

PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC NGHỀ NGHIỆP THÔNG QUA VIỆC XÂY DỰNG CỘNG ĐỒNG HỌC TẬP

Trịnh Quốc Lập*, Kevin Laws†,

TÓM TẮT

Việc xây dựng một cộng đồng học tập trong các trường đại học nhằm tạo điều kiện cho các thành viên trong cộng đồng đó phát triển năng lực nghề nghiệp đã được nghiên cứu và đã đưa đến những kết quả khả quan. Trong bài viết này, một số vấn đề lý thuyết về phát triển năng lực nghề nghiệp, cụ thể là phát triển nghề nghiệp là gì, tại sao cần phát triển năng lực nghề nghiệp, những đặc điểm của một cộng đồng học tập hỗ trợ việc phát triển năng lực nghề nghiệp sẽ được trình bày. Những hoạt động và kết quả đạt được trong khuôn khổ chương trình hợp tác “Cải tiến Chương trình Đào tạo Giáo viên” giữa Khoa Sư phạm và Công tác Xã hội, Trường Đại học Sydney và Khoa Sư phạm, Đại học Cần Thơ sẽ được sử dụng minh họa cho việc xây dựng một cộng đồng học tập nhằm đáp ứng nhu cầu phát triển năng lực chuyên môn cho các thành viên tham gia chương trình.

ABSTRACT

Facilitating Professional Development through Developing a Learning Community in an International Collaborative Partnership

This paper is about theoretical issues relating to professional competence development and some related issues about careers, characteristics of a learning community supporting professional competence development. The activities and results gained from a collaborative project “Improving training teacher curriculum” between the Faculty of Education and Social Work at the University of Sydney and the School of Education at Can Tho University are used to demonstrate the usefulness of establishing a learning community to meet the needs of professional competence development for participants in the project.

1. Phát triển năng lực nghề nghiệp

1.1. Hoạt động phát triển năng lực nghề nghiệp

Hoạt động phát triển năng lực nghề nghiệp có nghĩa là tăng cường kỹ năng và kiến thức cho các thành viên của một tổ chức nhằm phát triển phẩm chất cá nhân và năng lực làm việc của họ. Hoạt động phát triển năng lực nghề nghiệp

*TS, Khoa Sư phạm, Đại học Cần Thơ

† TS, Khoa Sư phạm và Công tác Xã hội, Đại học Sydney

được thực hiện thông qua nhiều loại hình học tập khác nhau, từ việc tham gia các chương trình đào tạo được cấp bằng đến các hoạt động học thuật tham dự hội thảo, hội nghị hay các khóa tập huấn (Villegas-Reimers, 2003). Nhiều phương pháp đã được sử dụng để phát triển năng lực nghề nghiệp, ví dụ như tư vấn, hướng dẫn trực tiếp hay phân tích hành động. Trong lĩnh vực giáo dục, việc nghiên cứu bài giảng, việc hợp tác trong việc soạn bài, dự giờ, đánh giá hiệu quả bài giảng là những phương pháp phổ biến được sử dụng để phát triển năng lực nghề nghiệp trong những thập kỷ vừa qua. Những nhà quản lý giáo dục cấp tiến và những nhà nghiên cứu hiệu quả của các phương pháp phát triển năng lực nghề nghiệp cho rằng việc phát triển một cộng đồng học tập sẽ tạo nhiều cơ hội cho các cá nhân và tập thể phát triển năng lực nghề nghiệp của mình.

1.2. Lý do phát triển năng lực nghề nghiệp

Phát triển năng lực nghề nghiệp trước tiên là đáp ứng nhu cầu học tập suốt đời của các thành viên trong một tổ chức. Nhu cầu phát triển nghề nghiệp xuất phát từ ý thức đạo đức nghề nghiệp, nguyện vọng duy trì và phát triển khả năng chuyên môn, tăng cường chất lượng công việc để giúp cho tổ chức này theo kịp sự phát triển của thời đại và đáp ứng được những chuẩn nghề nghiệp trong công việc của cá nhân trong một tổ chức.

Việc phát triển nghề nghiệp chuyên môn cho các thành viên trong một tổ chức còn có ý nghĩa hết sức quan trọng đối với việc tổ chức đó thực hiện sứ mệnh xã hội và sự phát triển bền vững của tổ chức này. Trong suốt nửa cuối thế kỷ XX, thế giới đã chứng kiến những sự thay đổi lớn lao trong đời sống của con người, đặc biệt là cuộc cách mạng trong lĩnh vực công nghệ thông tin và những hiểu biết rất mới về quá trình học tập của con người, về một xã hội tri thức. Theo quan điểm của nhóm tác giả Collinson 2009, trong một xã hội tri thức, nhu cầu phát triển nguồn nhân lực có trình độ chuyên môn cao đáp ứng được yêu cầu ngày càng cao của công việc và có kỹ năng học tập suốt đời là hết cần thiết và tất yếu. Cụ thể là trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo, những thành tựu trong công nghệ thông tin và yêu cầu cần thiết hình thành một xã hội tri thức đòi hỏi các cơ sở đào tạo tạo điều kiện để những thầy cô giáo có cơ hội tiếp tục trang bị cho mình khả năng học tập suốt đời và khả năng sử dụng kiến thức lý thuyết và thực hành trong công việc một cách sáng tạo và thường xuyên. Theo ý kiến của tác giả Drucker (1993), giáo dục và đào tạo trong một xã hội tri thức không chỉ dành cho

thanh thiếu niên như trước đây ta vẫn từng nghĩ, mà học tập là một công việc cả đời của một con người vì chúng ta đang sống trong một thế giới luôn thay đổi. Điều này có nghĩa là hoạt động phát triển nghề nghiệp cho các thành viên trong một tổ chức là một hoạt động không thể thiếu trong các hoạt động mà một tổ chức phải thực hiện.

2. Cộng đồng học tập

2.1. Khái niệm cộng đồng học tập

Thuật ngữ cộng đồng học tập được hiểu theo nhiều cách khác nhau. Một số tác giả đứng trên góc độ đảm bảo khả năng đáp ứng nhu cầu của xã hội để định nghĩa khái niệm cộng đồng học tập. Ví dụ như theo tác giả Senge (1990), cộng đồng học tập là một tổ chức không ngừng tăng cường chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng được những yêu cầu công việc luôn đổi mới mà xã hội đặt ra cho tổ chức này. Việc xây dựng một cộng đồng học tập trong một tổ chức cũng có nghĩa là đảm bảo sự phát triển không ngừng cho tổ chức này. Theo một số tác giả khác, cộng đồng học tập còn được hiểu là việc đáp ứng nhu cầu học tập của cá nhân thông qua việc phát triển các chương trình hợp tác với các đối tác. Đứng trên quan điểm này, Yamit (2000) cho rằng một cộng đồng học tập phải đáp ứng được nhu cầu học không những của các thành viên trong tổ chức đó mà còn của các thành viên trong địa bàn nơi mà tổ chức này hoạt động và thực hiện sứ mệnh của mình. Tổ chức này cần xây dựng hay tăng cường các mối quan hệ hợp tác với các đối tác tạo nên một cộng đồng học tập, trong đó các thành viên sẽ có cơ hội phát triển nghề nghiệp nhằm tạo điều kiện tốt để cơ quan đó hoàn thành sứ mệnh của mình đối với cộng đồng. Trong nghiên cứu của chúng tôi, khái niệm cộng đồng học tập được hiểu ở góc độ là một tổ chức luôn tăng cường chất lượng nguồn nhân lực thông qua việc hợp tác với các đối tác nhằm học hỏi lẫn nhau và cùng phát triển năng lực nghề nghiệp.

2.2. Xây dựng cộng đồng học tập

Để xây dựng một cộng đồng học tập nhằm phát triển năng lực nghề nghiệp cho thành viên của một tổ chức nào đó, tác giả Sargarman (2000) đã trình bày một mô hình với 5 hoạt động chính:

- Xây dựng kế hoạch chiến lược để tổ chức hoàn thành sứ mệnh của mình thông qua việc thực hiện những đổi mới, đáp ứng được nhu cầu luôn thay đổi của xã hội;

- Thông báo cho các thành viên trong tổ chức nắm rõ được những mục tiêu mà tổ chức cần đạt được;

- Xây dựng một môi trường làm việc hợp tác, sáng tạo, linh hoạt;

- Tăng cường động cơ và năng lực làm việc của nhân viên thông qua việc tạo cơ hội cho họ học tập nâng cao trình độ tiến tới việc họ có thể đảm trách nhiều vị trí công việc khác nhau;

- Thực thi công việc một cách sáng tạo, có sự cộng tác giữa các thành viên trong tổ chức của mình và các tổ chức hữu quan.

Những hoạt động Surgaman trình bày tập trung nhiều đến công tác tổ chức mà một tổ chức cần thực hiện nhằm tạo điều kiện cho các thành viên của tổ chức đó học tập nâng cao năng lực nghề nghiệp. Trong mô hình của Chen (2005) được trình bày dưới đây, tác giả của bài viết sẽ tập trung phân tích những hoạt động học tập mà một tổ chức cần thực hiện để xây dựng một cộng đồng học tập cho tổ chức của mình. Chúng tôi cho rằng mô hình Chen đề nghị rất phù hợp với việc xây dựng một cộng đồng học tập tại các Trường hay Khoa Sư phạm nhằm hỗ trợ các cán bộ giảng dạy học tập nâng cao năng lực nghề nghiệp của bản thân. Trong mô hình xây dựng cộng đồng học tập này, có 9 hoạt động mà các nhà quản lý và nhân viên của tổ chức đó cần lưu ý:

1. Khám phá những sự thay đổi, những tồn tại và vận hội mà tổ chức đó đang gặp phải. Kết quả của hoạt động khám phá này là xác định được nhu cầu và yêu cầu học tập của tổ chức đó.

2. Đề xuất những biện pháp cải tiến những tồn tại.

3. Lựa chọn biện pháp và lộ trình thực hiện việc cải tiến những tồn tại.

4. Thực thi các biện pháp đã lựa chọn, ví dụ như thay đổi hành vi, tăng cường kiến thức cũng như kỹ năng của các thành viên trong tổ chức đó.

5. Chia sẻ và sử dụng kiến thức của một cá nhân hay một tổ chức và sử dụng những kiến thức này trong việc giải quyết các vấn đề phát sinh.

6. Tạo năng lực phân tích hành động giúp cho tổ chức này đánh giá lại kinh nghiệm quá khứ, dù là những thành công hay thất bại. Từ đó, có thể rút ra những bài học kinh nghiệm và quyết định chính xác hơn trong các hoạt động tương lai.

7. Tiếp nhận kiến thức từ những kinh nghiệm của tổ chức mình và tổ chức khác thông qua việc thiết lập và mở rộng quan hệ, xây dựng mạng lưới với các tổ chức khác.

8. Đóng góp kiến thức cho cộng đồng thông qua các hoạt động chia sẻ kinh nghiệm của mình với các tổ chức khác trong các hội nghị, hội thảo hay ấn phẩm.

9. Xây dựng ngân hàng thông tin, ghi nhận lại tất cả những kinh nghiệm và kiến thức đã tích lũy được trong các hoạt động từ 1 đến 8 vừa nêu trên. Việc xây dựng một ngân hàng thông tin sẽ giúp hoạt động học tập phát triển năng lực nghề nghiệp của tổ chức đó được tiến hành một cách thường xuyên và có chất lượng.

Kết quả của hoạt động phát triển năng lực chuyên môn thông qua việc xây dựng một cộng đồng học tập đã được tác giả Glowacki-Dudka & Brown (2007) trình bày trong bài báo cáo của mình. Hai tác giả vừa đề cập đã nghiên cứu những lợi ích của việc tham gia các hoạt động học tập ở một khoa trong một trường đại học. 173 cán bộ giảng dạy đã tham gia nghiên cứu này. Kết quả cho thấy các đối tượng nghiên cứu đã xác định 5 lợi ích cơ bản của việc tham gia cộng đồng học tập bao gồm:

- Đạt được kỹ năng giảng dạy tốt hơn;
- Xây dựng được mạng lưới chia sẻ kinh nghiệm và kiến thức giữa các thành viên trong cộng đồng đó;
- Hiểu rõ hơn về sinh viên và cách học của họ;
- Phát triển được quan hệ đồng nghiệp và bè bạn;
- Cảm thấy hài lòng với công việc và được các cấp lãnh đạo và đồng nghiệp đánh giá cao.

Glowacki-Dudka & Brown đã cho rằng việc tham gia một cộng đồng học tập sẽ mang đến nhiều lợi ích không chỉ cho cá nhân trong tổ chức đó mà còn giúp cho tổ chức đó đạt được sứ mệnh của mình trong một bối cảnh thế giới không ngừng thay đổi như hiện nay.

3. Xây dựng cộng đồng học tập và công tác phát triển năng lực chuyên môn tại Khoa Sư phạm - Đại học Cần Thơ

3.1. Giới thiệu chung

Vào năm 2007, Khoa Sư phạm và Công tác Xã hội của Đại học Sydney đã hợp tác với Khoa Sư phạm, Đại học Cần Thơ thực hiện đề án nhằm cải tiến chương trình đào tạo giáo viên tại Khoa Sư phạm, Đại học Cần Thơ. Chương trình hợp tác này đã được Quỹ hỗ trợ phát triển hợp tác quốc tế của Trường Đại học Sydney và chương trình học bổng của Chính phủ Úc tài trợ kinh phí hoạt động. *Mục đích của chương trình hợp tác này là, thông qua việc xây dựng một cộng đồng học tập, phát triển năng lực nghề nghiệp cho các thành viên của Khoa Sư phạm, cụ thể là việc xác định tiêu chí một chương trình đào tạo giáo viên có chất lượng, các đặc điểm của một giáo viên giỏi, các phương pháp dạy học tích cực, đánh giá chương trình thông qua các hoạt động nghiên cứu.* Dưới đây chúng tôi xin trình bày các mốc thời gian chính và công việc mà chúng tôi thực hiện trong khuôn khổ chương trình dự án hợp tác vừa trình bày.

- Tháng 4 - 2008: Khoa Sư phạm và Công tác Xã hội, Đại học Sydney thăm và làm việc tại Khoa Sư phạm, Đại học Cần Thơ. Mục đích của chuyến thăm và làm việc này là để tìm hiểu về chương trình đào tạo giáo viên, xác định nhu cầu học tập và thảo luận nội dung, hình thức của hội thảo dành cho các thành viên của Khoa Sư phạm được tổ chức tại Đại học Sydney vào tháng 8 - 2008.

- Tháng 8 - 2008: 14 cán bộ giảng dạy của Khoa Sư phạm, Đại học Cần Thơ tham dự tập huấn 2 tuần tại Đại học Sydney.

Tháng 11 - 2008. 2 cán bộ giảng dạy của Khoa Sư phạm, Đại học Sydney thăm và làm việc tại Khoa Sư phạm, Đại học Cần Thơ lần 2 để đánh giá các hoạt động và kết quả đạt được đồng thời thảo luận các kế hoạch hợp tác trong tương lai.

3.2. Hoạt động xây dựng cộng đồng học tập của Khoa Sư phạm và Công tác Xã hội - Đại học Sydney và Khoa Sư phạm - Đại học Cần Thơ

Trong phần này của bài viết, thông qua các hoạt động của dự án, dựa trên mô hình của Chen (2005), chúng tôi sẽ trình bày những vấn đề liên quan đến

cách thức xây dựng một cộng đồng học tập như thế nào để hướng tới việc phát triển năng lực nghề nghiệp của các cán bộ giảng dạy tham gia đề án.

Thực hiện các hoạt động 1, 2, 3, 4 để xây dựng cộng đồng học tập, chúng tôi đã tổ chức cho các thành viên của Đại học Sydney thăm và làm việc tại Khoa Sư phạm, Đại học Cần Thơ. Trong chuyến công tác này, hai Khoa đã trao đổi, tìm hiểu, thảo luận và khám phá nhu cầu học tập cũng như những tồn tại trong chương trình đào tạo giáo viên tại Khoa Sư phạm - Đại học Cần Thơ. Đó là nhu cầu cải tiến chương trình theo hướng gắn kết mục tiêu đào tạo với các hoạt động kiểm tra đánh giá kết quả học tập, cải tiến phương pháp giảng dạy và học tập thông qua các hoạt động nghiên cứu. Dựa trên những nhu cầu này, chúng tôi đề ra và chọn lựa những biện pháp thực hiện thông qua các nội dung tập huấn tại Sydney dành cho 14 cán bộ giảng dạy.

Trong suốt thời gian hợp tác, hai đối tác đã cùng chia sẻ và học tập lẫn nhau, phân tích lại các hoạt động của chính mình và tiếp nhận kiến thức từ đối tác. Ngoài ra, trong dự án này, chúng tôi cũng hoạch định các hoạt động chia sẻ kiến thức và kinh nghiệm thông qua các hoạt động hội thảo dành cho cán bộ quản lý, cán bộ giảng dạy tại Đại học Cần Thơ và của các Trường Đại học, Cao đẳng Cộng đồng trong khu vực Đồng bằng sông Cửu Long. Những kết quả chúng tôi đạt được cũng đã được báo cáo tại hội nghị về đào tạo giáo viên của Úc vào tháng 6 - 2009 tại Albury và được xuất bản trên kỷ yếu của hội nghị này. Các hoạt động vừa nêu đã thể hiện những hoạt động xây dựng cộng đồng học tập 5, 6, 7, 8 trong mô hình của Chen: chia sẻ, phân tích hành động, tiếp nhận kiến thức và đóng góp kiến thức cho cộng đồng.

Thông qua các hoạt động trên, chúng tôi lưu trữ lại các kiến thức và kinh nghiệm về việc xây dựng một cộng đồng học tập nhằm đáp ứng được nhu cầu phát triển năng lực nghề nghiệp của các thành viên trong cộng đồng đó (hoạt động 9 trong mô hình của Chen). Theo ý kiến của một thành viên người Úc tham gia dự án, trong chương trình hợp tác này chúng tôi đã xây dựng được một cộng đồng học tập mà trong cộng đồng học tập này không chỉ có các thành viên của Khoa Sư phạm tại Đại học Sydney hay Đại học Cần Thơ, mà cộng đồng này bao gồm các thành viên đến từ hai trường, một cộng đồng học tập vượt qua biên giới của một quốc gia.

3.3. Kết quả đạt được

Thông qua những phiếu đánh giá kết quả chương trình và các nhật ký ghi chép tiến độ cũng như hoạt động của dự án, chúng tôi đã có được những số liệu thể hiện kết quả phát triển năng lực chuyên môn của các thành viên tham gia chương trình này.

Đánh giá chung về hiệu quả của dự án, báo cáo tổng kết của ban điều phối đã viết như sau:

Dự án đã xây dựng được một cộng đồng học tập phát triển năng lực nghề nghiệp cho các thành viên của Khoa Sư phạm, cụ thể là chúng tôi đã xác định được các tiêu chí một chương trình đào tạo giáo viên có chất lượng, các đặc điểm của một giáo viên giỏi. Kiến thức và kỹ năng sử dụng các phương pháp dạy học tích cực và đánh giá chương trình thông qua các hoạt động nghiên cứu đã được tăng cường.

Đây là nhận xét đánh giá của một thành viên tham gia dự án:

...Tôi đã học cách thiết kế một chương trình đào tạo, trong đó những mục tiêu đầu ra được gắn kết với các hoạt động kiểm tra và đánh giá kết quả học tập. Tôi cũng học được rằng một chương trình đào tạo tốt cần dựa trên các tiêu chuẩn, tiêu chí để xây dựng và đánh giá chương trình...

Bên cạnh những nội dung chính của khóa tập huấn, các thành viên cũng đã học cách sử dụng kiến thức và kỹ năng tổ chức các hội thảo và tập huấn để chia sẻ những gì mà họ đã học được với các đồng nghiệp khác:

...Tôi cũng học được cách tổ chức các hội thảo và chia sẻ kiến thức với các thầy cô giáo trong bộ môn của tôi....

Một thành viên khác của Khoa Sư phạm đã chia sẻ tiếp:

...Tôi đã học cách hợp tác với đồng nghiệp của mình và làm việc theo đội, nhóm và tôi sẽ khuyến khích cách làm việc như thế này trong bộ môn của tôi....

...Tôi đã học được rất nhiều từ chương trình này. Tôi thích cách chương trình đã sắp xếp các hoạt động phát triển nghề nghiệp chuyên môn: từ lý thuyết đến thực hành.

Một thành viên người Úc tham gia chương trình cũng đã viết như sau trong phần đánh giá về hiệu quả hợp tác và xây dựng cộng đồng học tập:

... Chắc là các bạn đồng nghiệp của tôi cũng biết là chúng tôi đã học được rất nhiều từ họ, từ hệ thống giáo dục và đào tạo của họ. Trong dự án, tất cả 2 bên đều được hưởng lợi như nhau và học tập lẫn nhau. Tôi mong rằng tôi có thể nói được tiếng Việt nhiều hơn để thể hiện với các đồng nghiệp Việt Nam của tôi là tôi tôn trọng họ rất nhiều.

Qua những đánh giá và chia sẻ của các thành viên tham gia chương trình từ hai trường, chúng tôi nhận thấy rằng chương trình đã đạt được những kết quả khá quan trọng trong việc phát triển năng lực nghề nghiệp chuyên môn cho các thành viên tham gia thông qua việc xây dựng một cộng đồng học tập.

4. Kết luận và đề xuất

Việc xây dựng một cộng đồng học tập thông qua các hoạt động trong khuôn khổ chương trình hợp tác giữa Khoa Sư phạm và Công tác Xã hội của Đại học Sydney và Khoa Sư phạm, Đại học Cần Thơ đã mang đến những kết quả khá quan trọng về việc phát triển năng lực chuyên môn. Ngoài những kết quả đạt được về mặt chuyên môn như đã đề cập trong phần 3.3 trên đây, trong một thời đại mà tất cả kết quả đạt được từ các chương trình hợp tác đều phải được lượng hóa, thì thông qua chương trình này, một cộng đồng học tập giữa hai Khoa Sư phạm của hai Trường Đại học Sydney và Đại học Cần Thơ đã được thiết lập trên nền tảng hiểu biết, chia sẻ và tôn trọng lẫn nhau với tư cách là những đồng nghiệp và bạn bè (Villegas-Reimers, 2003). Để phát triển năng lực chuyên môn nghề nghiệp của giảng viên được tiến hành tốt hơn, tác giả bài viết này xin đề xuất ý kiến xây dựng một cộng đồng học tập trong các Trường và Khoa Sư phạm. Trong cộng đồng học tập này, các thành viên cần hợp tác với nhau để:

- Thường xuyên đánh giá lại các hoạt động của đơn vị mình và đề ra biện pháp và lộ trình cải tiến các hoạt động này;
- Thực hiện các biện pháp và lộ trình cải tiến một cách nghiêm túc thông qua các kinh nghiệm cải tiến của đơn vị mình cũng như của các đơn vị bạn;
- Tích lũy kinh nghiệm, chia sẻ và đóng góp kinh nghiệm giữa các thành viên trong đơn vị đó và giữa các Khoa và Trường trong và ngoài nước với nhau.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Chen, G. (2005). An organizationa learning model based on western and Chinese management thoughts and practices. *Mangement Decision*; Vol.43, No 4, pp. 479-500
- [2] Collinson, V; Kozina, E.; Lin, Y-H, K & Ling, L. (2009). Professional development for teachers: a world of change. *European Journal of Teacher Education*, Vol.32, No.1, pp 3-19.
- [3] Drucker, P.F. (1994). The age of social transformation. *The Atlantic Monthly* 274, No. 5, pp.53-80.
- [4] Glowacki-Dudka, M. & Brown, M.P. (2007). Professional development through faculty learning communities. *New Horizons in Adult Education and Human Resource Development*. Vol.21, No.1/2. pp 29-39.
- [5] Senge, P. (1990). *The fifth discipline. The art and practice of learning organisation*. London: Random House.
- [6] Sydney University World, International News and Events (2008) *AusAID ALAF Program Can Tho University Farewell*. 25 September 2008.
- [7] Surgaman, B. (2000). *What is a learning organisation?* Retrieved July 2 from <http://www.businessofgovernment.org/pdfs/SugarmanReport.pdf>.
- [8] Villegas-Reimers, E. (2003). *Teacher professional development: An international review of the literature*. UNESCO, International Institute for Educational Planning.
- [9] Yarnit, M. (2000). *Towns, cities and regions in the learning age: A survey of learning communities*. Retrieved April 16, 2003, from <http://www.ala.asn.au/learningcities/LGALearningLayout.pdf>