

NĂNG LỰC VÀ VẤN ĐỀ PHÂN LOẠI NĂNG LỰC TRONG CÁC NGHIÊN CỨU HIỆN NAY

TS. BÙI MINH ĐỨC*

1. Khái niệm năng lực (NL)

1) Những định nghĩa khác nhau về NL

NL (competence) có nguồn gốc tiếng La tinh là "competentia", có nghĩa là *gặp gỡ*. Trong tiếng Anh, từ NL được sử dụng với nhiều nghĩa cụ thể gắn với các lĩnh vực khác nhau, trong những tình huống và ngữ cảnh riêng. Có lẽ vì thế mà người Anh và một số nước sử dụng tiếng Anh có nhiều thuật ngữ khác nhau để diễn đạt những nội dung liên quan trực tiếp hoặc gián tiếp đến vấn đề NL, như: *Competence, Ability, Capability, Efficiency, Capacity, Potentiality, Aptitude...* Tuy nhiên, thuật ngữ được sử dụng phổ biến nhất vẫn là *Competence* (hoặc *Competency*).

Cũng giống như tiếng Anh, trong tiếng Việt, từ NL rất gần nghĩa với một số từ khác như *tiềm năng, khả năng, kĩ năng, tài năng*, thậm chí còn có nét nghĩa gần với *năng khiếu...* (xem **Từ điển Tiếng Việt**) (1). Cũng theo sách này, NL là: 1) Khả năng, điều kiện chủ quan hoặc tự nhiên sẵn có để thực hiện một hoạt động nào đó; 2) Phẩm chất tâm lí và sinh lí tạo cho con người khả năng hoàn thành một loại hoạt động nào đó với chất lượng cao". Tuy nhiên, tác giả Vũ Xuân Thái (2) lại cho rằng NL là một từ Hán-Việt, trong đó "*năng* là làm nổi việc; *lực* là sức mạnh; NL là sức mạnh làm nổi việc nào đó". Từ những diễn giải trên, có thể thấy, NL bao gồm cả khả năng sẵn có và được đào tạo để thực hiện công việc một cách hiệu quả ở chất lượng cao. Khác với *tiềm năng*, NL chủ yếu hiện ra trong hiện thực chứ không ở dạng tiềm tàng. Khác với *khả năng* nói chung, NL là "một mức độ nhất định của khả năng con người, biểu thị ở việc hoàn thành có kết quả một hoạt động nào đó" (3). NL cũng không giống với *tài năng* vì *tài năng* là "mức độ NL cao hơn, biểu thị sự hoàn thành một cách sáng tạo một hoạt động nào đó" (4), và càng khác với *năng khiếu* - khả năng sẵn có có tính bẩm sinh. Còn so với *kĩ năng*, NL lại có phạm vi nghĩa rộng hơn. Về điều này, D.S Rychen và L.H Salganik cho rằng: "NL không chỉ là kiến thức và kĩ năng, nó nhiều hơn thế. NL bao gồm khả

năng đáp ứng các yêu cầu phức tạp dựa trên việc huy động các nguồn lực tâm lí (bao gồm cả kĩ năng và thái độ) trong một hoàn cảnh cụ thể. Ví dụ, khả năng giao tiếp hiệu quả là một NL dựa trên kiến thức của mỗi cá nhân về ngôn ngữ, kĩ năng thực hành và thái độ hướng tới những người mà ta đang giao tiếp" (5).

Như vậy, xét về thuật ngữ, NL có nhiều điểm gần gũi với các từ cùng trường nghĩa. Tuy nhiên, khi chọn từ NL hay Competence cho các nghiên cứu thuộc các lĩnh vực tâm lí học, giáo dục học, các nhà khoa học hẳn đã có chú ý riêng. Tất nhiên, đây mới chỉ là vấn đề thuật ngữ, đi sâu hơn vào vấn đề NL còn nhiều nội dung cần phải tiếp tục tìm hiểu.

2) Các quan điểm nghiên cứu trong và ngoài nước về khái niệm NL

Từ bình diện Triết học, NL "hiểu theo nghĩa rộng là những đặc tính tâm lí của cá thể điều tiết hành vi của cá thể và là điều kiện sống của cá thể. Hiểu theo nghĩa đặc biệt, NL là toàn bộ những đặc tính tâm lí của con người khiến cho nó thích hợp với một hình thức hoạt động nghề nghiệp nhất định đã hình thành trong lịch sử". Cũng theo quan điểm này, "NL của con người là sản phẩm của sự phát triển xã hội", nó "không những do hoạt động của bộ não quyết định mà trước hết là do trình độ phát triển lịch sử mà loài người đã đạt được. Theo ý nghĩa đó thì NL của con người không thể tách rời với tổ chức lao động xã hội và với hệ thống giáo dục thích ứng với tổ chức đó" (6).

Từ bình diện Tâm lí học, NL "là tập hợp các tính chất hay phẩm chất của tâm lí cá nhân, đóng vai trò là điều kiện bên trong, tạo thuận lợi cho việc thực hiện tốt một dạng hoạt động nhất định" (7). Đó là "tổ hợp các thuộc tính độc đáo của cá nhân phù hợp với những yêu cầu của hoạt động nhất định, đảm bảo cho hoạt động đó có kết quả tốt". NL "không phải là một thuộc tính tâm lí xuất sắc nào đó mà là tổ hợp các thuộc tính tâm lí của cá nhân" (8).

* Trưởng Đại học sư phạm Hà Nội 2

Từ bình diện Giáo dục học, NL là “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. NL được thể hiện ở khả năng thi hành một hoạt động, thực thi một nhiệm vụ” (9).

Trong Lí luận dạy học hiện đại, NL được quan niệm là “điểm hội tụ của nhiều yếu tố như tri thức, kĩ năng, kĩ xảo, kinh nghiệm, sự sẵn sàng hành động và trách nhiệm đạo đức” (10).

Trong khoa học về xây dựng và phát triển Chương trình giáo dục, “NL có thể định nghĩa như là một khả năng hành động hiệu quả bằng sự cố gắng dựa trên nhiều nguồn lực. Những khả năng này được sử dụng một cách phù hợp, bao gồm tất cả những gì học được từ nhà trường cũng như những kinh nghiệm; những kĩ năng, thái độ và sự hứng thú; ngoài ra còn có những nguồn bên ngoài...” (CTGD Québec của Canada) (11). Đó là “một khả năng hành động hiệu quả hoặc là sự phản ứng thích đáng trong các tình huống phức tạp nào đó” (CTGD của New Zealand) (12); “là những kiến thức (knowledge), kĩ năng (skills) và các giá trị (values) được phản ánh trong thói quen suy nghĩ và hành động của mỗi cá nhân. Thói quen tư duy và hành động kiên trì, liên tục có thể giúp một người trở nên có NL, với ý nghĩa làm một việc gì đó trên cơ sở có kiến thức, kĩ năng và các giá trị cơ bản” (CT giáo dục của Indonesia) (13).

Từ lĩnh vực kinh tế học, khái niệm NL cũng đã được đề cập dưới các góc nhìn của các chuyên gia. Trong *Hội nghị chuyên đề về những NL cơ bản* của OECD (Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế - Organization for Economic Cooperation and Development), F.E. Weinert cho rằng “NL được thể hiện như một hệ thống khả năng, sự thành thạo hoặc những kĩ năng thiết yếu, có thể giúp con người đủ điều kiện vươn tới một mục đích cụ thể”. Cũng tại diễn đàn này, J. Coolahan quan niệm: NL là “những khả năng cơ bản dựa trên cơ sở tri thức, kinh nghiệm, các giá trị và thiên hướng của một con người được phát triển thông qua thực hành GD”

Từ góc độ xã hội học, Rycher quan niệm: “NL làm việc là khả năng đáp ứng các yêu cầu hoặc tiến hành thành công một công việc. NL này bao gồm cả khía cạnh nhận thức và phi nhận thức” (14). Còn theo Winch và Foreman-Peck, “NL làm việc là một hỗn hợp bao gồm các hành động, kiến thức, giá trị và mục đích thay đổi bối cảnh”. McLagan cho rằng “NL được hiểu là một tập hợp các kiến thức, thái độ, và kĩ năng hoặc cách mà tập hợp này là cốt lõi và quan trọng cho việc tạo ra những sản phẩm đầu ra quan trọng” (15)...

Dù cách trình bày quan niệm về NL khác nhau do đứng từ các góc độ tiếp cận vấn đề không giống nhau nhưng có thể thấy những điểm chung trong các định nghĩa trên, đó là: NL là khả năng thực hiện (performance), làm việc dựa trên hiểu biết chắc chắn, kĩ năng thuần thực và thái độ phù hợp. NL là những kiến thức (knowledge), kĩ năng (skills) và các giá trị (values) được phản ánh trong thói quen suy nghĩ và hành động của mỗi cá nhân.

2. Phân loại NL

Phân loại NL là một vấn đề khá phức tạp. Tùy theo quan điểm tiếp cận mà người ta chia NL thành các dạng thức khác nhau và theo đó cũng xuất hiện nhiều kiểu NL khác nhau. Tuy nhiên, phổ biến nhất vẫn là cách phân loại NL thành *NL chung* và *NL riêng* (còn gọi là NL chuyên biệt). Tìm hiểu CT giáo dục ở nhiều nước trên thế giới ta thấy hầu hết các nhà giáo dục đều lựa chọn cách phân loại này. Cụ thể:

- **NL chung** (general competence): là NL cơ bản, thiết yếu để con người có thể sống và làm việc bình thường trong xã hội. NL này được hình thành và phát triển do nhiều môn học, liên quan đến nhiều môn học, do đó có nơi nó còn được gọi là *NL xuyên chương trình* (Cross-curricular competencies). Ngay NL chung cũng lại được chia làm 3 phạm trù rộng, có sự giao thoa với nhau: 1) *NL sử dụng các công cụ tương tác hiệu quả với môi trường* (use tools for interacting effectively with the environment) ví như NL sử dụng công nghệ thông tin hay NL sử dụng ngôn ngữ; 2) *NL hoạt động tương tác trong các nhóm phức hợp* (interact in heterogeneous groups); 3) *NL hoạt động một cách tự chủ* (act autonomously).

- **NL riêng** (specific competence) là NL cụ thể, chuyên biệt, được hình thành và phát triển do một lĩnh vực/môn học nào đó, vì thế, CT Québec gọi là *NL môn học cụ thể* (Subject-specific competencies) để phân biệt với NL xuyên CT-NL chung.

Cũng trong lĩnh vực giáo dục, khi tiến hành xây dựng chương trình và đánh giá chất lượng đào tạo đại học theo quan điểm tiếp cận kết quả đầu ra, các nhà nghiên cứu và quản lí giáo dục cũng đã đề cập và tiến hành phân loại NL. Theo hướng này, Deborah Nusche (thuộc OECD) đã chia NL đầu ra thành: **NL nhận thức** (Cognitive outcomes) và **NL phi nhận thức** (Non-cognitive outcomes). Trong đó:

- **NL nhận thức** bao gồm những kiến thức liên quan đến từng lĩnh vực nghề nghiệp chuyên biệt và những kĩ

năng lập luận và giải quyết vấn đề (Shavelson và Huang, 2003). Cũng theo Nusche, hiện đang tồn tại nhiều hệ thống phân loại NL nhận thức. Các hệ thống phân loại này đa số dựa trên thang mục tiêu giáo dục của Bloom, trong đó nêu một khung các kết quả của việc giáo dục, từ những kiến thức và hiểu biết về thế giới đến những kỹ năng học thuật như ứng dụng, tổng hợp, phân tích, và đánh giá.

- Trong khi đó, NL phi nhận thức là những thay đổi về niềm tin hoặc sự phát triển các giá trị. NL phi nhận thức có thể được phát triển thông qua việc học tập ở trên lớp cũng như những hoạt động ngoài lớp học do nhà trường tổ chức để bổ sung cho chương trình học. Những hoạt động ngoại khóa hoặc “đồng khóa” (“co-curricula”, tức những hoạt động bắt buộc song song với việc lên lớp nhưng diễn ra bên ngoài lớp học) như hướng dẫn, học nhóm, tư vấn, quan hệ trực tiếp giữa giảng viên và sinh viên, câu lạc bộ, hoạt động thể dục thể thao và những hoạt động khác cho thấy nhà trường coi trọng việc phát triển những NL phi nhận thức để bổ sung cho việc học tập trên lớp học.

Cùng hướng tiếp cận kết quả đầu ra trong giáo dục, UNESCO đã chia NL đầu ra thành 3 nhóm NL :

- **NL nhận thức (cognitive competencies)**: Những NL này đóng góp vào mục tiêu phát triển kiến thức cá nhân, đồng thời cũng là những yếu tố hỗ trợ giúp ta áp dụng thành công những kiến thức sẵn có.

- **NL thái độ (attitudinal competencies)**: Đó là các hành động, giá trị và chuẩn mực nhằm chỉ ra hoặc tạo ra hiệu suất cao, đồng thời cũng cho thấy các loại kiến thức khác nhau đã được người học phát triển một cách hữu hiệu như thế nào.

- **NL nghề nghiệp (professional competencies)**: Kiến thức chuyên biệt (specialized knowledge) về các nguồn thông tin, khả năng tiếp cận, công nghệ, dịch vụ, quản lý, cùng khả năng đánh giá có phê phán một cách hiệu quả, chọn lọc và sử dụng kiến thức này để hoàn thành những công việc cụ thể và đạt đến những kết quả mong muốn.

Mặc dù quan điểm tiếp cận vấn đề khác nhau, trong những phạm vi không giống nhau nhưng nhìn chung các cách thức phân loại nêu trên đều chú trọng tới các NL nghề nghiệp đặc thù mà mỗi người cần có để lao động trong một lĩnh vực ngành, nghề nào đó, bên cạnh những NL chung mà xã hội đòi hỏi ở mỗi cá nhân. Việc phân loại NL thành NL chung và riêng không chỉ có cơ

sở triết học, giáo dục học, tâm lí học mà còn phù hợp với thực tiễn cuộc sống của mọi người. Đây cũng chính là một trong những cơ sở khoa học cho các nghiên cứu tiếp theo về NL nghề nghiệp của giáo viên hiện nay và những năm tiếp theo. □

(1) Hoàng Phê (chủ biên). **Từ điển Tiếng Việt**. NXB Đà Nẵng, 1997.

(2) Vũ Xuân Thái. **Gốc và nghĩa từ Việt thông dụng**. NXB Văn hóa thông tin, H. 1999.

(3) (4) (8) Nguyễn Quang Uẩn - Nguyễn Văn Lũy - Đinh Văn Vang. **Giáo trình tâm lí học đại cương**. NXB Đại học sư phạm Hà Nội, 2006.

(5) Rychen - D.S & Salgnik, L.H. **Definition and Selection of key competencies**, OECD - Key Deseco Publication, pp.4.

(6) Nhiều tác giả. **Từ điển Triết học**. NXB Tiến bộ, M, 1986.

(7) Vũ Dũng. **Từ điển Tâm lí học**. NXB Từ điển Bách khoa, H. 2000.

(9) (10) Nhiều tác giả. **Từ điển Giáo dục học**. NXB Từ điển Bách khoa, H. 2000.

(11) (12) (13) Đỗ Ngọc Thống. “Xây dựng chương trình giáo dục phổ thông theo hướng tiếp cận năng lực”, , ngày 9/6/2011.

(14) (15) Vũ Thị Phương Anh. “Năng lực làm việc là gì”, trích <http://ncgdnv.blogspot.com>

Tài liệu tham khảo

1. Bernd Meier - Nguyễn Văn Cường. **Lí luận dạy học hiện đại**. Potsdam, CHLB Đức, 2009.

2. Nusche, D. **Assesment of learning outcome in higher education: A comparative review of selected practices**. OECD Education Working Papers, No.15, OECD Puplicing, 2008.

3. Rychen, D.S. & Salgnik, L.H. **Definition and Selection of Key Competencies**. OECD - Key DeSeCo Publication, 2001.

4. UNESCO. **Quality Assurance and Accreditation : A Glossary of Basic Terms and Definition**. Competence”, pp.45-46, 2007.

SUMMARY

Competence approach has been a pronounced trend found in many recent researches on education field, especially high school education and teacher training at universities of education. Following the trend, the writer makes brief presentation on the definition and identification of competencies. From the point of view of local and foreign researches, especially research concepts of educationalists in the world, the writer proposes a common understanding about two mentioned-above items of competencies.