

Training and fostering teachers according to capacity theory approach

Duong Bach Duong*

Faculty of Social Sciences and Humanities, Quy Nhon University

Received: 02/07/2019; Accepted: 10/08/2019

ABSTRACT

The paper presents the training and fostering teachers according to capacity theory approach. Capacity approach will help us to change the way of training teachers, recruiting, using, assessing in education and in human resource management in educational organizations. In other words, we can enhance professional ability of teachers, modernize the traditional pedagogical profession. Capacity approach in training and fostering teachers requires a change in the perception of pedagogical profession and the preparation for theory application capacity to solve problems in training process and fostering teachers such as building a capacity framework or building a capacity dictionary, etc.

Keywords: *Teacher training, capacity theory approach, professional ability development.*

**Corresponding author.*

Email: duongbachduong@qnu.edu.vn

Đào tạo và bồi dưỡng giáo viên theo hướng tiếp cận lý thuyết năng lực

Dương Bạch Dương*

Khoa Khoa học xã hội và nhân văn - Trường Đại học Quy Nhơn

Ngày nhận bài: 02/07/2019; Ngày nhận đăng: 10/08/2019

TÓM TẮT

Bài viết trình bày vấn đề đào tạo và bồi dưỡng giáo viên theo hướng tiếp cận năng lực. Tiếp cận năng lực sẽ giúp chúng ta thay đổi cách đào tạo giáo viên, cách tuyển dụng, sử dụng, cách đánh giá trong giáo dục và trong quản trị nhân sự của các tổ chức giáo dục. Nói một cách khác chúng ta có thể nâng cao trình độ tay nghề cho đội ngũ giáo viên, hiện đại hóa nghề sư phạm truyền thống. Tiếp cận năng lực trong đào tạo và bồi dưỡng giáo viên đòi hỏi từ việc thay đổi trong nhận thức về nghề sư phạm cho đến việc chuẩn bị về khả năng vận dụng lý thuyết năng lực để giải quyết các vấn đề trong quá trình đào tạo và bồi dưỡng giáo viên như xây dựng khung năng lực, xây dựng từ điển năng lực...

Từ khóa: Đào tạo giáo viên, tiếp cận lý thuyết năng lực, phát triển năng lực nghề

1. MỞ ĐẦU

Con người cần chuẩn bị những gì để có thể vững vàng bước vào cuộc sống?

Từ trước đến nay chúng ta thường tập trung vào việc trang bị kiến thức, rèn luyện kỹ năng. Song thực tế các kiến thức và kỹ năng đơn lẻ không giúp chúng ta giải quyết hiệu quả được các tình huống thực tế. Để giải quyết các tình huống do cuộc sống đặt ra chúng ta cần huy động tất cả những vốn liếng đã tích lũy được về mọi mặt từ kiến thức, kỹ năng đến các phẩm chất, thái độ, tình cảm và cả thể chất. Tổ hợp của tất cả các yếu tố cần để giải quyết các vấn đề trong cuộc sống đó tạo thành năng lực.

Tuy nhiên con người sinh ra có thể có những tố chất tiềm năng cho một loại hình hoạt động nào đó, nhưng năng lực thì không có sẵn. Năng lực được hình thành và phát triển trong quá trình sống, qua học tập và hoạt động, qua lao động nghề. Quá trình phát triển của một con người bắt đầu từ những hiểu biết, kỹ năng ban

đầu thuở ấu thơ đến năng lực giải quyết các vấn đề trong cuộc sống để có thể hòa nhập xã hội. Và để khẳng định bản thân, vươn tới một cuộc sống hạnh phúc thì cần tiếp tục phát triển những năng lực nghề nghiệp phù hợp. Sự phát triển năng lực sẽ đảm bảo cho con người có thể đi đến thành công và cảm nhận hạnh phúc trong cuộc đời.

Trong bối cảnh xã hội hiện đại phát triển ở trình độ cao, các yêu cầu đối với con người cũng ngày càng cao. Để phát triển năng lực mỗi người cần có sự hiểu biết và phương pháp rèn luyện khoa học. Tiếp cận năng lực sẽ giúp chúng ta thay đổi cách học, cách dạy, cách tuyển dụng, sử dụng, cách đánh giá trong giáo dục và trong quản trị nhân sự của các tổ chức giáo dục.

Trong quá trình tiếp cận theo lý thuyết năng lực hiện nay có nhiều nghiên cứu đề xuất các khung năng lực như: 8 khung năng lực thế kỷ 21 được tác giả Mai Văn Tĩnh giới thiệu và phân tích nhiều góc độ⁹, khung năng lực của Harvard⁶, và nhiều đề xuất các năng lực cụ thể.^{3,4,5,7,8} Đặc

*Tác giả liên hệ chính.

Email: duongbachduong@qnu.edu.vn

biệt bộ chuẩn nghề nghiệp giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông số: 20/2018/TT-BGDĐT² có thể coi là một bộ khung năng lực nghề nghiệp định hướng cho công tác nhân sự và quá trình phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên tâm vĩ mô. Các chương trình bồi dưỡng giáo viên hiện nay tập trung vào giới thiệu các khung năng lực và cách định nghĩa theo một đề xuất có sẵn.

Tuy nhiên, các đề xuất tâm vĩ mô có giá trị định hướng và các đề xuất có sẵn của một tổ chức nào đó thật ra chỉ có giá trị tham khảo, nhưng chưa thể sử dụng hiệu quả cho một tổ chức hoặc một cá nhân cụ thể. Mỗi tổ chức, mỗi cá nhân cần xây dựng khung năng lực riêng phù hợp với môi trường, điều kiện, yêu cầu làm việc của mình. Song hiện nay hầu như các tổ chức giáo dục chưa được trang bị cách xây dựng khung năng lực cho riêng mình và cũng còn ít các nghiên cứu trong giáo dục theo hướng này.

Trong bài viết này, chúng tôi muốn bàn về cách xây dựng khung năng lực và từ điển năng lực là công cụ để có thể tiếp cận năng lực hiệu quả trong đào tạo và bồi dưỡng nhằm phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên.

2. KHUNG NĂNG LỰC VÀ TỪ ĐIỂN NĂNG LỰC TRONG LÝ THUYẾT NĂNG LỰC

Năng lực là một trong những vấn đề được tâm lý học quan tâm nghiên cứu từ đầu thế kỷ 20. Đặc biệt, trong nền Tâm lý học Liên Xô từ năm 1936 đến 1941 có rất nhiều các công trình nghiên cứu về những vấn đề năng lực như các công trình nghiên cứu về: Năng lực toán học của V.A.Cru-tet-xki, V.N. Mi-a-xi-sốp; Năng lực văn học của Cô-va-li-ốp, V.P. I-a-gun-cô-va...^{10,11} những công trình nghiên cứu này đưa ra được các định hướng cơ bản cả về mặt và thực tiễn cho các nghiên cứu sau này của dòng Tâm lý học Liên Xô trong những nghiên cứu về năng lực.

Theo quan điểm của Tâm lý học mác xít, cuộc sống của con người luôn gắn liền với hoạt động, để thực hiện có hiệu quả, con người cần phải có những phẩm chất tâm lý cần thiết và tổ hợp những phẩm chất tâm lý cần thiết đó chính năng lực.

Vì vậy Tâm lý học đã đưa ra định nghĩa: “Năng lực là sự tổng hợp những thuộc tính của

cá nhân con người, đáp ứng những yêu cầu của hoạt động và đảm bảo cho hoạt động đạt được những kết quả cao”.

Phân tích quá trình hình thành và phát triển năng lực có thể thấy đó là quá trình tích lũy kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm và rèn luyện các phẩm chất nhân cách của con người. Vì vậy cũng có thể hiểu khái niệm năng lực như sau:

Năng lực là tổ hợp các kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm, phẩm chất, các đặc điểm cá nhân cần thiết để hoàn thành công việc một cách hiệu quả”.

Vậy để giải quyết hiệu quả một công việc hoặc đảm nhận tốt một vai trò con người cần những năng lực gì? Và làm thế nào để có được những năng lực cần thiết?

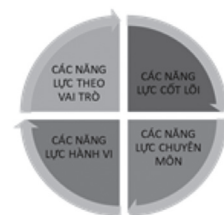
Để trả lời vấn đề đặt ra, cần quan tâm hai vấn đề cơ bản trong lý thuyết năng lực: Khung năng lực và từ điển năng lực.

Khung năng lực: là tập hợp các năng lực cần để hoàn thành tốt một vai trò hoặc một công việc.

Khung năng lực có vai trò quan trọng trong việc hình thành và phát triển năng lực cho một cá nhân. Do đó xây dựng và sử dụng khung năng lực là phương pháp quan trọng trong tuyển dụng và đào tạo và quản lý người lao động trong các nghề nghiệp.

Khung năng lực cũng là cơ sở quan trọng cho hoạt động đào tạo nhân lực: giúp xác định được nhu cầu đào tạo, nội dung chương trình đào tạo, đánh giá quá trình đào tạo.

Cấu trúc chung của khung năng lực gồm 4 nhóm:



Sơ đồ cấu trúc khung năng lực

Nhóm năng lực theo vai trò (Role specific competencies): Gồm các năng lực ứng dụng cho các vị trí cụ thể trong tổ chức như năng lực lãnh đạo, năng lực tư duy chiến lược.

Nhóm năng lực cốt lõi (Core competencies): Gồm các năng lực cần thiết cho tất cả các vị trí như kỹ năng giao tiếp, kỹ năng ra quyết định và giải quyết vấn đề....

Nhóm năng lực chuyên môn (Technical competencies): Gồm các kiến thức, kỹ năng chuyên môn gắn với lĩnh vực cụ thể có vai trò thiết yếu trong việc hoàn thành các nhiệm vụ chuyên môn.

Nhóm năng lực hành vi (Behavioral competencies): Gồm các năng lực cụ thể của cá nhân được định nghĩa dưới dạng hành vi nhằm đảm bảo khả năng ứng dụng và mức độ thuần thực.

Từ điển năng lực: là hệ thống năng lực được chuẩn hóa. Trong từ điển năng lực các năng lực được định nghĩa, chỉ rõ các biểu hiện và tiêu chuẩn của các mức độ cần đạt được.

Trong cuộc sống ta vẫn nêu tên nhiều năng lực và mong ước có được những năng lực đó, nhưng khó khăn thường gặp là ta không hiểu rõ năng lực muốn có và không biết làm thế nào để hình thành và phát triển những năng lực đó. Và đôi khi ta cũng không biết ta có những tiềm năng gì để có thể phát triển thành năng lực. Việc định nghĩa rõ các năng lực chỉ dẫn cho việc hình thành và phát triển năng lực đạt hiệu quả cao.

Để định nghĩa năng lực cần phải kết hợp sự am hiểu về công việc với sự am hiểu về môi trường văn hóa xã hội. Các công việc cần làm để định nghĩa năng lực gồm:

- Phân tích công việc và môi trường văn hóa xã hội tương ứng với năng lực cần định nghĩa.

Cần làm rõ: Tính chất của công việc, công việc yêu cầu hoàn thành các nhiệm vụ cụ thể nào, cách thực hiện, thao tác như thế nào? Công việc yêu cầu điều kiện như thế nào, môi trường làm việc và phạm vi ảnh hưởng của công việc đến đâu?

- Xác định tiêu chuẩn năng lực.

Dựa vào cấu trúc năng lực có thể xác định tiêu chuẩn năng lực theo các mặt:

- Kiến thức: Công việc yêu cầu cần hiểu biết những gì?

Sự hiểu biết này có thể do được đào tạo hay tự tìm hiểu thông qua sách vở, giao tiếp, làm việc... không liên quan gì đến bằng cấp. Vì vậy, trong yêu cầu về năng lực cũng không cần thiết phải đề cập đến bằng cấp.

- Kỹ năng: Cần thực hiện thuần thục những công việc gì?

Kỹ năng là nội dung quan trọng trong tiêu chuẩn năng lực, là điều kiện bắt buộc để có thể hoàn thành công việc.

- Tổ chất, thái độ: Công việc đòi hỏi phải có những tố chất gì, thái độ như thế nào?

Tổ chất, thái độ là yếu tố ảnh hưởng đến mức độ hoàn thành công việc. Có tố chất phù hợp sẽ có khả năng hoàn thành công việc ở mức độ cao.

- Xây dựng thang năng lực: là xác định các mức độ đạt được của năng lực.

Việc xác định thang năng lực tùy thuộc vào từng loại công việc và môi trường thực hiện công việc. Một thang năng lực có thể từ 4 đến 10 bậc. Số bậc càng nhiều thì việc đánh giá sẽ càng chi tiết. Tuy nhiên, việc xây dựng một thang năng lực đến 10 bậc sẽ khá phức tạp. Thang năng lực từ 4 - 5 bậc là phù hợp nhất.

Xác định trọng số: trọng số năng lực là hệ số đánh giá mức độ quan trọng của một tiêu chí năng lực. Trọng số được xác định tùy theo vị trí công việc. Thông thường, trọng số có thể có giá trị tăng dần từ 1 đến 4 theo mức độ quan trọng của tiêu chí.

Mỗi tiêu chí năng lực có thể có nhiều thước đo, vì vậy, cần phải xác định thước đo phù hợp ngay khi xây dựng các tiêu chí năng lực. Nếu không xác định rõ và thống nhất thước đo sẽ dẫn tới sự không thống nhất trong đánh giá năng lực cho mỗi người. Thước đo này có thể thay đổi tùy từng giai đoạn phát triển và mục tiêu của công việc.

- Diễn đạt năng lực.

Để hình dung cách diễn đạt năng lực có thể tham khảo bộ Từ điển năng lực của Đại học Harvard.⁶ Đại học Harvard đã công bố Từ điển

năng lực vào năm 2014 và mỗi năm lại tiếp tục hoàn thiện.

Trên cơ sở tiêu chuẩn năng lực tiếp tục cụ thể hóa các khái niệm, hay nói cách khác là định nghĩa các tiêu chí năng lực theo từng cấp độ. Nếu thang năng lực có n bậc thì bộ định nghĩa này cũng có n bậc (n cấp độ), và thang điểm cũng là n . Thông thường nên xây dựng thang năng lực 4 - 5 bậc.

Như vậy theo lý thuyết năng lực mỗi nghề nghiệp, mỗi tổ chức, mỗi cá nhân cần xây dựng khung năng lực và từ điển năng lực phù hợp. Khung năng lực và từ điển năng lực sẽ giúp các tổ chức đào tạo và quản lý nguồn nhân lực đạt hiệu quả cao và giúp mỗi cá nhân biết cách lập kế hoạch phát triển cho bản thân.

3. ÁP DỤNG KHUNG NĂNG LỰC VÀ TỪ ĐIỂN NĂNG LỰC TRONG ĐÀO TẠO VÀ BỒI DƯỠNG GIÁO VIÊN

Nâng cao hiệu quả đào tạo và bồi dưỡng giáo viên là một vấn đề cấp bách trong bối cảnh đổi mới giáo dục hiện nay. Điều quan trọng trong quá trình đào tạo và bồi dưỡng nhằm phát triển năng lực nghề cho giáo viên là phải chỉ rõ những việc cần làm, cách làm để hình thành hệ thống năng lực nghề và các bậc thang tiến lên giúp giáo viên không ngừng nâng cao năng lực nghề nghiệp. Từ trước đến nay chúng ta thường liệt kê các năng lực cần có đối với người giáo viên, nhưng chưa mô tả được một cách cụ thể, và cũng chưa hình dung đầy đủ một cách hệ thống theo nhiệm vụ và vị trí công việc, do đó rất khó khăn cho việc hướng dẫn luyện tập và đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của người giáo viên. Tiếp cận lý thuyết năng lực là một trong những hướng đi phù hợp để khắc phục hạn chế này trong quá trình đào tạo và phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên.

Tiếp cận theo lý thuyết năng lực giúp chúng ta được những gì?

Việc đầu tiên là chúng ta có thể xác định rõ hơn yêu cầu đối với người giáo viên bằng việc xây dựng khung năng lực của nghề sư phạm và xây dựng bộ từ điển năng lực nghề sư phạm. Khung năng lực và từ điển nghề sư phạm cần được tiến

hành theo hai mức: mức độ khái quát chung cho ngành và cấp học, mức độ cụ thể cho từng trường học, từng vị trí công việc của giáo viên.

Trên cơ sở khung năng lực và từ điển năng lực có thể xây dựng chương trình đào tạo cho các cơ sở đào tạo giáo viên một cách thiết thực phù hợp yêu cầu nghề nghiệp hơn cũng như có thể giúp giáo viên hình dung được kế hoạch phát triển nghề nghiệp cho bản thân. Để tiếp tục phát triển năng lực nghề nghiệp mỗi giáo viên cần được giúp đỡ tiếp tục cụ thể hóa các tiêu chuẩn năng lực theo vị trí công việc mà mình đảm nhận.

Quá trình hình thành và phát triển năng lực nghề nghiệp của từng giáo viên phải gắn với vị trí công việc cụ thể trong các cơ sở giáo dục, do đó cần phải gắn quá trình đào tạo trong các trường sư phạm với các cơ sở giáo dục là phương thức đào tạo bắt buộc. Điều đó buộc các trường sư phạm phải thay đổi toàn diện.

Xây dựng khung năng lực và từ điển năng lực là một vấn đề mới đối với nghề sư phạm, đòi hỏi chúng ta phải hiểu sâu hơn công việc của người giáo viên, song điều đó cũng có nghĩa sẽ giúp nghề sư phạm bước lên một tầm cao mới.

Chúng ta phải bắt đầu từ đâu?

Áp dụng khung năng lực và từ điển năng lực trong lý thuyết năng lực để xây dựng khung năng lực và từ điển năng lực nghề sư phạm cần bắt đầu từ việc phân tích yêu cầu đối với con người trong thế kỷ 21. Hay nói cách khác là ta đang hình dung về sản phẩm của nghề sư phạm. Đó là những năng lực và phẩm chất mà bản thân người giáo viên phải hướng tới và sau đó là giúp cho người học hình thành và phát triển. Trên cơ sở hình dung rõ sản phẩm, người giáo viên mới có thể xác định được các năng lực cần có để làm ra sản phẩm. Tuy nhiên sản phẩm giáo dục không phải sản phẩm công nghiệp, việc hình dung sản phẩm trong nghề sư phạm không đơn giản. Lý thuyết năng lực giúp chúng ta đạt một bước tiến bộ hơn hẳn trong việc mô tả rõ các năng lực và mức độ cần đạt được phù hợp với mỗi học sinh.

Việc tiếp theo là phân tích công việc của người giáo viên. Đứng trước những yêu cầu mới đối với con người trong thế kỷ 21 chúng ta cần ý

thức rằng nghề sư phạm đang thay đổi mạnh mẽ. Không thể chỉ dựa trên những kinh nghiệm nghề nghiệp từ trước đến nay, mà phải có sự phân tích bối cảnh xã hội hiện đại cũng như dự đoán những thay đổi trong nghề. Quá trình phát triển năng lực nghề nghiệp cũng là quá trình thích ứng với những thay đổi liên tục trong công việc. Năng lực thường gắn với việc thực hiện những nhiệm vụ hoặc hoạt động nhất định, do đó phân tích công việc của người giáo viên cần phải dựa trên hệ thống chức danh nghề nghiệp với các quy định rõ ràng về chức năng, nhiệm vụ. Như vậy cần phải có hệ thống chức danh nghề nghiệp được chuẩn hóa làm căn cứ cho việc xây dựng khung năng lực cụ thể của từng cơ sở.

Các công việc tiếp theo là xác định hệ thống năng lực và mức độ cần đạt được cho mỗi vị trí công việc của giáo viên; xây dựng công cụ đánh giá năng lực. Các công việc này không phải chỉ dành cho các nhà nghiên cứu ở mức độ lý thuyết khái quát mà cần được các nhà quản lý ở từng cơ sở giáo dục và từng giáo viên cụ thể hóa trong phạm vi công việc cụ thể. Có thể nói đây là quá trình đầy khó khăn đối với nghề sư phạm vì việc này còn quá mới mẻ đối với các cơ sở giáo dục và đối với giáo viên.

Như vậy trong quá trình đào tạo và bồi dưỡng giáo viên, đồng thời với việc cung cấp các khung năng lực chung để định hướng, cần có sự chuẩn bị kỹ năng xây dựng khung năng lực và từ điển năng lực cho các tổ chức giáo dục, các cơ sở đào tạo giáo viên và từng giáo viên.

4. KẾT LUẬN

Trong công cuộc đổi mới nâng cao chất lượng giáo dục, lực lượng giáo viên là yếu tố quyết định sự thành công. Vấn đề cần quan tâm trước hết là đổi mới phương thức đào tạo và phát triển giáo viên. Tiếp cận theo lý thuyết năng lực là một hướng đi phù hợp với yêu cầu phát triển xã hội cần được quan tâm và là một quá trình từ việc thay đổi trong nhận thức về nghề sư phạm cho đến việc chuẩn bị về khả năng vận dụng lý thuyết năng lực để giải quyết các vấn đề trong quá trình đào tạo và phát triển giáo viên.

Qua bài viết này chúng tôi muốn nhấn mạnh việc cung cấp các khung năng lực có sẵn

như hiện nay chưa đủ mà cần giúp các tổ chức và từng cá nhân cách xây dựng khung năng lực và từ điển năng lực để họ có thể cụ thể hóa các định hướng tâm vĩ mô một cách hiệu quả.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Giáo dục và Đào tạo - Bộ Nội vụ. *Thông tư liên tịch (quy định mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp giáo viên trung học phổ thông công lập)*, số: 23/2015/TTLT-BGDĐT-BNV.
2. Bộ Giáo dục và Đào tạo. *Thông tư ban hành quy định chuẩn nghề nghiệp giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông*, số: 20/2018/TT-BGDĐT.
3. Nguyễn Thị Kim Dung. *Yêu cầu của xã hội thế kỷ 21 và những năng lực cốt lõi cần có đối với học sinh Việt Nam sau 2015*, Tạp chí Khoa học, **2015**, 60(8), 3-9.
4. Nguyễn Hữu Độ, Bùi Văn Quân. *Hướng dẫn đồng nghiệp trong phát triển nghề nghiệp giáo viên: Tài liệu bồi dưỡng phát triển năng lực nghề nghiệp giáo viên*, Nxb ĐHSP, Hà Nội, 2013.
5. Lê Bích Ngọc. *Phát triển năng lực tổ chức các hoạt động giáo dục của giáo viên: Tài liệu bồi dưỡng phát triển năng lực nghề nghiệp giáo viên (Dành cho giáo viên Mầm non)*, Nxb ĐHSP, Hà Nội, 2013.
6. Hoàng Minh Khải (biên dịch). *Từ điển năng lực*, Đại học Harvard, 2014. http://dulieu.tailieuhocTap.vn/books/ky-nang-mem/ky-nang-lanh-dao/file_goc_779071.pdf, 28/5/2014.
7. Mạc Văn Trang. *Thử đề xuất một quan niệm về nhân cách trong cơ chế thị trường*, Tạp chí Tâm lý học số 8/2000.
8. Phạm Viết Vượng (chủ biên). *Tăng cường năng lực nghiên cứu khoa học của giáo viên: Tài liệu bồi dưỡng phát triển năng lực nghề nghiệp giáo viên: Dành cho giáo viên trung học phổ thông*, Nxb Giáo dục, Hà Nội, 2013.
9. Mai Văn Tĩnh. *Năng lực khung thế kỷ 21 và chính sách chương trình đào tạo quốc gia*, <http://giaoduc.net.vn/Giao-duc-24h>, 20/10/2015.
10. A.G.Côvaliôp. *Tâm lý học cá nhân*, Nxb Giáo dục Hà Nội, 1971.
11. Nguyễn Ngọc Phú. *Lịch sử Tâm lý học*, Nxb Đại học Quốc gia Hà Nội, 2004.