

PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC TƯ DUY SÁNG TẠO CHO ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ GIÁO DỤC TRONG BỐI CẢNH HIỆN NAY

• Trần Khánh Đức^(*)

Tóm tắt

Bài báo trình bày và phân tích bối cảnh, đặc trưng của xã hội hiện đại, nền kinh tế tri thức và giáo dục trong nền kinh tế tri thức. Phân tích yêu cầu và các nội dung phát triển năng lực tư duy sáng tạo cho đội ngũ các nhà quản lý nói chung và các nhà quản lý giáo dục nói riêng. Từ đó, đề xuất các nội dung đổi mới căn bản và toàn diện công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý giáo dục theo hướng tiếp cận phát triển năng lực tư duy sáng tạo.

Từ khóa: năng lực, tư duy, sáng tạo, năng lực tư duy sáng tạo, nhà quản lý, đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục.

1. Đặt vấn đề

Bước vào thế kỷ XXI, nhân loại chứng kiến sự phát triển chưa từng có trong lịch sử của đời sống xã hội với nhiều cơ hội và thách thức mới phi truyền thống. Đã có nhiều bàn luận của các học giả, nhà nghiên cứu về xã hội và nền kinh tế mới - kinh tế tri thức với đặc trưng cơ bản là tính sáng tạo với những sản phẩm và dịch vụ có hàm lượng chất xám cao. Trong giáo dục đã hình thành các ý tưởng và hiện thực hóa mô hình nhà trường thông minh, nhà trường sáng tạo... Đây thực sự là những cái nôi đào tạo đội ngũ nhân lực sáng tạo trong tương lai, tạo ra giá trị cốt lõi nhất trong nguồn vốn con người ở mỗi quốc gia. Trong bối cảnh đó, việc đào tạo và bồi dưỡng phát triển năng lực tư duy sáng tạo cho đội ngũ các nhà quản lý nói chung và các nhà quản lý giáo dục nói riêng đã và đang là một vấn đề cấp bách.

2. Xã hội hiện đại và những thách thức trong quản lý

Trong tác phẩm “Tư duy lại tương lai”, tác giả Rowan Gibson đã đề cập đến nhu cầu tư duy lại tương lai của các nhà quản lý, lãnh đạo của các doanh nghiệp, các tổ chức (trong đó có nhà trường) muốn tồn tại và phát triển trong kỷ nguyên mới

của thời đại thông tin và trí thức. Ông nhấn mạnh “Tương lai không còn giống như những gì mà các nhà kinh doanh vẫn hình dung. Do đó nhất thiết phải tư duy lại tương lai” [4]; hay nói một cách khác, là phải có một cuộc cách mạng mới trong tư duy để mở đường cho các bước phát triển mới của các tổ chức, các lĩnh vực hoạt động xã hội trong đó có giáo dục.

Với cách nhìn xuyên suốt qua giai đoạn phát triển của đời sống xã hội và các hoạt động quản lý trong các lĩnh vực kinh doanh, nhà kinh tế Mỹ nổi tiếng Peter Drucker đã cho rằng thách thức lớn nhất đối với nhà quản lý trong thời đại mới là “sự thay đổi hầu như diễn ra liên tục, thường xuyên trên mọi bình diện của tổ chức và xã hội; do đó đòi hỏi nhà quản lý phải có tầm nhìn sâu rộng và năng lực thích nghi, linh hoạt và sáng tạo để vượt qua các thói quen, định kiến và các khuôn mẫu cũ” [2]. Khác với thời đại đã qua khi quá khứ quyết định tương lai thì trong thời đại mới tương lai chi phối và quyết định hiện tại. Tư duy sáng tạo, với tầm nhìn và dự báo mới về tương lai là một trong những đặc trưng cơ bản nhất của tư duy nói chung và tư duy trong quản lý nói riêng trong thế kỷ mới [2].

Bảng 1. Đối chiếu các mô hình quản lý

Giai đoạn Khía cạnh	Thế kỷ XIX	Thế kỷ XX	Thế kỷ XXI
Lý thuyết về vai trò con người	Con người “cơ bắp và năng lượng có thể trao đổi được”	Con người là “cấp dưới phụ thuộc và hệ thống phân cấp”	Con người là cá nhân tự chủ và linh hoạt
Thông tin và kiến thức	Là lãnh địa riêng của quản lý	Bị nhà quản lý khống chế và hạn chế chia sẻ	Được phổ biến rộng rãi

^(*) Giáo sư thỉnh giảng Trường Đại học Hiroshima - Nhật Bản.

Mục đích của công việc	Để tồn tại	Để tích lũy tài sản và địa vị xã hội	Là một phần của kế hoạch cuộc sống
Xác định danh tính cá nhân	Với hãng hoặc với giai cấp lao động	Theo nhóm xã hội hoặc với công ty	Danh tính cá nhân bị xoá bỏ (cá nhân mang tính xã hội hơn)
Xung đột	Bị phá vỡ và né tránh	Được thoả hiệp và giải quyết thông qua thoả thuận của tập thể	Là một phần bình thường của cuộc sống
Phân công lao động	Nhà quản lý quyết định Người làm công thực hiện	Nhà quản lý quyết định Người làm công suy nghĩ và thực hiện	Nhà quản lý và người làm công và cùng quyết định và thực hiện
Quyền lực	Tập trung ở cấp trên	Bị giới hạn, có sự chia sẻ chức năng/trao quyền cho cấp dưới	Phân tán và được chia sẻ

Nguồn: [2, tr. 308]

3. Năng lực, cấu trúc năng lực và lý thuyết đa thông minh

3.1. Khái niệm năng lực và các cấu trúc của năng lực

Có rất nhiều quan niệm, định nghĩa khái niệm về năng lực.

Theo *Từ điển Tiếng Việt*: “(1) Khả năng, điều kiện chủ quan hoặc tự nhiên sẵn có để thực hiện một hoạt động nào đó. (2) Phẩm chất tâm lý và sinh lý tạo cho con người khả năng hoàn thành một hoạt động nào đó với chất lượng cao” [5, tr. 660-661].

Theo *Từ điển Giáo dục học*: “Khả năng được hình thành và phát triển, cho phép con người đạt được thành công trong một hoạt động thể lực, trí lực hoặc nghề nghiệp. Năng lực được thể hiện vào khả năng thi hành một hoạt động, thực hiện một nhiệm vụ” [6].

Theo *Từ điển Bách khoa Việt Nam*: “Năng lực là đặc điểm của cá nhân thể hiện mức độ thông thạo - tức là có thể thực hiện một cách thuần thục và chắc chắn - một hay một số dạng hoạt động nào đó. Năng lực gắn liền với những phẩm chất về trí nhớ, tính nhạy cảm, trí tuệ. Tính cách của cá nhân” [7].

Một số tài liệu nước ngoài cho rằng “Năng lực là khả năng vận dụng những kiến thức, kinh nghiệm, kỹ năng, thái độ và hứng thú để hành động một cách phù hợp và có hiệu quả trong các tình huống phong phú của cuộc sống” (Québec - Ministère de l'Éducation, 2004); hay “Năng lực thể hiện như một hệ thống khả năng, sự thành thạo hoặc những kỹ năng thiết yếu, có thể giúp con người đủ điều kiện vươn tới một mục đích cụ thể” (F. E. Weinert, OECD, 2001).

Có thể hiểu, năng lực được xem như là khả năng tiếp nhận và vận dụng tổng hợp, có hiệu quả

mọi tiềm năng của con người (tri thức, kỹ năng, thái độ, thể lực, niềm tin...) để thực hiện có chất lượng công việc hoặc xử lý với một tình huống, trạng thái nào đó trong cuộc sống và lao động nghề nghiệp.

Có nhiều cách phân loại năng lực khác nhau, trong đó có các cách phân loại chủ yếu sau:

Năng lực chung (General Competence): Là những năng lực cơ bản, thiết yếu hoặc cốt lõi... làm nền tảng cho mọi hoạt động của con người trong cuộc sống và lao động nghề nghiệp như năng lực nhận thức, năng lực trí tuệ, năng lực về ngôn ngữ và tính toán; năng lực giao tiếp, năng lực vận động... Các năng lực này được hình thành và phát triển dựa trên bản năng di truyền của con người, quá trình giáo dục và trải nghiệm trong cuộc sống.

Năng lực chuyên biệt (Special Competence): Là những năng lực riêng được hình thành và phát triển trên cơ sở các năng lực chung theo định hướng chuyên sâu, riêng biệt trong các loại hình hoạt động nghề nghiệp, công việc hoặc tình huống, môi trường đặc thù. Ví dụ như năng lực nhận dạng nhanh được hình thành trên cơ sở các năng lực chung về thị giác, phán đoán, so sánh... và các phẩm chất, năng khiếu chuyên biệt.

Năng lực cũng có thể được phân loại thành các năng lực thành phần như năng lực xã hội, năng lực cá nhân, năng lực về phương pháp và năng lực nghề nghiệp hoặc trong quá trình lao động nghề nghiệp có thể phân ra các loại năng lực về ý tưởng - thiết kế - thi công - vận hành; giám sát và đánh giá.

Năng lực được hình thành và phát triển trên cơ sở tổ hợp các kiến thức, kỹ năng và thái độ. Glenn M., Mary Jo Blahna (2005) cho rằng, bối cảnh thời đại mới, xu thế phát triển giáo dục và cuộc cách mạng khoa học - công nghệ đã tác động và làm biến

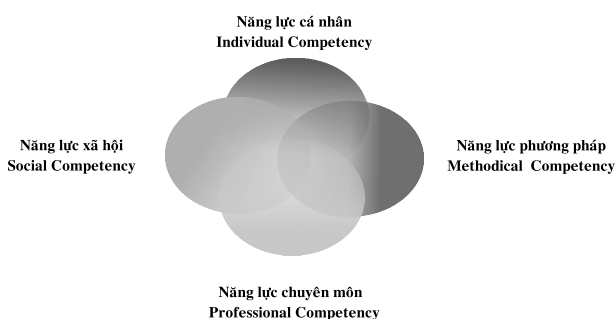
đổi nhanh chóng, sâu sắc đến tất cả các lĩnh vực của xã hội, trong đó có giáo dục và việc làm. Sự biến đổi đó được thể hiện trước hết ở quan niệm mới về hình mẫu nhân cách người lao động trong xã hội công nghiệp văn minh hiện đại. Mô hình nhân cách của người lao động được xây dựng dựa trên năng lực (Human Resources Competency), bao gồm 03 thành tố cấu trúc cơ bản: Kiến thức (Knowledge), Kỹ năng (Skills) và Thái độ (Traits).

Kiến thức (Knowledge): có kiến thức nền tảng cơ bản để học tập và tiếp thu công nghệ, kiến thức chuyên môn nghề nghiệp ở mức độ tinh thông, làm việc có kế hoạch, am hiểu pháp luật, tiếp thu nhanh, kiến thức xã hội...

Kỹ năng (Skills): kỹ năng cơ bản: đọc, viết, tính toán, nói, nghe; kỹ năng nghề nghiệp: thực hiện thành thạo công việc, có khả năng xử lý các tình huống trong hoạt động nghề nghiệp, có năng lực thích ứng với sự thay đổi theo yêu cầu sản xuất/dịch vụ; có kỹ năng quản lý thời gian, về hiệu quả của nhóm; kỹ năng phát triển: xác định mục tiêu, kỹ năng hoạch định sự nghiệp, tự hoàn thiện và phát triển bản thân...

Phẩm chất/Thái độ (Traits): có sức khỏe tốt, có tác phong công nghiệp (khẩn trương, đúng giờ giấc...), có ý thức kỷ luật lao động cao, có niềm say mê nghề nghiệp, tự tin, tính liêm chính và trung thực, chịu trách nhiệm cá nhân, tôn trọng các ý kiến của người khác, có tinh thần yêu nước, yêu dân tộc, sống có trách nhiệm với cộng đồng và xã hội...

Theo Rudolf Tippelt (2003) năng lực hoạt động nghề nghiệp (Professional actions competency) được hình thành dựa trên tổ hợp của 4 loại năng lực cơ bản (hình 1).

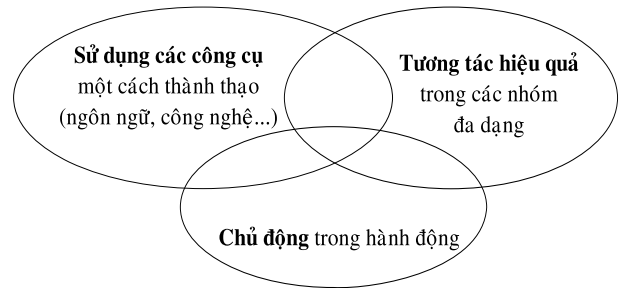


Hình 1. Các thành tố năng lực hoạt động nghề nghiệp

Dự án nghiên cứu của OECD về định nghĩa và lựa chọn các năng lực (OECD's Definition and

Selection of Competencies - DeSeCo) đã xác định một tập hợp các năng lực cơ bản bao quát khá đầy đủ cả ý nghĩa lý thuyết và ý nghĩa thực tiễn. Mỗi năng lực cơ bản phải: đóng góp tạo ra các kết quả tác động có giá trị cho xã hội và cá nhân; giúp các cá nhân đáp ứng được các yêu cầu quan trọng trong các hoàn cảnh khác nhau; và không chỉ rất quan trọng đối với các chuyên gia mà còn với tất cả các cá nhân.

Dự án DeSeCo của OECD đã phân loại các năng lực cơ bản vào 3 loại hình chung theo mô hình dưới (hình 2).



Hình 2. Các cấu thành cơ bản của năng lực theo OECD

3.2. Lý thuyết đa thông minh và các loại hình năng lực

Năng lực tư duy sáng tạo có mối quan hệ chặt chẽ với trí thông minh. Quan niệm về trí thông minh đang có những thay đổi lớn với tính chất đa dạng hơn khi chuyển từ đơn trí tuệ (IQ) sang đa trí tuệ (Multiple Intelligences). Vấn đề về trí thông minh đã được nghiên cứu từ năm 1905, tuy nhiên cho đến nay vẫn chưa có một định nghĩa thống nhất về trí thông minh. Mỗi nhà nghiên cứu tâm lý đưa ra một quan niệm khác nhau về trí thông minh. Theo Howard Gardner tại Trường Đại học Harvard của Mỹ, *trí thông minh là khả năng ứng phó thành công với hoàn cảnh, điều kiện mới và năng lực học hỏi được từ kinh nghiệm đã trải qua của các cá nhân khác*. Từ định nghĩa này ông đưa ra lý thuyết "đa thông minh" (1983), về các dạng thông minh thì có 8 dạng thức chủ yếu sau:

Năng lực tư duy: Thể hiện ở các khả năng tư duy như tính toán, phân tích, tổng hợp, nhận định, phán xét... Những người có năng lực tư duy tốt thường có trí nhớ tốt, giỏi suy luận, khái quát, nhận dạng (hình ảnh, con số, sự kiện...). Năng lực tư duy này rất thích hợp với hầu hết các lĩnh vực

đặc biệt là các lĩnh vực tính toán, khoa học - công nghệ, nghiên cứu lý luận, quản lý...

Năng lực ngôn ngữ: Thể hiện ở các khả năng diễn đạt, sử dụng công cụ ngôn ngữ (nói, đọc, viết...) với trí tưởng tượng phong phú, nhạy cảm, lôi cuốn... Những khả năng này rất thích hợp trong các lĩnh vực ngôn ngữ, văn chương, sư phạm, luật sư, truyền thông, báo chí...

Năng lực vận động: Thể hiện ở các khả năng vận động (chỉ huy, điều khiển, thực hiện...) các loại hình vận động của các bộ phận cơ thể như chân, tay, thân, mắt, miệng... tạo sự khéo léo, uyển chuyển trong thực hiện các động tác, dễ dàng diễn tả hoặc truyền đạt cảm xúc, ý tưởng qua hình thể. Năng lực này rất thích hợp đối với các lĩnh vực văn hóa - nghệ thuật, thể thao, thủ công - mỹ nghệ...

Năng lực âm nhạc: Thể hiện tính nhạy cảm đối với các giai điệu, tiết tấu, âm thanh, cảm xúc... qua các giác quan đặc biệt là thính giác. Năng lực này nổi trội đối với những người trong các lĩnh vực âm nhạc, truyền thông, nhận dạng, tìm kiếm thông qua các loại tiếng động, âm thanh...

Năng lực thị giác: Thể hiện qua các khả năng nổi trội trong tư duy hình ảnh, hình tượng, không gian, bố cục, màu sắc (vật thể, vị trí, tọa độ...) thông qua các giác quan đặc biệt là mắt. Người có năng lực này rất thích hợp với các lĩnh vực hình họa, hội họa, điêu khắc, trang trí, định vị không gian...

Năng lực tương tác: Thể hiện qua khả năng tinh tế, nhạy cảm, thấu hiểu... trong nhìn nhận, đánh giá các đối tượng (con người, sự việc) qua tiếp xúc trực tiếp hoặc gián tiếp. Đây là người có năng lực thấu cảm, có đầu óc tổ chức, có khả năng lôi cuốn, thuyết phục cao, cởi mở, dễ gây ảnh hưởng đến người khác. Năng lực này rất thích hợp đối với các lĩnh vực báo chí, quảng cáo, ngoại giao, giáo dục, quản lý, lãnh đạo... thể hiện xu hướng hướng ngoại.

Năng lực nội tâm: Thể hiện cuộc sống nội tâm phong phú, có xu hướng hướng tâm. Những người có năng lực nội tâm rất am hiểu bản thân, có khả năng nhận biết, đánh giá chuẩn xác các cảm xúc và hành vi của mình, làm chủ bản thân. Đây là dạng thức thông minh ẩn dấu thường thấy ở những người thích suy tư, có khả năng tập trung cao độ, làm việc độc lập, kiên nhẫn... có khả năng nhìn nhận các sự việc, hiện tượng ở tầng sâu... Đây là những năng

lực thường thấy ở các nhà triết học, nghệ sĩ sáng tạo, nhà nghiên cứu...

Năng lực thiên nhiên: Thể hiện các khả năng nhạy cảm với môi trường thiên nhiên, thích quan sát, tìm hiểu về thế giới tự nhiên (động, thực vật, đất, nước...) và các hoạt động ngoài trời. Thiên hướng này có ích cho các lĩnh vực nông nghiệp, môi trường, sinh học...

Các dạng thức thông minh trên là tiền đề, cơ sở để tạo ra những năng lực tư duy và hành động sáng tạo của các cá nhân khác nhau và chúng cần được hình thành và phát triển trong quá trình hành nghề của các nhà quản lý nói chung và quản lý giáo dục nói riêng trong quá trình thực hiện các chức năng cơ bản của quản lý giáo dục ở các cấp.

4. Phát triển năng lực và tư duy sáng tạo cho đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục

Đổi mới căn bản và toàn diện công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục nhằm hình thành và phát triển năng lực tư duy sáng tạo cần tập trung vào các nội dung cơ bản sau:

- Đổi mới mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng: Chú trọng mục tiêu hình thành những nhà quản lý năng động, cởi mở, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, vượt qua được các rào cản theo thói quen, khuôn mẫu cứng nhắc, những định kiến cũ...;

- Đổi mới nội dung đào tạo, bồi dưỡng: Giảm bớt các nội dung nặng về lý thuyết hàn lâm. Bổ sung vào chương trình các nội dung đào tạo, bồi dưỡng về khoa học tư duy; các phương pháp và kỹ năng tư duy sáng tạo vận dụng trong quản lý giáo dục...;

- Đổi mới căn bản và toàn diện phương pháp đào tạo và bồi dưỡng: Chuyển đổi từ mô hình bài giảng - thuyết trình, truyền thụ, phổ biến một chiều... sang tổ chức và điều khiển các hoạt động tư duy nhận thức - hành động qua các semina thảo luận, tranh luận, đóng vai; công não...;

- Đổi mới căn bản việc kiểm tra đánh giá kết quả học tập của học viên qua các khoá đào tạo, bồi dưỡng dựa trên năng lực. Tập trung đánh giá năng lực tư duy - nhận thức và hành động sáng tạo trong giải quyết vấn đề, xử lý linh hoạt và sáng tạo các tình huống quản lý; phát triển năng lực nghiên cứu và phân tích các văn bản quản lý, hoạch định chính sách, lập kế hoạch, tổ chức chỉ đạo và giám sát, đánh giá trong quản lý giáo dục ở các cấp...;

- Chú trọng phát triển năng lực hành nghề của cán bộ quản lý giáo dục trên nền tảng hiểu biết rộng rãi về xã hội, văn hóa, kinh tế, tâm lý, khoa học - công nghệ... và tư duy linh hoạt, sáng tạo.

5. Kết luận

Hình thành và phát triển năng lực tư duy sáng tạo cần được xem là điểm đột phá trong quá trình đổi mới căn bản và toàn diện công tác đào tạo, bồi

dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục các cấp. Đây cũng là biện pháp cơ bản để nâng cao chất lượng và hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục các cấp, góp phần hình thành đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục năng động, sáng tạo - nhân tố quyết định thắng lợi của sự nghiệp đổi mới căn bản và toàn diện nền giáo dục nước nhà./.

Tài liệu tham khảo

- [1]. Subir Chowdhury (2006), *Quản lý trong thế kỷ 21*, NXB Giao thông vận tải, Hà Nội.
- [2]. Peter Drucker (2003), *Những thách thức của quản lý trong thế kỷ XX*, NXB Trẻ.
- [3]. Trần Khánh Đức (2014), *Giáo dục và phát triển nguồn nhân lực trong thế kỷ XXI*, NXB Giáo dục Việt Nam, Hà Nội.
- [4]. Rowan Gibson (2004), *Tư duy lại tương lai*, NXB Trẻ.
- [5]. Hoàng Phê (2000), *Từ điển Tiếng Việt*, NXB Đà Nẵng.
- [6]. *Từ điển Giáo dục học* (2000), NXB Từ điển Bách khoa.
- [7]. *Từ điển Bách khoa Việt Nam* (2005), Tập III, NXB Từ điển Bách khoa.

DEVELOPING EDUCATION MANAGERIAL STAFF'S CREATIVE THINKING COMPETENCE

Summary

This article discusses the features of current society, knowledge economy and education in knowledge economy. It analyses requirements and contents of developing managerial staffs' creative thinking competence in general and that of education managerial staff in particular. Thereby, suggestive contents are presented to significantly renovate the training and retraining of education managerial staff by means of developing creative thinking competence.

Keywords: competence, thinking, creative, creative thinking competence, manager, education managerial staff.

Ngày nhận bài: 17/9/2016; Ngày nhận lại: 15/11/2016; Ngày duyệt đăng: 9/12/2016.