alpha if Item Deleted*) của 07 tiêu chí đều thấp hơn Cronbach's Alpha chung và nằm trong giới hạn cho phép từ $>0,6$ đến $<0,9$. Kết quả kiểm định độ tin cậy của công cụ đánh giá năng lực thích ứng của giáo viên với Chương trình Giáo dục phổ thông 2018 bằng Cronbach's Alpha cho phép chúng tôi khẳng định độ tin cậy của thang đo, bảo lưu các tiêu chí - chỉ báo mà không phải loại bỏ tiêu chí, chỉ báo nào của thang đo. Kết quả này cho phép chúng tôi triển khai đánh giá trên phạm vi rộng hơn vào giai đoạn sau của nghiên cứu này.

3. Kết luận

Mặc dù đồng thuận với quan điểm của Martin [7] cho rằng, thích ứng cần đảm bảo đầy đủ các yếu tố như nhận thức, thái độ, hành động nhưng trong việc xây dựng công cụ đánh giá năng lực thích ứng của giáo viên với Chương trình Giáo dục phổ thông 2018, chúng tôi muốn đặt trọng số vào quá trình thích ứng, bởi việc tham gia của giáo viên phổ thông vào đổi mới chương trình là một quá trình, có sự tiếp nhận, diễn biến và kết quả cụ thể về sự phát triển kĩ năng nghề nghiệp của giáo viên ở mỗi thời điểm, tương ứng với nó là kết quả học tập của người học. Vì vậy, chúng tôi kế thừa và phát triển lí thuyết phát triển nghề nghiệp của Savickas làm nền tảng để xây dựng công cụ. Công cụ do chúng tôi phát triển và đề xuất thể hiện rõ diễn biến của quá trình thích ứng so với CAAS [10]: Năng lực thích ứng

của giáo viên với Chương trình Giáo dục phổ thông 2018 sẽ được bắt đầu từ tâm thế sẵn sàng thích ứng với mọi thay đổi. Trong quá trình tiếp theo, thước đo thích ứng thể hiện ở sự quan tâm, tò mò; khám phá những yếu tố mới của Chương trình, tự tin trước những yêu cầu, thách thức mà Chương trình Giáo dục phổ thông 2018 đặt ra, kiểm soát được thái độ và hành vi của mình trước những thất bại hoặc ý kiến trái chiều. Trong suốt quá trình đó sẽ diễn ra các phản ứng thích ứng theo các chiều hướng khác nhau, phản ứng thích ứng bao gồm cả sự thay đổi về nhận thức, thái độ và hành động. Kết quả

cuối cùng, giáo viên có năng lực thích ứng với Chương trình Giáo dục phổ thông 2018 là người đạt được kết quả và thành công trong việc thực hiện đổi mới, muốn gắn kết lâu dài với công việc và không bỏ cuộc. Chúng tôi quan tâm đến quá trình thích ứng và tập trung nhiều hơn vào sự ứng phó và thay đổi hành vi để đạt được kết quả cuối cùng, đó là sự thành công trong công việc.

Lời cảm ơn: Bài viết này là kết quả nghiên cứu của đề tài: Nghiên cứu năng lực thích ứng của giáo viên với Chương trình Giáo dục phổ thông 2018; Mã số: B2022 - SPH - 11, do Trường Đại học Sư phạm Hà Nội chủ trì.

Tài liệu tham khảo

- [1] A Levin, H. M., (2015), *The importance of adaptability for the 21st century*, Society, 52(2), pp. 136-141.
- [2] Ployhart, R. E., & Bliese, P. D., (2006), *Individual adaptability (I-ADAPT) theory: Conceptualizing the antecedents, consequences, and measurement of individual differences in adaptability. In Understanding adaptability: A prerequisite for effective performance within complex environments*, pp. 3-39, Emerald Group Publishing Limited.
- [3] Chan, S. H. J., & Mai, X., (2015), *The relation of career adaptability to satisfaction and turnover intentions*, Journal of Vocational Behavior, 89, pp. 130-139.
- [4] Bộ Giáo dục và Đào tạo (2018), *Chương trình Giáo dục phổ thông - Chương trình Tổng thể*.
- [5] Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., Katz, I. M., & Zacher, H., (2017), *Linking dimensions of career adaptability to adaptation results: A meta-analysis*. Journal of Vocational Behavior, 102, pp. 151-173.
- [6] Pulakos, E. D., Schmitt, N., Dorsey, D. W., Arad, S., Borman, W. C., & Hedge, J. W., (2002), *Predicting adaptive performance: Further tests of a model of adaptability*, Human performance, 15(4), pp. 299-323.
- [7] Martin, A. J., Nejad, H., Colmar, S., & Liem, G. A. D., (2012), *Adaptability: Conceptual and empirical perspectives on responses to change, novelty and uncertainty*, Journal of Psychologists and Counsellors in Schools, 22(1), pp. 58-81.
- [8] Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Restubog, S. L. D., Bordia, P., & Tang, R. L., (2013), *Validation of the Career Adapt-Abilities Scale and an examination of a model of career adaptation in the Philippine context*. Journal of Vocational Behavior, 83(3), pp. 410-418.
- [9] Savickas, M. L., (1997), *Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory*, The career development quarterly, 45(3), pp. 247-259.
- [10] 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), pp. 661-673.
- [11] Super, D. E., & Knaesel, E. G., (1981), *Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution*, British Journal of Guidance & Counselling, 9, pp. 194-201, doi:10.1080/03069888108258214
- [12] Hirschi, A., (2009), *Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction*, Journal of Vocational Behavior, 74, pp. 145-155, doi:10.1016/j.jvb.2009.01.002.
- [13] Johnston, C. S., (2018), *A systematic review of the career adaptability literature and future outlook*. Journal of Career Assessment, 26(1), pp. 3-30.

TOOL FOR ASSESSING TEACHERS' ADAPTIVE CAPACITY WITH THE 2018 GENERAL EDUCATION CURRICULUM

Nguyen Thi Hang¹, Nguyen Thi Lien^{*2}

¹ Email: hang_nt@vnu.edu.vn
Institute for Education Quality Assurance -
Vietnam National University Hanoi
144 Xuan Thuy street, Cau Giay district,
Hanoi, Vietnam

* Corresponding author

² Email: ntlie@vnu.edu.vn
Vietnam National University Hanoi
144 Xuan Thuy street, Cau Giay district,
Hanoi, Vietnam

ABSTRACT: Based on inheriting and developing previous research results, the article defined adaptive capacity and built a theoretical framework for a tool to assess teachers' adaptive capacity with the 2018 general education curriculum. The toolkit includes four criteria with 46 items: Adaptation readiness, adaptation resources, adaptation responses, and adaptation outcomes. Reliability test results show that with each criterion, the overall Cronbach's Alpha coefficient ranges from 0.6 to 0.9, the corrected item-total correlation of each item is greater than 0.3 which shows the correlation between observed variables, and Cronbach's Alpha if the item deleted that ranges from 0.6 to 0.9 is lower than the general Cronbach's Alpha. These findings confirm the reliability of this scale.

KEYWORDS: Adaptation, adaptive capacity, the 2018 general education curriculum, career adaptation, toolkit.