

HIỆU QUẢ CỦA PHƯƠNG PHÁP ĐÀO TẠO TRẢI NGHIỆM TRONG PHÁT TRIỂN GIÁ TRỊ ĐẠO ĐỨC NGHỀ CHO SINH VIÊN NGÀNH TÂM LÝ HỌC, TRƯỜNG ĐẠI HỌC THỦ ĐÔ HÀ NỘI

ĐỖ THỊ THỦY

Khoa Khoa học Xã hội và Nhân văn,
Trường Đại học Thủ đô Hà Nội

Nhận bài ngày 25/4/2026. Sửa chữa xong 25/5/2026. Duyệt đăng 31/5/2026.

Abstract

In the context of higher education shifting toward competency-based training, developing professional ethical values for Psychology students has become a necessary requirement. This study aims to evaluate the effectiveness of experiential training for Psychology students at Hanoi Metropolitan University. The study employed a one-group experimental design with pre-test and post-test measurements on a sample of 98 students. Data were collected using a five-point Likert-scale questionnaire covering three components: awareness, attitude, and professional ethical behavior, and were analyzed using descriptive statistics and a paired-samples t-test. The results showed that experiential training had a positive and statistically significant effect on all three components, with the greatest improvement observed in behavior, followed by awareness and attitude. Students showed progress in ethical decision-making, handling professional situations, and maintaining appropriate standards of conduct. The study confirms the role of experiential training in promoting the transformation from awareness to behavior, thereby contributing to the enhancement of professional ethical competence among Psychology students.

Keywords: Ethical behavior, experiential learning, professional ethics, psychology students, school psychology.

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh giáo dục đại học chuyển mạnh sang đào tạo dựa trên năng lực, việc phát triển phẩm chất và năng lực nghề nghiệp cho người học ngày càng được chú trọng. Đối với sinh viên (SV) ngành Tâm lý học, đặc biệt trong lĩnh vực Tâm lý học trường học, giá trị đạo đức nghề nghiệp giữ vai trò nền tảng, chi phối trực tiếp chất lượng hoạt động tham vấn và can thiệp tâm lý. Người hành nghề không chỉ cần kiến thức chuyên môn mà còn phải có khả năng đưa ra quyết định đạo đức phù hợp trong các tình huống phức tạp, liên quan đến quyền lợi và sự an toàn của thân chủ. Tuy nhiên, thực tiễn đào tạo hiện nay cho thấy giáo dục đạo đức nghề trong các chương trình Tâm lý học vẫn chủ yếu tập trung vào truyền đạt lý thuyết, chưa tạo đủ điều kiện để SV trải nghiệm và thực hành trong bối cảnh nghề nghiệp cụ thể. Vì vậy, nhiều SV dù nắm được các nguyên tắc đạo đức cơ bản nhưng vẫn gặp khó khăn khi vận dụng vào thực tiễn, nhất là trong các tình huống liên quan đến bảo mật thông tin, trách nhiệm nghề nghiệp và lợi ích của thân chủ. Khoảng cách giữa “hiểu biết” và “hành động” vẫn là thách thức đáng kể trong đào tạo. Trong bối cảnh đó, đào tạo trải nghiệm được xem là hướng tiếp cận có tiềm năng khắc phục hạn chế của phương pháp truyền thống. Thông qua mô phỏng tình huống, đóng vai, thảo luận phản tư và thực hành có giám sát, SV được đặt vào các bối cảnh gần với thực tiễn nghề nghiệp, từ đó hình thành năng lực ra quyết định đạo đức một cách toàn diện hơn. Mặc dù nhiều nghiên cứu quốc tế đã chỉ ra hiệu quả của đào tạo trải nghiệm trong phát triển năng lực nghề nghiệp, song tại Việt Nam, các nghiên cứu về ứng dụng phương pháp này trong giáo dục đạo đức nghề cho SV ngành Tâm lý học còn hạn chế, đặc biệt là các nghiên cứu thực nghiệm có đánh giá hiệu quả can thiệp. Khoảng trống này

Email: dtthuy@daihocthudo.edu.vn

càng rõ trong chuyên ngành Tâm lý học trường học, lĩnh vực đòi hỏi cao về chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp. Xuất phát từ những vấn đề trên, nghiên cứu này nhằm đánh giá hiệu quả của phương pháp đào tạo trải nghiệm trong phát triển giá trị đạo đức nghề nghiệp cho SV ngành Tâm lý học tại Trường Đại học Thủ đô Hà Nội. Nghiên cứu tập trung làm rõ thực trạng giá trị đạo đức nghề nghiệp trước can thiệp, tác động của đào tạo trải nghiệm đến nhận thức, thái độ và hành vi đạo đức nghề nghiệp cũng như mức độ thay đổi giữa các thành tố này. Trên cơ sở đó, nghiên cứu giả thuyết rằng đào tạo trải nghiệm có tác động tích cực đến cả ba thành tố, trong đó cải thiện rõ nhất ở thành tố hành vi.

2. Phương pháp nghiên cứu

Thiết kế nghiên cứu: Nghiên cứu sử dụng thiết kế thực nghiệm một nhóm với đo lường trước – sau nhằm đánh giá sự thay đổi về giá trị đạo đức nghề nghiệp của SV sau chương trình đào tạo trải nghiệm. Khách thể được khảo sát ở hai thời điểm: trước và sau can thiệp; sự khác biệt điểm số giữa hai lần đo là căn cứ đánh giá hiệu quả can thiệp.

Mẫu nghiên cứu: Gồm 98 SV ngành Tâm lý học tại Trường Đại học Thủ đô Hà Nội được chọn theo phương pháp thuận tiện. Các SV đã học các học phần cơ sở liên quan đến tham vấn tâm lý, đang tham gia học phần gắn với kỹ năng nghề nghiệp và tự nguyện tham gia nghiên cứu. Tất cả khách thể đều tham gia đầy đủ hai lần khảo sát.

Công cụ nghiên cứu: Dữ liệu được thu thập bằng bảng hỏi Likert 5 mức độ, từ 1 = hoàn toàn không đồng ý đến 5 = hoàn toàn đồng ý. Thang đo gồm 18 biến quan sát, chia thành ba thành tố: nhận thức, thái độ và hành vi đạo đức nghề nghiệp; mỗi thành tố gồm 6 biến. Điểm trung bình của từng thành tố được dùng để đánh giá mức độ phát triển giá trị đạo đức nghề nghiệp của SV. Độ tin cậy của thang đo được kiểm định bằng Cronbach's Alpha, giá trị cấu trúc được xem xét bằng phân tích nhân tố khám phá EFA.

Quy trình can thiệp: Chương trình đào tạo trải nghiệm được triển khai trong 4 tuần, dựa trên chu trình học tập trải nghiệm của Kolb. Các hoạt động chính gồm mô phỏng tình huống đạo đức nghề nghiệp, đóng vai, thảo luận phản tư và phản hồi có cấu trúc. Qua đó, SV được thực hành nhận diện vấn đề đạo đức, lựa chọn giải pháp và vận dụng nguyên tắc nghề nghiệp trong các tình huống tham vấn học đường.

Phương pháp phân tích dữ liệu: Dữ liệu được xử lý bằng SPSS. Nghiên cứu sử dụng thống kê mô tả với điểm trung bình, độ lệch chuẩn và kiểm định t cho mẫu phụ thuộc để so sánh điểm số trước - sau can thiệp. Mức ý nghĩa thống kê được xác định tại $p < 0,05$.

3. Nội dung nghiên cứu

3.1. Cơ sở lý luận

3.1.1. Giá trị đạo đức nghề nghiệp trong Tâm lý học

Đạo đức nghề nghiệp được hiểu là hệ thống các nguyên tắc, chuẩn mực và giá trị định hướng hành vi của cá nhân trong quá trình thực hành nghề nghiệp. Trong lĩnh vực Tâm lý học, đạo đức nghề nghiệp không chỉ là yêu cầu chuyên môn mà còn là điều kiện nền tảng nhằm đảm bảo sự an toàn, quyền lợi và phẩm giá của thân chủ (Corey, Corey, & Callanan, 2015).

Các chuẩn mực đạo đức trong tâm lý học được quy định rõ trong bộ quy tắc đạo đức của Hiệp hội Tâm lý học Hoa Kỳ, với tên gọi *Ethical Principles of Psychologists and Code of Conduct*. Bộ quy tắc này bao gồm các nguyên tắc cốt lõi như: làm điều có lợi và không gây hại, trách nhiệm nghề nghiệp, liêm chính, công bằng và tôn trọng quyền và phẩm giá con người. Đồng thời, hệ thống tiêu chuẩn đạo đức đi kèm cung cấp các hướng dẫn cụ thể cho hoạt động nghề nghiệp, bao gồm các lĩnh vực như quan hệ con người, bảo mật thông tin, năng lực chuyên môn và thực hành nghề. Những nguyên tắc này đóng vai trò định hướng cho quá trình ra quyết định trong các tình huống nghề nghiệp phức tạp, nơi người hành nghề phải cân nhắc giữa nhiều nghĩa vụ và lợi ích khác nhau. Đặc biệt, nguyên tắc bảo mật và tôn trọng quyền riêng tư được xem là nền tảng trong việc xây dựng mối quan hệ tin cậy giữa nhà tham vấn và thân chủ.

Trong bối cảnh Tâm lý học trường học, các vấn đề đạo đức thường mang tính đa chiều, liên quan đến nhiều bên như học sinh, gia đình, giáo viên và nhà trường. Điều này đặt ra yêu cầu đối với người hành nghề không chỉ nắm vững các nguyên tắc đạo đức mà còn phải có khả năng vận dụng linh hoạt trong các tình huống cụ thể. Do đó, việc phát triển giá trị đạo đức nghề cho SV cần vượt ra ngoài việc cung cấp tri thức, hướng tới hình thành năng lực ra quyết định và hành vi phù hợp trong thực tiễn nghề nghiệp.

3.1.2. Cấu trúc giá trị đạo đức nghề nghiệp

Để nghiên cứu một cách hệ thống, giá trị đạo đức nghề nghiệp thường được tiếp cận như một cấu trúc đa thành tố, phản ánh sự kết hợp giữa các yếu tố nhận thức, thái độ và hành vi của cá nhân trong quá trình thực hành nghề nghiệp. Cách tiếp cận này phù hợp với các mô hình tâm lý học xã hội về cấu trúc thái độ, trong đó nhấn mạnh sự tương tác giữa ba thành phần: nhận thức (cognitive), cảm xúc/thái độ (affective) và hành vi (behavioral) (Ajzen, 1991). Thứ nhất, nhận thức đạo đức phản ánh mức độ hiểu biết của cá nhân về các nguyên tắc, chuẩn mực và quy định đạo đức nghề nghiệp. Thành tố này cho phép cá nhân nhận diện các vấn đề đạo đức, phân tích tình huống và đánh giá các phương án hành động trong bối cảnh nghề nghiệp cụ thể. Nhận thức đạo đức được xem là nền tảng của quá trình ra quyết định đạo đức, bởi cá nhân chỉ có thể hành động đúng khi hiểu rõ các chuẩn mực cần tuân thủ (Rest, 1986). Thứ hai, thái độ đạo đức thể hiện hệ thống niềm tin, giá trị và mức độ cam kết của cá nhân đối với các chuẩn mực đạo đức nghề. Thái độ tích cực đối với đạo đức nghề nghiệp đóng vai trò như một động lực nội tại, thúc đẩy cá nhân lựa chọn và duy trì các hành vi phù hợp với chuẩn mực nghề nghiệp. Theo Ajzen (1991), thái độ là một trong những yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến ý định hành vi và qua đó tác động đến hành vi thực tế. Thứ ba, hành vi đạo đức là khả năng vận dụng các nguyên tắc đạo đức vào thực tiễn thông qua việc ra quyết định và thực hiện hành động trong các tình huống nghề nghiệp cụ thể. Đây là thành tố phản ánh mức độ phát triển cao nhất của đạo đức nghề nghiệp, đồng thời là mục tiêu cốt lõi của quá trình đào tạo trong các ngành nghề trợ giúp (Rest, 1986).

Ba thành tố này có mối quan hệ chặt chẽ với nhau, trong đó nhận thức và thái độ đóng vai trò nền tảng cho hành vi. Tuy nhiên, sự chuyển hóa từ nhận thức và thái độ sang hành vi không diễn ra một cách tự động mà chịu ảnh hưởng của nhiều yếu tố như bối cảnh tình huống, kinh nghiệm cá nhân và phương pháp đào tạo. Do đó, việc thiết kế các hoạt động học tập phù hợp, đặc biệt là các phương pháp đào tạo trải nghiệm, có ý nghĩa quan trọng trong việc thúc đẩy sự phát triển toàn diện các thành tố của giá trị đạo đức nghề nghiệp.

3.1.3. Phương pháp đào tạo trải nghiệm

Đào tạo trải nghiệm là phương pháp dạy học nhấn mạnh vai trò của trải nghiệm trực tiếp trong quá trình hình thành tri thức và phát triển năng lực của người học. Theo quan điểm của Kolb (1984), học tập là một quá trình mang tính chu trình, trong đó tri thức được kiến tạo thông qua sự chuyển hóa kinh nghiệm. Chu trình học tập trải nghiệm bao gồm bốn giai đoạn: trải nghiệm cụ thể, quan sát và phản tư, khái quát hóa và vận dụng. Trong đào tạo các ngành nghề trợ giúp như Tâm lý học, phương pháp đào tạo trải nghiệm thường được triển khai thông qua các hoạt động như mô phỏng tình huống, đóng vai, phân tích tình huống và thực hành có giám sát. Các hoạt động này tạo điều kiện cho người học tham gia tích cực vào quá trình học tập, từ đó không chỉ tiếp thu kiến thức mà còn phát triển kỹ năng và thái độ nghề nghiệp (Kolb & Kolb, 2005). Đặc biệt, trong giáo dục đạo đức nghề nghiệp, đào tạo trải nghiệm đóng vai trò quan trọng trong việc giúp người học đối diện với các tình huống mang tính giả định nhưng gần với thực tiễn nghề nghiệp. Thông qua quá trình trải nghiệm và phản tư, SV có cơ hội rèn luyện khả năng nhận diện vấn đề đạo đức, cân nhắc các phương án hành động và đưa ra quyết định phù hợp với các chuẩn mực nghề nghiệp. Điều này góp phần thúc đẩy sự chuyển hóa từ nhận thức sang hành vi, một yêu cầu cốt lõi trong đào tạo năng lực nghề nghiệp (Kolb, 1984).

3.2. Kết quả nghiên cứu

3.2.1. Hiệu quả của phương pháp đào tạo trải nghiệm trong nhận thức giá trị đạo đức nghề cho sinh viên ngành Tâm lý học trường Đại học Thủ đô Hà Nội

Để đánh giá sự thay đổi về nhận thức giá trị đạo đức nghề của SV, nghiên cứu tiến hành phân tích điểm số của các biến quan sát thuộc thành tố nhận thức trước và sau can thiệp. Kết quả cụ thể được trình bày trong bảng dưới đây.

Bảng 1: Hiệu quả của phương pháp đào tạo trải nghiệm trong nhận thức giá trị đạo đức nghề cho SV

Mã	Nội dung	Trước (Mean $\pm$ SD)	Sau (Mean $\pm$ SD)	Δ Mean
A1	Tôi hiểu rõ các nguyên tắc đạo đức cơ bản trong tham vấn tâm lý	3.84 $\pm$ 0.57	4.29 $\pm$ 0.48	+0.45
A2	Tôi nhận diện được các tình huống có vấn đề đạo đức trong thực tiễn	3.76 $\pm$ 0.59	4.34 $\pm$ 0.44	+0.58
A3	Tôi hiểu tầm quan trọng của bảo mật thông tin thân chủ	3.94 $\pm$ 0.52	4.38 $\pm$ 0.43	+0.44
A4	Tôi hiểu các giới hạn nghề nghiệp giữa nhà tham vấn và thân chủ	3.68 $\pm$ 0.62	4.24 $\pm$ 0.50	+0.56
A5	Tôi hiểu trách nhiệm nghề nghiệp trong việc hỗ trợ thân chủ	3.89 $\pm$ 0.54	4.31 $\pm$ 0.46	+0.42
A6	Tôi hiểu hậu quả của việc vi phạm đạo đức nghề	3.80 $\pm$ 0.58	4.27 $\pm$ 0.47	+0.47
Trung bình		3.85 $\pm$ 0.54	4.30 $\pm$ 0.46	+0.45

Kết quả phân tích cho thấy phương pháp đào tạo trải nghiệm có tác động tích cực và có ý nghĩa thống kê đối với thành tố nhận thức giá trị đạo đức nghề của SV. Điểm trung bình của thành tố này tăng từ 3.85 trước can thiệp lên 4.30 sau can thiệp, với mức tăng trung bình là 0.45 điểm. Kết quả kiểm định t cho mẫu phụ thuộc cho thấy sự khác biệt này có ý nghĩa thống kê ($p < 0.001$), đồng thời kích thước ảnh hưởng đạt mức lớn. Phân tích sâu cho thấy sự cải thiện thể hiện rõ ở khả năng hiểu và nhận diện các nguyên tắc đạo đức nghề nghiệp, bao gồm nhận thức về bảo mật thông tin, trách nhiệm nghề nghiệp và các chuẩn mực ứng xử trong tham vấn tâm lý. Đặc biệt, SV có sự tiến bộ đáng kể trong việc nhận diện các tình huống có vấn đề đạo đức và hiểu rõ hơn về hệ quả của các hành vi vi phạm chuẩn mực nghề. Bên cạnh đó, những nội dung mang tính phức tạp hơn như giới hạn nghề nghiệp và các tình huống đa chiều liên quan đến xung đột giá trị cũng có sự cải thiện rõ rệt sau quá trình can thiệp. Điều này cho thấy các hoạt động mô phỏng tình huống và thảo luận phản tư đã giúp SV không chỉ ghi nhớ kiến thức mà còn hiểu sâu hơn bản chất của các nguyên tắc đạo đức nghề.

Như vậy, có thể khẳng định đào tạo trải nghiệm đã góp phần nâng cao nhận thức đạo đức nghề của SV theo hướng toàn diện và có chiều sâu hơn.

3.2.2. Hiệu quả của phương pháp đào tạo trải nghiệm trong thái độ giá trị đạo đức nghề cho sinh viên ngành Tâm lý học, Trường Đại học Thủ đô Hà Nội

Nhằm xem xét mức độ biến đổi về thái độ giá trị đạo đức nghề, nghiên cứu phân tích các biến quan sát thuộc thành tố thái độ tại hai thời điểm trước và sau can thiệp. Kết quả được thể hiện trong bảng sau.

Bảng 2: Hiệu quả của phương pháp đào tạo trải nghiệm trong thái độ giá trị đạo đức nghề cho SV

Mã	Nội dung	Trước (Mean $\pm$ SD)	Sau (Mean $\pm$ SD)	Δ Mean
B1	Tôi coi trọng việc tuân thủ các nguyên tắc đạo đức nghề	3.93 $\pm$ 0.50	4.33 $\pm$ 0.42	+0.40
B2	Tôi cảm thấy cần thiết phải giữ bí mật thông tin thân chủ	3.98 $\pm$ 0.47	4.36 $\pm$ 0.40	+0.38
B3	Tôi sẵn sàng từ chối các hành vi vi phạm đạo đức nghề	3.83 $\pm$ 0.52	4.23 $\pm$ 0.45	+0.40
B4	Tôi tin rằng đạo đức nghề quan trọng hơn lợi ích cá nhân	3.68 $\pm$ 0.58	4.18 $\pm$ 0.49	+0.50
B5	Tôi có trách nhiệm duy trì chuẩn mực nghề nghiệp	3.96 $\pm$ 0.49	4.32 $\pm$ 0.41	+0.36
B6	Tôi cảm thấy không thoải mái khi chứng kiến hành vi phi đạo đức	4.00 $\pm$ 0.48	4.34 $\pm$ 0.39	+0.34
Trung bình		3.90 $\pm$ 0.51	4.29 $\pm$ 0.43	+0.39

Đối với thành tố thái độ giá trị đạo đức nghề, kết quả nghiên cứu cũng cho thấy sự cải thiện tích cực sau can thiệp. Điểm trung bình tăng từ 3.90 lên 4.29, với mức tăng 0.39 điểm và sự khác biệt có ý nghĩa thống kê ($p < 0.001$). Sự thay đổi này phản ánh sự củng cố trong niềm tin và định hướng giá trị nghề

ngiệp của SV. Sau khi tham gia chương trình đào tạo trải nghiệm, SV thể hiện mức độ đồng thuận cao hơn đối với việc tuân thủ các nguyên tắc đạo đức, đề cao trách nhiệm nghề nghiệp và ý thức rõ hơn về tầm quan trọng của việc bảo vệ quyền lợi thân chủ. Đáng chú ý, sự cải thiện rõ rệt được ghi nhận ở các nội dung liên quan đến việc ưu tiên đạo đức nghề hơn lợi ích cá nhân và sẵn sàng từ chối các hành vi vi phạm chuẩn mực nghề. Điều này cho thấy đào tạo trải nghiệm không chỉ tác động đến nhận thức mà còn góp phần định hình hệ giá trị và thái độ nghề nghiệp theo hướng tích cực và bền vững hơn. Tuy nhiên, mức độ thay đổi của thành tố thái độ thấp hơn so với hành vi, cho thấy thái độ nghề nghiệp tuy có thể được củng cố thông qua trải nghiệm nhưng thường cần thời gian dài hơn để hình thành và ổn định.

3.2.3. Hiệu quả của phương pháp đào tạo trải nghiệm trong hành vi giá trị đạo đức nghề cho sinh viên ngành Tâm lý học, Trường Đại học Thủ đô Hà Nội

Để đánh giá hiệu quả của đào tạo trải nghiệm đối với hành vi giá trị đạo đức nghề, nghiên cứu tiến hành so sánh điểm số các biến quan sát thuộc thành tố hành vi trước và sau can thiệp. Kết quả phân tích được trình bày trong bảng dưới đây.

Bảng 3: Hiệu quả của phương pháp đào tạo trải nghiệm trong hành vi giá trị đạo đức nghề cho SV

Mã	Nội dung	Trước (Mean $\pm$ SD)	Sau (Mean $\pm$ SD)	Δ Mean
C1	Tôi biết cách xử lý tình huống vi phạm bảo mật thông tin	3.12 $\pm$ 0.62	4.00 $\pm$ 0.54	+0.88
C2	Tôi có thể đưa ra quyết định phù hợp trong tình huống đạo đức	3.18 $\pm$ 0.60	4.05 $\pm$ 0.52	+0.87
C3	Tôi biết cách ứng xử khi có xung đột lợi ích nghề nghiệp	3.02 $\pm$ 0.64	3.96 $\pm$ 0.55	+0.94
C4	Tôi có thể duy trì ranh giới nghề nghiệp với thân chủ	3.28 $\pm$ 0.57	4.08 $\pm$ 0.49	+0.80
C5	Tôi có khả năng tham vấn dựa trên nguyên tắc không gây hại	3.33 $\pm$ 0.56	4.10 $\pm$ 0.50	+0.77
C6	Tôi tự tin khi xử lý các tình huống đạo đức phức tạp	3.08 $\pm$ 0.65	3.98 $\pm$ 0.54	+0.90
Trung bình		3.17 $\pm$ 0.61	4.03 $\pm$ 0.52	+0.86

Kết quả nghiên cứu cho thấy phương pháp đào tạo trải nghiệm có tác động mạnh mẽ nhất đối với thành tố hành vi giá trị đạo đức nghề. Điểm trung bình của thành tố này tăng từ 3.17 trước can thiệp lên 4.03 sau can thiệp, với mức tăng 0.86 điểm. Kết quả kiểm định thống kê cho thấy sự khác biệt có ý nghĩa cao ($p < 0.001$), đồng thời kích thước ảnh hưởng đạt mức rất lớn. Sự cải thiện nổi bật thể hiện ở khả năng ra quyết định đạo đức trong các tình huống thực tiễn, xử lý các vấn đề liên quan đến bảo mật thông tin cũng như ứng xử phù hợp trong các tình huống có xung đột lợi ích nghề nghiệp. SV cũng cho thấy sự tiến bộ rõ rệt trong việc duy trì ranh giới nghề nghiệp và áp dụng nguyên tắc không gây hại trong quá trình tham vấn. Đặc biệt, mức độ tự tin trong việc xử lý các tình huống đạo đức phức tạp được nâng cao đáng kể, phản ánh sự phát triển năng lực hành vi thực hành - một kết quả đặc trưng của phương pháp đào tạo trải nghiệm. Thông qua việc tham gia trực tiếp vào các tình huống mô phỏng, đóng vai và phản tư, SV đã có cơ hội chuyển hóa kiến thức và thái độ thành hành động cụ thể. Kết quả này cho thấy đào tạo trải nghiệm có vai trò đặc biệt hiệu quả trong việc phát triển năng lực hành vi đạo đức nghề – thành tố cốt lõi trong đào tạo các ngành nghề trợ giúp như Tâm lý học.

3.3. Bàn luận

Kết quả nghiên cứu cho thấy phương pháp đào tạo trải nghiệm có tác động tích cực đến cả ba thành tố của giá trị đạo đức nghề nghiệp, bao gồm nhận thức, thái độ và hành vi. Trong đó, mức độ cải thiện mạnh nhất được ghi nhận ở thành tố hành vi, tiếp đến là nhận thức và thái độ. Kết quả này phù hợp với lý thuyết học tập trải nghiệm của Kolb (1984), theo đó quá trình học tập diễn ra thông qua chu trình gồm trải nghiệm cụ thể, phản tư, khái quát hóa và vận dụng. Khi người học được đặt vào các tình huống mô phỏng gắn với thực tiễn nghề nghiệp và tham gia vào quá trình phản tư có định hướng, tri thức không chỉ được tiếp nhận mà còn được chuyển hóa thành năng lực hành động. Phát hiện về sự cải thiện mạnh mẽ ở hành vi đạo đức nghề cũng tương đồng với nghiên cứu của Fanning và Gaba (2007), khi các tác giả nhấn mạnh vai trò của hoạt động phản hồi trong đào tạo mô phỏng. Bên cạnh đó, Eppich và Cheng (2015) cho rằng phản tư có cấu trúc giúp người học kết nối

giữa trải nghiệm và phát triển năng lực nghề nghiệp một cách hiệu quả. Đối với thành tố nhận thức, kết quả cho thấy SV đã hiểu rõ hơn về các nguyên tắc đạo đức nghề nghiệp và có khả năng nhận diện tốt hơn các tình huống đạo đức trong thực tiễn. Sự cải thiện này có thể được lý giải bởi đặc điểm của các phương pháp học tập dựa trên trải nghiệm và tình huống, trong đó người học được tiếp cận với các vấn đề nghề nghiệp cụ thể, qua đó thúc đẩy quá trình tư duy phân tích và khái quát hóa kiến thức. Trong khi đó, sự cải thiện ở thành tố thái độ tuy có ý nghĩa thống kê nhưng thấp hơn so với hành vi. Theo Ajzen (1991), thái độ là một cấu trúc tâm lý tương đối ổn định và không dễ thay đổi trong thời gian ngắn. Tuy nhiên, xu hướng chuyển biến tích cực trong nghiên cứu cho thấy đào tạo trải nghiệm đã góp phần định hướng lại hệ giá trị nghề nghiệp của SV. Đáng chú ý, kết quả nghiên cứu cho thấy sự thu hẹp khoảng cách giữa nhận thức và hành vi sau can thiệp. Điều này phù hợp với quan điểm của Epstein và Hundert (2002) về năng lực nghề nghiệp, trong đó nhấn mạnh sự tích hợp giữa kiến thức, kỹ năng và giá trị trong thực hành nghề.

4. Kết luận

Nghiên cứu đã cung cấp bằng chứng thực nghiệm về hiệu quả của phương pháp đào tạo trải nghiệm trong phát triển giá trị đạo đức nghề nghiệp cho SV ngành Tâm lý học tại Trường Đại học Thủ đô Hà Nội. Kết quả cho thấy phương pháp này có tác động tích cực đến cả ba thành tố: nhận thức, thái độ và hành vi đạo đức nghề, trong đó hiệu quả nổi bật nhất được ghi nhận ở thành tố hành vi.

Từ kết quả nghiên cứu có thể khẳng định việc tích hợp các phương pháp đào tạo trải nghiệm vào chương trình đào tạo Tâm lý học là hướng đi phù hợp nhằm nâng cao năng lực đạo đức nghề nghiệp cho SV. Cụ thể, cần tăng cường tổ chức các hoạt động mô phỏng tình huống, đóng vai và phản tư có cấu trúc trong các học phần liên quan đến kỹ năng nghề và đạo đức nghề nghiệp. Đồng thời, việc thiết kế các tình huống cần đảm bảo tính thực tiễn và phản ánh các vấn đề đạo đức thường gặp trong bối cảnh nghề nghiệp. Bên cạnh đó, cần xây dựng hệ thống đánh giá năng lực đạo đức nghề theo hướng tiếp cận năng lực, kết hợp nhiều hình thức đánh giá để phản ánh toàn diện sự phát triển của người học. Tuy nhiên, nghiên cứu vẫn tồn tại một số hạn chế: - Thiết kế nghiên cứu chưa có nhóm đối chứng, do đó chưa loại trừ hoàn toàn ảnh hưởng của các yếu tố ngoại lai; - Thời gian can thiệp còn tương đối ngắn, chưa phản ánh đầy đủ sự thay đổi lâu dài của thái độ và hành vi đạo đức nghề. Trong các nghiên cứu tiếp theo cần mở rộng thiết kế theo hướng thực nghiệm có đối chứng và kéo dài thời gian can thiệp nhằm đánh giá rõ hơn tính bền vững của hiệu quả đào tạo. Đồng thời, việc kết hợp phương pháp định tính sẽ giúp làm rõ hơn quá trình hình thành và phát triển giá trị đạo đức nghề nghiệp của SV trong bối cảnh đào tạo thực tế.

Tài liệu tham khảo

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T).
- American Psychological Association. (2017). *Ethical principles of psychologists and code of conduct (2002, amended effective June 1, 2010, and January 1, 2017)*. <https://www.apa.org/ethics/code>.
- Corey, G., Corey, M. S., & Callanan, P. (2015). *Issues and ethics in the helping professions* (9th ed.). Cengage Learning.
- Eppich, W., & Cheng, A. (2015). Promoting excellence and reflective learning in simulation (PEARLS): Development and rationale for a blended approach to health care simulation debriefing. *Simulation in Healthcare*, 10(2), 106-115. <https://doi.org/10.1097/SIH.0000000000000072>.
- Epstein, R. M., & Hundert, E. M. (2002). Defining and assessing professional competence. *JAMA*, 287(2), 226-235. <https://doi.org/10.1001/jama.287.2.226>.
- Fanning, R. M., & Gaba, D. M. (2007). The role of debriefing in simulation-based learning. *Simulation in Healthcare*, 2(2), 115-125. <https://doi.org/10.1097/SIH.0b013e3180315539>.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Prentice-Hall.
- Kolb, A. Y., & Kolb, D. A. (2005). Learning styles and learning spaces: Enhancing experiential learning in higher education. *Academy of Management Learning & Education*, 4(2), 193-212. <https://doi.org/10.5465/amle.2005.17268566>.
- Rest, J. R. (1986). *Moral development: Advances in research and theory*. New York: Praeger.