TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

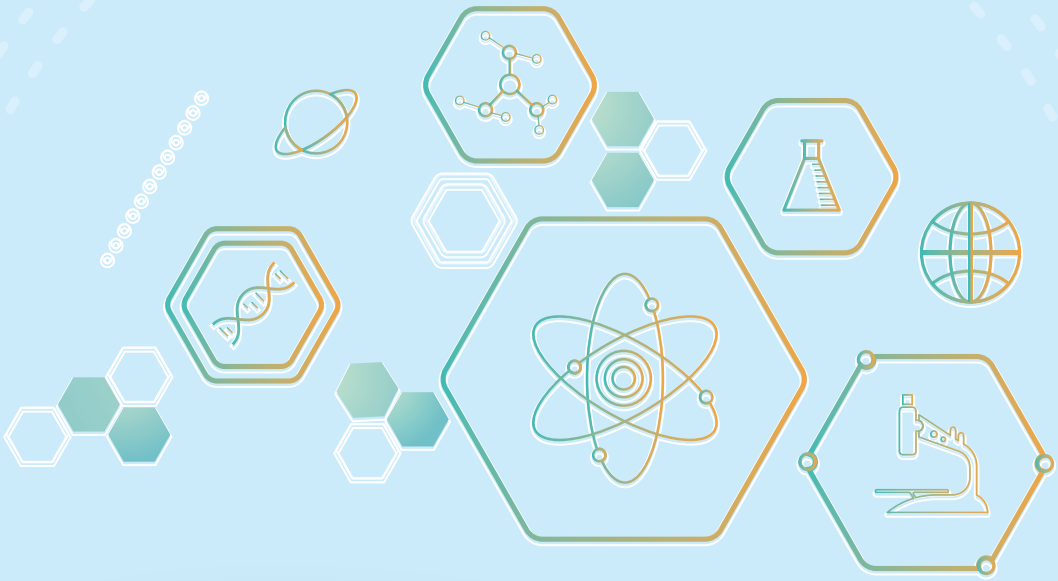
HỘI THẢO KHOA HỌC

CÁN BỘ TRẺ CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM

LẦN THỨ XI • NĂM 2026

VỚI CHỦ ĐỀ

NGHIÊN CỨU KHOA HỌC VÀ GIÁO DỤC TRONG BỐI CẢNH CHUYỂN ĐỔI SỐ VÀ HỘI NHẬP QUỐC TẾ



NHÀ XUẤT BẢN
ĐẠI HỌC SƯ PHẠM TP HỒ CHÍ MINH

PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC THÍCH ỨNG NGHỀ NGHIỆP CHO SINH VIÊN SƯ PHẠM TRONG BỐI CẢNH CHUYỂN ĐỔI SỐ: TỔNG QUAN NGHIÊN CỨU

Đinh Thị Phương Loan[1], Phan Thanh Lâm[1], Hoàng Hữu Phước[1], Nguyễn Quang Trung[1], Nguyễn Nhật Long[1]*

TÓM TẮT

Bài viết nhằm hệ thống hoá các nghiên cứu về phát triển năng lực thích ứng nghề nghiệp cho sinh viên sư phạm, từ đó xác định khoảng trống nghiên cứu và đề xuất khung phát triển năng lực này trong bối cảnh chuyển đổi số. Thông qua phân tích, tổng hợp tài liệu trong và ngoài nước, bài viết xác định mô hình 4Cs là cơ sở lí luận để tiếp cận cấu trúc năng lực thích ứng nghề nghiệp, đồng thời chỉ ra sự hạn chế của các nghiên cứu gắn năng lực này với yêu cầu nghề nghiệp trong bối cảnh chuyển đổi số. Trên cơ sở đó, bài viết đề xuất khung lí thuyết phát triển năng lực thích ứng nghề nghiệp cho sinh viên. Khung đề xuất góp phần định hướng nghiên cứu và thiết kế hoạt động đào tạo, song cần được kiểm chứng trong thực tiễn.

Từ khoá: chuyển đổi số; mô hình 4Cs; năng lực thích ứng nghề nghiệp; phát triển năng lực; sinh viên sư phạm

DEVELOPING CAREER ADAPTABILITY COMPETENCIES FOR PRE-SERVICE TEACHERS IN THE CONTEXT OF DIGITAL TRANSFORMATION: A RESEARCH REVIEW

ABSTRACT

This article aims to systematize existing research on the development of career adaptability among pre-service teachers, identify research gaps, and propose a framework for developing this competency in the context of digital transformation. Through an analysis and synthesis of domestic and international literature, the article identifies the 4Cs model as a theoretical foundation for conceptualizing the structure of career adaptability. It also highlights the limited research examining the relationship between career adaptability and the evolving professional requirements arising from digital transformation. On this basis, the article proposes a theoretical

[1] Trường Đại học Sư phạm, Đại học Huế; *Email: dinhthiphuongloan@dhsphue.edu.vn

framework for developing career adaptability among pre-service teachers. The proposed framework may inform future research and the design of teacher education activities; however, it requires empirical validation in practice.

Keywords: digital transformation; 4Cs model; career adaptability; competency development; pre-service teachers

1. Mở đầu

Trong những năm gần đây, sự phát triển của khoa học, công nghệ và chuyển đổi số, đặc biệt là trí tuệ nhân tạo (AI), đang làm thay đổi yêu cầu nghề nghiệp, đòi hỏi người học không chỉ có năng lực số mà còn phải thích ứng và học tập suốt đời (UNESCO, 2021; World Economic Forum, 2025). Trong giáo dục, những thay đổi này đặt ra yêu cầu đổi mới đào tạo và phát triển năng lực nghề nghiệp của giáo viên. Tại Việt Nam, việc triển khai Chương trình giáo dục phổ thông 2018, Chuẩn nghề nghiệp giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông và Khung năng lực số cho người học (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2018, 2025, 2026) tiếp tục đặt ra yêu cầu đối với đào tạo giáo viên. Theo đó, sinh viên (SV) sư phạm cần được chuẩn bị khả năng thích ứng với những thay đổi của hoạt động dạy học và môi trường nghề nghiệp.

Theo Lí thuyết kiến tạo nghề nghiệp, năng lực thích ứng nghề nghiệp (NLTƯNN) được tiếp cận như những nguồn lực tâm lí – xã hội giúp cá nhân ứng phó với các nhiệm vụ và biến đổi nghề nghiệp (Savickas, 2013). Savickas và Porfeli (2012) xác định bốn nguồn lực cốt lõi gồm Quan tâm, Kiểm soát, Tò mò và Tự tin (4Cs). Đối với SV sư phạm, phát triển NLTƯNN có ý nghĩa trong việc chuẩn bị chuyển tiếp từ môi trường đào tạo sang nghề dạy học, đặc biệt trước những yêu cầu đổi mới chuyên môn, phương pháp sư phạm và ứng dụng công nghệ.

Các nghiên cứu đã làm rõ cấu trúc, vai trò và những yếu tố liên quan đến NLTƯNN (Savickas & Porfeli, 2012; Rudolph và cộng sự, 2017), đồng thời bước đầu xem xét năng lực này ở SV sư phạm trong quá trình đào tạo và thực tập (Lunrasri và cộng sự, 2020; McLennan và cộng sự, 2017; Wang và cộng sự, 2025; Từ, Đ. V., & Lê, T. B. N. , 2024). Bên cạnh đó, các khung năng lực DigCompEdu (Redecker, 2017) và năng lực AI dành cho giáo viên (Miao & Cukurova, 2024) đã xác định những yêu cầu mới của nghề dạy học trong môi trường số. Tuy nhiên, mối liên hệ giữa các yêu cầu này với từng nguồn lực 4Cs ở SV sư phạm chưa được làm rõ đầy đủ; việc hệ thống hoá các yếu tố liên quan đến phát triển NLTƯNN trong bối cảnh chuyển đổi số còn hạn chế.

Xuất phát từ đó, bài viết nhằm tổng quan các nghiên cứu về NLTƯNN và những yếu tố liên quan đến sự phát triển năng lực này ở SV sư phạm trong bối cảnh chuyển đổi số; qua đó xác định khoảng trống nghiên cứu và đề xuất khung lí thuyết định hướng nghiên cứu và đào tạo giáo viên.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết sử dụng phương pháp tổng quan tường thuật, kết hợp phân tích, so sánh và tổng hợp tài liệu nhằm hệ thống hoá cơ sở lí luận, kết quả nghiên cứu và các yếu tố liên quan đến phát triển NLTƯNN cho SV sư phạm trong bối cảnh chuyển đổi số. Quá trình tổng quan gồm bốn bước: (1) Tìm kiếm tài liệu trên Google Scholar và các nguồn học thuật liên quan bằng từ khoá tiếng Anh và tiếng Việt như "Career adaptability", "Career Construction Theory", "Pre-service teachers", "Teacher education", "Digital transformation", "Artificial intelligence", "Năng lực thích ứng nghề nghiệp", "Sinh viên sư phạm" và "Chuyển đổi số", không giới hạn thời gian xuất bản nhằm bao quát các công trình nền tảng và nghiên cứu cập nhật; (2) Lựa chọn tài liệu dựa trên mức độ phù hợp với chủ đề, ưu tiên các công trình lí luận, nghiên cứu thực nghiệm về NLTƯNN và tài liệu về yêu cầu nghề dạy học trong bối cảnh chuyển đổi số; (3) Phân loại tài liệu theo bốn nhóm: cơ sở lí luận và cấu trúc NLTƯNN, các yếu tố liên quan, NLTƯNN của SV sư phạm và yêu cầu nghề nghiệp trong môi trường giáo dục số; (4) Phân tích, đối chiếu và tổng hợp nhằm xác định những điểm thống nhất, khác biệt và khoảng trống nghiên cứu. Trên cơ sở đó, bài viết đề xuất khung lí thuyết về phát triển NLTƯNN cho SV sư phạm trong bối cảnh chuyển đổi số, định hướng cho các nghiên cứu tiếp theo.

2.2. Kết quả nghiên cứu

2.2.1. Lí luận về phát triển năng lực thích ứng nghề nghiệp

** Nghiên cứu về khái niệm và bản chất của NLTƯNN*

Khái niệm NLTƯNN được hình thành từ những năm 1980 trong bối cảnh các quan niệm về phát triển nghề nghiệp bắt đầu chuyển từ cách tiếp cận nhấn mạnh sự trưởng thành nghề nghiệp sang chú trọng khả năng của cá nhân trong việc ứng phó với những biến đổi của thế giới nghề nghiệp. Super và Knasel (1981) đề xuất khái niệm NLTƯNN như một cách tiếp cận phù hợp hơn để lí giải sự phát triển nghề nghiệp trong điều kiện con người phải liên tục đối diện với những nhiệm vụ, chuyển tiếp và thay đổi nghề nghiệp trong suốt cuộc đời. Trên nền tảng đó,

Savickas (1997, 2013) phát triển khái niệm NLTƯNN trong khuôn khổ Lí thuyết Kiến tạo nghề nghiệp, xem NLTƯNN là hệ thống nguồn lực tâm lí – xã hội mà cá nhân có thể huy động để ứng phó với các nhiệm vụ phát triển nghề nghiệp, những chuyển tiếp và biến đổi trong môi trường làm việc.

Trong cách tiếp cận này, cần phân biệt NLTƯNN với các thành phần khác của quá trình thích ứng. Theo mô hình thích ứng nghề nghiệp được sử dụng trong các nghiên cứu thuộc hướng tiếp cận kiến tạo nghề nghiệp, quá trình thích ứng có thể được xem xét qua bốn tầng: sẵn sàng thích ứng, nguồn lực thích ứng, hành vi thích ứng và kết quả thích ứng. Trong đó, sẵn sàng thích ứng phản ánh những đặc điểm và khuynh hướng cá nhân tạo tiền đề cho quá trình thích ứng; nguồn lực thích ứng là hệ thống nguồn lực tâm lí – xã hội giúp cá nhân chuẩn bị và ứng phó với những yêu cầu nghề nghiệp; hành vi thích ứng thể hiện qua các hoạt động chủ động khám phá, chuẩn bị và điều chỉnh trong quá trình phát triển nghề nghiệp; còn kết quả thích ứng phản ánh những kết quả đạt được từ quá trình đó. Phân tích gộp của Rudolph, Lavigne và Zacher (2017) đã hệ thống hoá các mối liên hệ giữa NLTƯNN với những đặc điểm sẵn sàng thích ứng, hành vi thích ứng và kết quả thích ứng, qua đó góp phần làm rõ vị trí của NLTƯNN trong quá trình phát triển nghề nghiệp. Trong bốn tầng nêu trên, NLTƯNN được xác định ở tầng nguồn lực thích ứng, với bốn thành tố cốt lõi gồm Quan tâm, Kiểm soát, Tò mò và Tự tin theo mô hình của Savickas và Porfeli (2012). Đây là những nguồn lực tâm lí - xã hội giữ vai trò trung tâm trong quá trình cá nhân chuẩn bị và ứng phó với các nhiệm vụ, chuyển tiếp và thay đổi nghề nghiệp.

Từ cách tiếp cận trên, bài viết sử dụng thuật ngữ "NLTƯNN" để chỉ hệ thống nguồn lực tâm lí – xã hội, giúp cá nhân chuẩn bị và ứng phó với các nhiệm vụ, chuyển tiếp và thay đổi trong quá trình phát triển nghề nghiệp. Đối với SV sư phạm, đây là những nguồn lực cần thiết để chuẩn bị cho quá trình gia nhập nghề dạy học và thích ứng với những yêu cầu nghề nghiệp đang thay đổi trong bối cảnh chuyển đổi số.

** Cấu trúc của NLTƯNN*

Một trong những thành tựu quan trọng nhất của lĩnh vực nghiên cứu này là mô hình Career Adapt-Abilities Model của Savickas và Porfeli (2012), trong đó NLTƯNN được cấu trúc bởi bốn nguồn lực cốt lõi, thường được gọi là mô hình 4Cs, bao gồm: Quan tâm nghề nghiệp, Kiểm soát nghề nghiệp, Tò mò nghề nghiệp và Tự tin nghề nghiệp. Trong đó, Quan tâm nghề nghiệp phản ánh mức độ cá nhân hướng đến tương lai, chuẩn bị và lập kế hoạch cho sự phát triển nghề

nghiệp của bản thân. Kiểm soát nghề nghiệp thể hiện khả năng tự chủ, trách nhiệm và làm chủ các quyết định nghề nghiệp. Tò mò nghề nghiệp liên quan đến việc khám phá bản thân, tìm hiểu các cơ hội nghề nghiệp và môi trường làm việc. Tự tin nghề nghiệp phản ánh niềm tin của cá nhân vào khả năng giải quyết các nhiệm vụ nghề nghiệp và vượt qua khó khăn trong quá trình phát triển nghề nghiệp. Bốn nguồn lực này có mối quan hệ bổ trợ với nhau, tạo thành một hệ thống giúp cá nhân chuyển từ nhận thức về tương lai nghề nghiệp sang định hướng hành động và ứng phó với những tình huống nghề nghiệp cụ thể. Vì vậy, mô hình 4Cs không chỉ cung cấp cơ sở để mô tả cấu trúc của NLTƯNN mà còn tạo ra một khung thuận lợi cho việc nhận diện các biểu hiện của năng lực này ở những nhóm đối tượng khác nhau. Nhiều nghiên cứu thực nghiệm được thực hiện tại các quốc gia khác nhau đã xác nhận độ tin cậy và tính phù hợp của mô hình 4Cs đối với các nhóm đối tượng đa dạng như học sinh, SV và người lao động (Savickas & Porfeli, 2012; Zacher, 2016). Tuy nhiên, cùng với sự thay đổi của môi trường nghề nghiệp, một số nghiên cứu đã đặt vấn đề về việc liệu bốn nguồn lực truyền thống có phản ánh đầy đủ tất cả các nguồn lực mà cá nhân cần huy động trong quá trình thích ứng hay không. Chẳng hạn, Nye và cộng sự (2018) đề xuất bổ sung yếu tố hợp tác, song hướng tiếp cận này chưa đạt đồng thuận rộng rãi. Vì vậy, mô hình 4Cs vẫn là cơ sở chủ đạo trong nghiên cứu NLTƯNN (Haenggli & Hirschi, 2023).

Như vậy, mô hình 4Cs không chỉ mô tả cấu trúc NLTƯNN mà còn xác định các phương diện cần phát triển trong đào tạo. Theo đó, Quan tâm giúp SV chuẩn bị cho thay đổi nghề nghiệp; Kiểm soát thúc đẩy sự chủ động trong phát triển nghề; Tò mò khuyến khích khám phá bản thân và cơ hội nghề nghiệp; Tự tin hỗ trợ ứng phó với các yêu cầu mới. Vì vậy, phát triển NLTƯNN cần chú trọng hình thành và huy động đồng thời cả bốn nguồn lực thông qua các trải nghiệm và môi trường đào tạo phù hợp.

** Vai trò và ý nghĩa của NLTƯNN*

NLTƯNN được xác định là một nguồn lực quan trọng đối với quá trình chuẩn bị, chuyển tiếp và phát triển nghề nghiệp. Các nghiên cứu cho thấy năng lực này có mối quan hệ tích cực với sự hài lòng cuộc sống, cảm xúc tích cực và hạnh phúc chủ quan (Wilkins và cộng sự, 2014). Điều này cho thấy NLTƯNN không chỉ có ý nghĩa đối với việc thực hiện các nhiệm vụ nghề nghiệp mà còn liên quan đến khả năng duy trì trạng thái tích cực trong quá trình cá nhân đối diện với những thay đổi nghề nghiệp. Đối với SV, NLTƯNN hỗ trợ hình thành

định hướng nghề nghiệp, nhận thức về bản thân, chuẩn bị tìm kiếm việc làm và nâng cao mức độ sẵn sàng nghề nghiệp (Akkermans và cộng sự, 2018; Al-Waqfi và cộng sự, 2023). Đồng thời, NLTƯNN được xác định là yếu tố góp phần nâng cao hiệu quả tìm kiếm việc làm, giúp SV thích ứng tốt hơn (Pan và cộng sự, 2018). Sau khi gia nhập nghề nghiệp, năng lực này tiếp tục liên quan đến sự hài lòng nghề nghiệp, khả năng thích ứng với môi trường làm việc và duy trì nghề nghiệp (Chan & Mai, 2015; Lee và cộng sự, 2021). Do đó, NLTƯNN không chỉ hỗ trợ cá nhân ở thời điểm lựa chọn hoặc tìm kiếm việc làm mà còn đóng vai trò như một nguồn lực được huy động xuyên suốt quá trình phát triển nghề nghiệp.

Trong bối cảnh chuyển đổi số và những biến đổi của thị trường lao động, một số nghiên cứu tại Việt Nam đã đề cập đến vai trò của NLTƯNN đối với khả năng đáp ứng các yêu cầu nghề nghiệp mới của người học (Nguyễn Thị Ngọc Anh và cộng sự, 2026; Lê Thủy Tiên và cộng sự, 2025). Từ góc độ lí luận, những thay đổi này gợi mở sự cần thiết phải xem xét NLTƯNN trong mối liên hệ với các yêu cầu về học tập liên tục, cập nhật tri thức và điều chỉnh hoạt động nghề nghiệp trong môi trường số.

** Các yếu tố liên quan đến NLTƯNN*

NLTƯNN không hình thành từ một yếu tố đơn lẻ mà là kết quả của sự tương tác giữa các nguồn lực cá nhân và những điều kiện của môi trường. Ở phương diện cá nhân, nhiều nghiên cứu cho thấy năng lực số, khả năng tự học, tính chủ động, năng lực đổi mới sáng tạo và kinh nghiệm nghề nghiệp có mối liên hệ với khả năng thích ứng nghề nghiệp của SV và người lao động (Nguyễn Văn Thủy, 2023; Lê Thủy Tiên và cộng sự, 2025). Các yếu tố này có thể tạo điều kiện để cá nhân chủ động nhận diện yêu cầu mới, tiếp thu tri thức và kĩ năng cần thiết, điều chỉnh hành động và tiếp tục phát triển trong những điều kiện không chắc chắn.

Bên cạnh nguồn lực cá nhân, các yếu tố môi trường cũng giữ vai trò quan trọng. Sự hỗ trợ của gia đình, nhà trường, mạng lưới xã hội và những trải nghiệm nghề nghiệp thực tế có thể tạo ra những điều kiện thuận lợi để cá nhân phát triển các nguồn lực thích ứng. Guan và cộng sự (2018) cho thấy sự hỗ trợ và định hướng nghề nghiệp của cha mẹ có liên quan tích cực đến sự phát triển NLTƯNN; trong khi một số nghiên cứu tại Việt Nam cũng ghi nhận vai trò của môi trường học tập và hỗ trợ xã hội đối với quá trình này (Nguyễn Thị Ngọc Anh và cộng sự, 2026).

Trong bối cảnh chuyển đổi số, công nghệ và trí tuệ nhân tạo ngày càng tác động đến yêu cầu nghề nghiệp, đồng thời đặt ra những yêu cầu mới về khả năng

học hỏi, sử dụng công nghệ và thích ứng với phương thức làm việc thay đổi. Một số nghiên cứu bước đầu ghi nhận mối liên hệ giữa việc sử dụng AI trong học tập, phát triển kĩ năng và định hướng nghề nghiệp với NLTƯNN của SV (Nguyễn Thị Ngọc Anh và cộng sự, 2026). Vì vậy, phát triển NLTƯNN cần được xem xét trên cả phương diện nguồn lực cá nhân và các điều kiện của môi trường học tập, nghề nghiệp và xã hội.

2.2.2. Chuyển đổi số và những yêu cầu mới đối với năng lực thích ứng nghề nghiệp của sinh viên sư phạm

Chuyển đổi số đang làm thay đổi yêu cầu nghề nghiệp, đặt ra nhu cầu phát triển năng lực số, khả năng học tập liên tục, tư duy sáng tạo và thích ứng với những phương thức làm việc mới (ILO, 2021; World Economic Forum, 2025). Đối với nghề dạy học, những yêu cầu này được cụ thể hoá trong khung năng lực số dành cho nhà giáo DigCompEdu (Redecker, 2017) và khung năng lực AI dành cho giáo viên (Miao & Cukurova, 2024), nhấn mạnh việc ứng dụng công nghệ, đổi mới thực hành sư phạm, sử dụng AI có trách nhiệm và phát triển chuyên môn liên tục. Các nghiên cứu và yêu cầu nổi bật được tổng hợp ở Bảng 1.

Bảng 1. *Hệ thống hoá các nghiên cứu về chuyển đổi số và yêu cầu nghề nghiệp*

Tác giả/nguồn	Bối cảnh	Nội dung	Ý nghĩa đối với nghiên cứu NLTƯNN
ILO (2021)	Số hoá làm thay đổi nhu cầu kĩ năng và cơ cấu việc làm	Năng lực số, khả năng học tập và cập nhật kĩ năng, thích ứng với thay đổi	Cần chuẩn bị khả năng liên tục cập nhật và điều chỉnh năng lực nghề nghiệp
World Economic Forum (2025)	Công nghệ, AI và dữ liệu lớn tiếp tục làm biến đổi công việc	Tư duy phân tích, sáng tạo, linh hoạt và thích ứng, tò mò, học tập suốt đời, năng lực công nghệ	Cần phát triển đồng thời năng lực công nghệ và các năng lực giúp ứng phó với thay đổi
Redecker (2017)	Khung năng lực số dành cho nhà giáo DigCompEdu	Phát triển chuyên môn, tài nguyên số, dạy học, đánh giá và phát triển năng lực số cho người học	Cung cấp cơ sở xác định những yêu cầu của nghề dạy học trong môi trường số
Miao & Cukurova (2024)	AI đang thay đổi hoạt động giáo dục và vai trò của giáo viên	Đạo đức AI, kiến thức và ứng dụng AI, sư phạm AI, phát triển nghề nghiệp	Giáo viên tương lai cần sử dụng AI có trách nhiệm và tích hợp AI vào hoạt động dạy học

Kim & Jeong (2025)	Đào tạo giáo viên tiểu học trong bối cảnh phát triển giáo dục tích hợp AI tại Hàn Quốc	Xem xét mối quan hệ giữa NLTƯNN, vốn tâm lí tích cực và năng lực giáo dục tích hợp AI	Cung cấp bằng chứng thực nghiệm trực tiếp về mối liên hệ giữa NLTƯNN và năng lực liên quan đến AI ở SV sư phạm
Nguyễn Văn Thủy (2023); Lê Thủy Tiên và cộng sự (2025)	Bối cảnh Việt Nam	Năng lực số và đổi mới sáng tạo có liên hệ tích cực với khả năng thích ứng nghề nghiệp của SV.	Cung cấp bằng chứng trong bối cảnh Việt Nam.

Đáng chú ý, nghiên cứu của Kim và Jeong (2025) trên 204 SV sư phạm tiểu học tại Hàn Quốc đã xem xét mối quan hệ giữa NLTƯNN, vốn tâm lí tích cực và năng lực giáo dục tích hợp AI. Kết quả cho thấy NLTƯNN không có tác động trực tiếp có ý nghĩa thống kê đến năng lực giáo dục tích hợp AI, nhưng có tác động gián tiếp thông qua vốn tâm lí tích cực. Nghiên cứu này cung cấp bằng chứng thực nghiệm về mối liên hệ giữa NLTƯNN và năng lực liên quan đến AI ở SV sư phạm, song chưa làm rõ mối liên hệ giữa năng lực số, AI với từng thành tố 4Cs.

Trên cơ sở mô hình 4Cs của Savickas và Porfeli (2012), kết hợp với DigCompEdu (Redecker, 2017) và khung năng lực AI dành cho giáo viên (Miao & Cukurova, 2024), có thể nhận diện những biểu hiện của NLTƯNN ở SV sư phạm trong bối cảnh chuyển đổi số. Quan tâm thể hiện ở việc nhận thức những thay đổi của nghề dạy học và hoạch định phát triển nghề nghiệp gắn với yêu cầu năng lực số. Kiểm soát gắn với tính tự chủ trong học tập, điều chỉnh kế hoạch phát triển chuyên môn và sử dụng công nghệ có trách nhiệm. Tò mò thể hiện ở xu hướng khám phá công cụ số, ứng dụng AI và các phương thức dạy học mới. Tự tin phản ánh niềm tin vào khả năng học hỏi, giải quyết khó khăn và thực hiện nhiệm vụ nghề nghiệp trong môi trường số.

Nhìn chung, chuyển đổi số đặt ra những yêu cầu mới, qua đó gợi mở các biểu hiện cụ thể của bốn nguồn lực thích ứng nghề nghiệp ở SV sư phạm. Tuy nhiên, những biểu hiện trên là kết quả vận dụng lí thuyết vào bối cảnh nghề dạy học, chưa phải các mối quan hệ đã được kiểm chứng trực tiếp. Các nghiên cứu thực nghiệm hiện được tổng hợp mới bước đầu xem xét mối liên hệ giữa NLTƯNN và năng lực AI, trong khi mối liên hệ giữa năng lực số, AI với từng

thành tố 4Cs vẫn cần được tiếp tục làm rõ, đặc biệt trong bối cảnh đào tạo giáo viên Việt Nam.

2.2.3. Nghiên cứu về năng lực thích ứng nghề nghiệp của sinh viên sư phạm trong bối cảnh chuyển đổi số

** Nghiên cứu về NLTƯNN của SV sư phạm*

SV sư phạm là nhóm đối tượng đặc thù trong nghiên cứu NLTƯNN, bởi quá trình đào tạo đồng thời là quá trình chuẩn bị cho nghề dạy học với yêu cầu chuyên môn và trách nhiệm xã hội cao. Các nghiên cứu thực nghiệm bước đầu đã cung cấp bằng chứng về sự hiện diện và ý nghĩa của NLTƯNN ở SV sư phạm. Lunrasri và cộng sự (2020) đã kiểm định phiên bản rút gọn của Career Adapt-Abilities Scale trên SV sư phạm và xem xét tính bất biến của phép đo theo giới tính, qua đó cung cấp thêm bằng chứng cho việc vận dụng cấu trúc NLTƯNN đối với nhóm đối tượng đào tạo giáo viên. Rindanah và cộng sự (2021), trong nghiên cứu trên SV đào tạo giáo viên tại Indonesia, cũng cho thấy các nguồn lực thích ứng nghề nghiệp có mức độ phát triển không hoàn toàn đồng đều và gợi ý nhu cầu tăng cường tư vấn, cố vấn và các hoạt động hỗ trợ phát triển nghề nghiệp cho SV.

Một số nghiên cứu đã bắt đầu xem xét NLTƯNN như một nguồn lực có thể thay đổi trong quá trình đào tạo. Wang và cộng sự (2025), thông qua nghiên cứu theo chiều dọc trên SV sư phạm, ghi nhận sự gia tăng của ba thành tố Quan tâm, Kiểm soát và Tò mò trong một học kỳ, trong khi thành tố Tự tin có xu hướng giảm. Bên cạnh đó, McLennan và cộng sự (2017) ghi nhận mối quan hệ giữa NLTƯNN với sự lạc quan nghề nghiệp, trong đó tự hiệu quả nghề nghiệp giữ vai trò trung gian một phần. Ở Việt Nam, Liên N.T và cộng sự (2025) vận dụng mô hình 4Cs trên các giáo viên trong bối cảnh triển khai Chương trình GDPT 2018, qua đó củng cố giá trị của 4Cs trong nghiên cứu NLTƯNN của người giáo viên.

Như vậy, các nghiên cứu cho thấy mô hình 4Cs cung cấp cơ sở phù hợp để nhận diện NLTƯNN của SV sư phạm và cho thấy các nguồn lực này có khả năng thay đổi cùng với quá trình chuẩn bị nghề nghiệp. Tuy nhiên, cách thức hình thành và phát triển các nguồn lực 4Cs trong quá trình đào tạo SV sư phạm, đặc biệt trong bối cảnh nghề dạy học đang thay đổi dưới tác động của chuyển đổi số, vẫn chưa được làm rõ đầy đủ.

** Các yếu tố liên quan đến phát triển NLTƯNN của SV sư phạm*

Các nghiên cứu gần đây cho thấy hướng tiếp cận về NLTƯNN đã chuyển từ việc chủ yếu đo lường mức độ biểu hiện sang làm rõ các yếu tố có thể thúc đẩy

sự phát triển của năng lực này. Trên phương diện lí luận, Savickas và Porfeli (2012) khẳng định các nguồn lực thích ứng nghề nghiệp có thể được học hỏi và phát triển thông qua quá trình giáo dục. Quan điểm này được củng cố bởi nghiên cứu bán thực nghiệm của Koen và cộng sự (2012), trên nhóm SV đang hoặc vừa tốt nghiệp đại học cho thấy chương trình can thiệp định hướng nghề nghiệp có thể góp phần phát triển các nguồn lực thích ứng, đặc biệt là Kiểm soát và Tò mò, đồng thời hỗ trợ quá trình chuyển tiếp từ học tập sang việc làm. Mặc dù không được thực hiện trên SV sư phạm, nghiên cứu này cung cấp bằng chứng thực nghiệm về khả năng phát triển NLTƯNN thông qua các hoạt động can thiệp có tổ chức. Đối với SV sư phạm, trải nghiệm nghề nghiệp được xem là yếu tố quan trọng thúc đẩy sự phát triển các nguồn lực thích ứng. Rindanah và cộng sự (2021) nhấn mạnh vai trò của tư vấn nghề nghiệp và cố vấn học tập, trong khi Wang và cộng sự (2025) cho thấy sự tích lũy trải nghiệm thực tập có liên quan đến sự gia tăng của các thành tố Quan tâm, Kiểm soát và Tò mò, trong khi không ghi nhận tác động tương ứng đối với thành tố Tự tin. Kết quả này gợi mở vai trò của trải nghiệm thực tập đối với sự phát triển NLTƯNN, đồng thời cho thấy các thành tố có thể chịu ảnh hưởng khác nhau từ quá trình đào tạo.

Các nguồn lực cá nhân và cảm xúc – xã hội có vai trò quan trọng đối với NLTƯNN. Fu và cộng sự (2024) đề cập đến vai trò của định hướng nghề nghiệp và tư duy tạo sinh, trong khi Sun và You (2026) nhấn mạnh năng lực cảm xúc – xã hội và khả năng phục hồi tâm lí trong quá trình thực tập. Bên cạnh đó, môi trường đào tạo, hoạt động thực hành, thực tập và học tập trải nghiệm góp phần tạo điều kiện phát triển NLTƯNN, đặc biệt trong bối cảnh chuyển đổi số đòi hỏi tăng cường năng lực số và học tập suốt đời (Tran, T. P. N., & Nguyen, T. H., 2023; Từ, Đ. V., & Lê, T. B. N. , 2024).

Bảng 2. *Hệ thống hoá các yếu tố phát triển NLTƯNN của SV sư phạm*

Tác giả/nguồn	Nhóm yếu tố	Kết quả nghiên cứu	Ý nghĩa đối với phát triển NLTƯNN
Koen và cộng sự (2012)	Giáo dục và can thiệp	Các nguồn lực thích ứng nghề nghiệp có thể được phát triển thông qua những chương trình giáo dục và can thiệp có chủ đích.	Cung cấp cơ sở lí luận và bằng chứng về khả năng phát triển NLTƯNN thông qua giáo dục ở trên đối tượng SV.

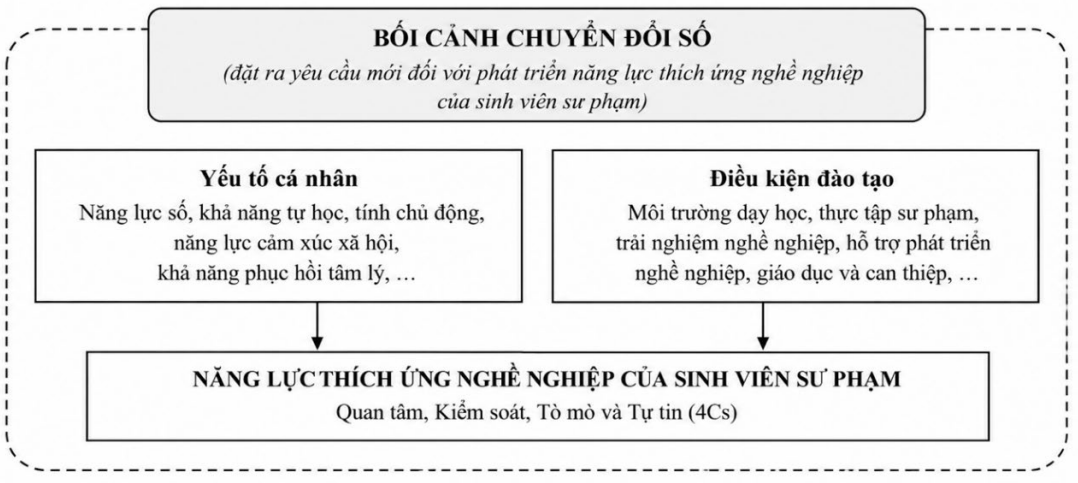
Rindanah và cộng sự (2021); Wang và cộng sự (2025); Liu và cộng sự (2025)	Trải nghiệm nghề nghiệp	Tư vấn nghề nghiệp, cố vấn học tập và thực tập sư phạm thúc đẩy sự phát triển các nguồn lực thích ứng.	Làm rõ vai trò của trải nghiệm trong đào tạo giáo viên.
Fu và cộng sự (2024)	Nguồn lực cá nhân	Định hướng nghề nghiệp và tư duy tạo sinh góp phần phát triển năng lực thích ứng.	Bổ sung góc nhìn về những nguồn lực cá nhân có liên quan đến khả năng thích ứng.
Sun & You (2026)	Nguồn lực tâm lí – xã hội	Năng lực cảm xúc – xã hội và khả năng phục hồi tâm lí hỗ trợ duy trì khả năng thích ứng.	Mở rộng góc nhìn về cơ chế tâm lí của thích ứng nghề nghiệp.
Tran, T. P. N., & Nguyen, T. H. (2023); Từ, Đ. V., & Lê, T. B. N. (2024)	Môi trường giáo dục và dạy học	Các nghiên cứu đề cập đến năng lực số, đổi mới sáng tạo, chương trình đào tạo và thực hành sư phạm.	Gợi mở vai trò của các điều kiện đào tạo và yêu cầu năng lực mới trong bối cảnh chuyển đổi số.

Kết quả hệ thống hoá cho thấy NLTƯNN được xem xét trong mối liên hệ với nhiều nhóm yếu tố khác nhau, bao gồm các nguồn lực cá nhân, nguồn lực tâm lí – xã hội, trải nghiệm nghề nghiệp và các hoạt động giáo dục. Những kết quả này cung cấp cơ sở tham khảo để nhận diện các yếu tố có thể liên quan đến sự phát triển NLTƯNN của SV sư phạm. Tuy nhiên, do phần lớn các nghiên cứu được thực hiện trên những nhóm đối tượng và trong các bối cảnh khác nhau, khả năng vận dụng các kết quả vào đào tạo giáo viên cần tiếp tục được xem xét và kiểm chứng. Đặc biệt, vai trò của đổi mới dạy học trong việc tạo điều kiện phát triển các nguồn lực thích ứng nghề nghiệp cho SV sư phạm trong bối cảnh chuyển đổi số vẫn cần được làm rõ.

2.3. Khoảng trống nghiên cứu và khung lí thuyết đề xuất

Từ kết quả tổng quan có thể nhận thấy, các nghiên cứu về NLTƯNN đã làm rõ cơ sở lí luận, cấu trúc bốn thành tố và mối liên hệ với nhiều yếu tố cá nhân, môi trường. Tuy nhiên, bằng chứng về sự phát triển NLTƯNN của SV sư phạm còn phân tán; mối quan hệ giữa các đặc điểm cá nhân, điều kiện đào tạo, nguồn lực thích ứng chưa được xem xét đầy đủ trong một khung lí thuyết thống nhất. Đặc biệt, vai trò của chuyển đổi số đối với yêu cầu nghề dạy học và quá trình phát triển các nguồn lực thích ứng của SV sư phạm cần tiếp tục được làm rõ.

Từ kết quả tổng hợp các nghiên cứu, bài viết đề xuất khung lí thuyết về phát triển NLTƯNN cho SV sư phạm trong bối cảnh chuyển đổi số (Hình 1), dựa trên Lí thuyết kiến tạo nghề nghiệp của Savickas và mô hình 4Cs của Savickas và Porfeli (2012). Trong khung lí thuyết này, NLTƯNN được xác định là hệ thống nguồn lực tâm lí – xã hội gồm bốn thành tố Quan tâm, Kiểm soát, Tò mò và Tự tin. Các đặc điểm cá nhân, trải nghiệm nghề nghiệp và điều kiện đào tạo được xem xét là những nhóm yếu tố có thể liên quan đến sự phát triển các nguồn lực thích ứng. Chuyển đổi số được xác định là bối cảnh làm biến đổi yêu cầu nghề dạy học và môi trường đào tạo giáo viên. Các mối quan hệ được đề xuất trong khung lí thuyết cần tiếp tục được kiểm chứng bằng nghiên cứu dữ liệu thực nghiệm.



Hình 1. *Sơ đồ khung lí thuyết của nghiên cứu*

Từ khung lí thuyết đề xuất, một số mối quan hệ cần được kiểm định trong các nghiên cứu tiếp theo gồm: (1) mối liên hệ giữa các yếu tố cá nhân với NLTƯNN của SV sư phạm; (2) mối liên hệ giữa điều kiện đào tạo với NLTƯNN; (3) mối liên hệ giữa trải nghiệm thực hành, thực tập sư phạm với NLTƯNN; và (4) mối liên hệ giữa năng lực số với từng thành tố của NLTƯNN (Quan tâm, Kiểm soát, Tò mò và Tự tin) trong bối cảnh chuyển đổi số.

3. Kết luận

Tổng quan lí luận và bằng chứng thực nghiệm cho thấy NLTƯNN là nguồn lực tâm lí – xã hội quan trọng, giúp SV sư phạm chủ động chuẩn bị, điều chỉnh và ứng phó với những thay đổi của nghề dạy học trong bối cảnh chuyển đổi số. Năng lực này được cấu thành từ bốn nguồn lực gồm Quan tâm, Kiểm soát, Tò mò và Tự tin theo mô hình 4Cs của Savickas và Porfeli (2012). Trên cơ sở tổng hợp các kết quả nghiên cứu, bài viết đề xuất khung lí thuyết về phát triển

NLTƯNN cho SV sư phạm, trong đó xác định hai nhóm yếu tố liên quan gồm nguồn lực cá nhân và điều kiện giáo dục. Chuyển đổi số được xem là bối cảnh làm biến đổi yêu cầu nghề dạy học và môi trường đào tạo giáo viên. Các mối quan hệ trong khung lí thuyết mang tính đề xuất và cần tiếp tục được kiểm chứng bằng nghiên cứu thực nghiệm.

Đối với đào tạo giáo viên ở Việt Nam, các nghiên cứu tiếp theo cần tập trung vào ba hướng: (1) thích nghi và kiểm định độ tin cậy, giá trị của thang đo Career Adapt-Abilities Scale (CAAS) đối với SV sư phạm Việt Nam, đồng thời xem xét những biểu hiện của bốn thành tố trong bối cảnh chuyển đổi số; (2) khảo sát và so sánh NLTƯNN theo ngành đào tạo, năm học và trải nghiệm thực tập sư phạm nhằm nhận diện đặc điểm và các yếu tố liên quan đến sự phát triển năng lực này; (3) thiết kế và kiểm chứng hiệu quả các biện pháp giáo dục lồng ghép trong học phần thực hành, thực tập sư phạm và hoạt động học tập trải nghiệm, hướng đến phát triển các nguồn lực. Những hướng nghiên cứu này góp phần cung cấp cơ sở khoa học cho việc phát triển NLTƯNN phù hợp với đặc thù đào tạo giáo viên và yêu cầu đổi mới giáo dục trong bối cảnh chuyển đổi số.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Akkermans, J., Paradniké, K., Van der Heijden, B. I., & De Vos, A. (2018). The best of both worlds: The role of career adaptability and career competencies in students' well-being and performance. *Frontiers in Psychology*, 9, 1678.

Al-Waqfi, M. A., Tlaiss, H., & Ghoudi, K. (2023). Career Adaptability as a Predictor of Job Search Intentions and Career Readiness of Young Adults in the United Arab Emirates. *Journal of Career Development*, 50(5), 1076-1096.

Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2018). *Chương trình giáo dục phổ thông 2018 - Chương trình tổng thể được ban hành ngày 26 tháng 12 năm 2018 kèm theo Thông tư 32/2018/TT-BGDĐT.*

Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2025). *Thông tư số 02/2025/TT-BGDĐT của Bộ Giáo dục và Đào tạo ngày 24 tháng 1 năm 2025 quy định Khung năng lực số cho người học.*

Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2026). *Thông tư số 30/2026/TT-BGDĐT ngày 14 tháng 4 năm 2026 quy định chuẩn nghề nghiệp giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông.* Ban hành ngày 14-04-2026.

Chan, S. H. J., & Mai, X. (2015). The relation of career adaptability to satisfaction and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 130-139.

Fu, M., Bo, W. V., Lin, X., & Zhang, J. (2024). Beyond person-environment congruence: Career adaptability, career personality styles, and thinking styles. *Acta Psychologica, 247*, Article 104308. https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104308

Guan, Y., Wang, Z., Gong, Q., Cai, Z., Xu, S. L., Xiang, Q., ... & Tian, L. (2018). Parents' career values, adaptability, career-specific parenting behaviors, and undergraduates' career adaptability. *The Counseling Psychologist*, *46*(7), 922-946.

Haenggli, M., & Hirschi, A. (2023). Career adaptability. In W. B. Walsh, L. Y. Flores, P. J. Hartung, & F. T. L. Leong (Eds.), *Career psychology: Models, concepts, and counseling for meaningful employment* (pp. 213–233). American Psychological Association.

International Labour Organization (ILO) (2021). *Changing demand for skills in digital economies and societies: Literature review and case studies from low- and middle-income countries*.

Kim, H., & Jeong, S.-J. (2025). The relationship between preservice elementary teachers' career adaptability, positive psychological capital, and AI convergence education competency. *Journal of the Korean Association of Information Education, 29(2),* 247–259. http://dx.doi.org/10.14352/jkaie.2025.29.2.247

Koen, J., Klehe, U. C., & Van Vianen, A. E. M. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 395-408.

Lee, P. C., Xu, S., & Yang, W. (2021). Is career adaptability a double-edged sword? The impact of work social support and career adaptability on turnover intentions during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Hospitality Management*, 94.

Lê Thủy Tiên, Nguyễn Trần Quốc Anh, Hoàng Văn Vũ, Nguyễn Minh Tiến Phát, Nguyễn Viết Kiên, & Lê Thị Thùy Dung. (2025). Các nhân tố tác động đến khả năng thích ứng nghề nghiệp của sinh viên tốt nghiệp trong nền kinh tế số tại Trường Đại học Lạc Hồng. *Tạp chí Khoa học Lạc Hồng*, 24, 056-070.

Liên, N. T., Hằng, N. V. T., & Hằng, N. T. (2025). Vietnamese teachers' career adaptability in implementing the 2018 competency-oriented curriculum: a case within a Confucian heritage culture. *Cogent Education*, *12*(1). https://doi.org/10.1080/2331186X.2025.2554951

Liu, X., Fu, C., Ruan, Q., & Feng, X. (2025). Stepping stones to success: A quasi-experimental quantitative study on how increased internships shape teaching self-efficacy in Chinese preservice teachers, moderated by self-directed learning and career adaptability. *Teaching and Teacher Education, 165,* Article 105162. https://doi.org/10.1016/j.tate.2025.105162

Lunrasri, Y., Wechviriyakul, W., & Lawthong, N. (2020). Validation of the career adapt-abilities scale- short form for preservice teachers. *Journal of Education and Innovation*, *24*(2), 96–108. Truy vấn từ https://so06.tci-thaijo.org/index.php/edujournal_nu/article/view/218258

McLennan, B., McIlveen, P., & Perera, H. N. (2017). Pre-service teachers' self-efficacy mediates the relationship between career adaptability and career optimism.

Teaching and Teacher Education, 63, 176–185. https://doi.org/10.1016/j.tate.2016.12.022

Miao, F., & Cukurova, M. (2024). *AI competency framework for teachers*. UNESCO. https://www.unesco.org/en/articles/ai-competency-framework-teachers

Nguyễn Thị Ngọc Anh, Nguyễn Hoài Anh, & Lê Thị Thanh Nga. (2026). Nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến năng lực thích ứng nghề nghiệp của sinh viên năm 3 khoa Quốc tế học, Trường Đại học Ngoại ngữ - Đại học Đà Nẵng. *Tạp Chí Khoa học Và Công nghệ Đại học Đà Nẵng, 24(5C), 74–78. https://doi.org/10.31130/ud-jst.2026.24(5C).301*

Nguyễn Văn Thủy. (2023). Nghiên cứu tác động của năng lực số và đổi mới sáng tạo tới khả năng thích ứng nghề nghiệp của sinh viên tốt nghiệp trong nền kinh tế số. *Tạp chí Khoa học & Đào tạo Ngân hàng*, 259, 58-68.

Nye, C. D., Leong, F., Prasad, J., Gardner, D., & Tien, H.-L. S. (2018). Examining the structure of the career adapt-abilities scale: The cooperation dimension and a five-factor model. *Journal of Career Assessment*, 26(3), 549-562.

Pan, J. Z., Guan, Y. J., Wu, J. R., Han, L. H., ... & Yu, J. M. (2018). The interplay of proactive personality and internship quality in Chinese university graduates' job search success: The role of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 109, 14-26. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.09.003

Redecker, C. (2017). *European Framework for the Digital Competence of Educators: DigCompEdu.* Publications Office of the European Union.

Rindanah, R., Nurihsan, A. J., Suherman, U., & Budiamin, A. (2021). Career adaptability of Madrasah Ibtidaiyah teacher education students: Problems and alternative development. *Al Ibtida: Jurnal Pendidikan Guru MI, 8*(1). https://doi.org/10.24235/al.ibtida.snj.v8i1.8313

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. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.002

Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247-259.

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.

Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed., pp. 147–183). Wiley.

Sun, Y., & You, X. (2026*). The longitudinal association between pre-service teachers' social-emotional competence and career adaptation: A three-wave cross-lagged*

analysis during the teaching internship period. Teaching and Teacher Education. 172:105402. https://doi.org/10.1016/j.tate.2026.105402

Super, D. E., & Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance & Counselling*, 9(2), 194-201.

Tran, T. P. N., & Nguyen, T. H. (2023). The impact of artificial intelligence on employment trends and the demands on Vietnamese Universities. *Journal of Science Hanoi Open University*, number. 107 (2023). https://doi.org/10.59266/houjs.2023.306

Từ , Đức V., & Lê , T. B. N. (2024). Phát huy vai trò của trường thực hành sư phạm trong việc phát triển năng lực thích ứng nghề cho sinh viên sư phạm. *Tạp Chí Giáo dục*, *23*(đặc biệt 10), 164–168. Truy vấn từ https://tcgd.tapchigiaoduc.edu.vn/index.php/tapchi/article/view/1301

UNESCO. (2021). *AI and education: guidance for policy-makers.* UNESCO Publishing. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000376709

Wang, H., Ruan, Q., Liu, X. và cộng sự (2025). Longitudinal development of career adaptability in pre-service teachers: the impact of internship experiences and emotion regulation strategies. *Humanities and Social Sciences Communications. vol. 12*, 681 (2025). https://doi.org/10.1057/s41599-025-04966-x

Wilkins, K. G., Santilli, S., Ferrari, L., Nota, L., Tracey, T. J., & Soresi, S. (2014). The relationship among positive emotional dispositions, career adaptability, and satisfaction in Italian high school students. *Journal of Vocational Behavior*, *85*(3), 329-338.

World Economic Forum. (2025). *The future of jobs report 2025. World Economic Forum.* https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025/.

Zacher, H. (2016). Within-person relationships between daily individual and job characteristics and daily manifestations of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 105-115.