TƯ DUY SÁNG TẠO VÀ PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC TƯ DUY SÁNG TẠO TRONG QUẢN LÝ GIÁO DỤC

TRẦN KHÁNH ĐỨC (*)

TÓM TẮT

Bài viết 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. 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.*

ABSTRACT

This article is presents and analyse a context, specializations of the modern society, interligent economy and education in the interligent economy.Analysing a requiments and contents of the development competence on the creative thinking for staff manager genaraly and staff educational mamager specialy. To put forward a mame contents of the basic and total innovation on the training and upgrading educational manager to approach development competence on the creative thinking.

Keywords: *competence, creative, thinking, competence creative thinking, mamager, staff educational mamager.*

1. MỞ ĐẦU

Bước vào thế kỷ XXI, nhân loại đã và đang chứng kiến sự phát triển về mọi mặt 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 phẩn "Tư duy lại tương lai'' (2004) 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

(*) Phó giáo sư, Tiến sĩ, Viện Sư phạm kỹ thuật - Trường Đại học Bách Khoa Hà Nội.

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*'' (Rowan Gibson, 2004). 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 các 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 của các nhà quản lý trong thời đại mới là "sự *thay đổi hầu như diễn ra liên tục, thường xuyên* trên mọi binh diện của tổ chức và xã hội và 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'' (Peter Drucker, 2003). 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 (Subir Chowdhury, 2006). (xem Bảng 1)

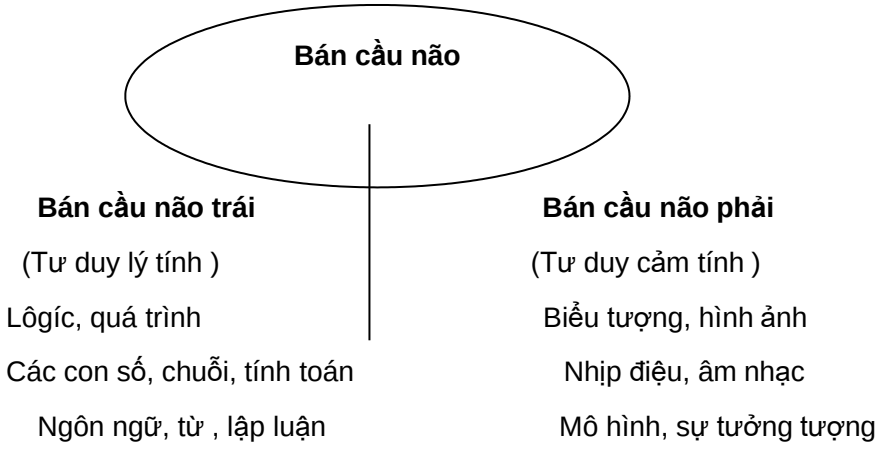
Bảng 1. *Đối chiếu các mô hình quản lý*

Giai đoạn / Khía cạnh	***Thế kỷ 19***	***Thế kỷ 20***	***Thế kỷ 21***
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
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 thỏa hiệp và giải quyết thông qua thỏa 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 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: *Quản lý trong thế kỷ 21 (tr. 308)*

3. TƯ DUY VÀ ĐẶC ĐIỂM CỦA TƯ DUY SÁNG TẠO

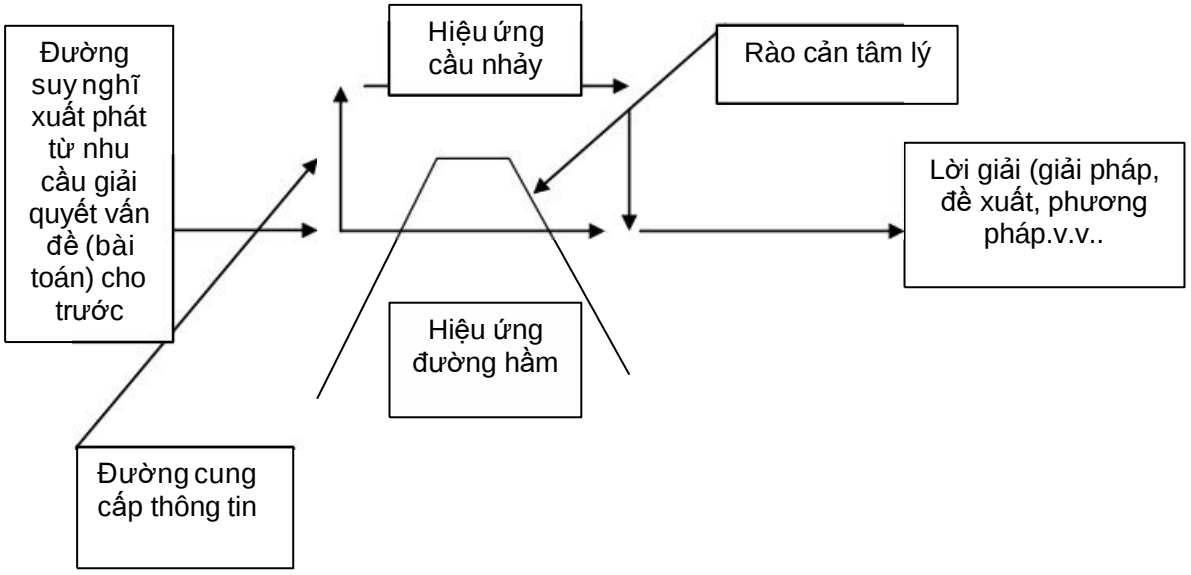
Là năng lực độc đáo của bộ não con người - động vật cao cấp, có ý thức, tư duy hiện hữu trong đời sống tự nhiên hàng ngày của con người (tôi tư duy - tôi tồn tại). Thông qua quá trình phản ảnh hiện thực khách quan (sự vật, hiện tượng...) lên bộ não của con người với các giai đoạn tri giác, tư duy cảm tính (hình thành hình ảnh, biểu tượng) và lý tính (phân tích, tổng hợp, so sánh...) để hình thành hệ thống khái niệm, tìm hiểu bản chất, cấu trúc, quan hệ, quy luật, của các sự vật, hiện tượng. v.v... làm cơ sở, định hướng cho hành động. Suy nghĩ (tư duy) và hành động của con người không phải hoàn toàn ngẫu nhiên, tự phát mà xuất phát từ *các nhu cầu* của xã hội và của mỗi cá nhân (nhu cầu sinh học để tồn tại và bảo tồn, phát triển nòi giống; nhu cầu xã hội (cá nhân tồn tại, hòa nhập và phát triển trong xã hội); nhu cầu nhận thức (hiểu biết, giải thích thế giới khách quan xung quanh và chính bản thân con người). Khoa học tư duy đã khẳng định rằng: quá trình tư duy tích cực và sáng tạo chỉ thực sự diễn ra khi con người đứng trước những vấn đề (tình huống có vấn đề, những mâu thuẫn trong hiểu biết và nhận thức. v.v.. đòi hỏi phải suy nghĩ (tư duy) để tìm ra cách giải quyết tốt nhất và qua đó biến thông tin thành tri thức. Đây cũng chính là quá trình hình thành năng lực mới để giải quyết vấn đề đặt ra không theo những khuôn mẫu có sẵn (nếp nghĩ, thói quen cũ đã định hình lâu dài trong quá trình sống và hoạt động của mỗi cá nhân). Năng lực tư duy đặc biệt là tư duy sáng tạo của con người thể hiện tính nhạy bén của tư duy trước những nguồn thông tin và thay đổi của hiện thực khách quan và phụ thuộc rất nhiều vào các yếu tố, trạng thái và quá trình tâm - sinh lý (quá trình hưng phấn - ức chế; trí nhớ, tưởng tượng, liên tưởng, xúc cảm, ý chí. v.v…). Năng lực tư duy theo các lĩnh vực là chức năng cơ bản của các bán cầu đại não trái và phải (xem Hình 1).



Hình 1. *Các chức năng cơ bản của hai bán cầu đại não*

Hoạt động tư duy đặc biệt là tư duy sáng tạo không chỉ bó hẹp trong phạm vi ý thức (mặc dù đây là phạm vi đặc thù và thường xuyên của con người) mà còn có liên hệ với các vùng tiềm thức và vô thức (quan hệ giữa cái nó - cái tôi và cái siêu tôi). Để làm được việc đó cần tạo ra (rèn luyện) cách suy nghĩ, các tư duy thông thoáng, mạch lạc, linh hoạt.. không bị ức chế bởi các điều cấm kỵ, hạn chế… để được tư do tư tưởng, tự do trong sáng tạo, nhận dạng và bắt nhịp nhanh chóng với những biến đổi nhanh chóng của

hiện thực khách quan. Chuyển từ cách nghĩ, cách làm mò mẫm (phương pháp thử - sai) sang các phương pháp tư duy và hành động sáng tạo, biện chứng, hệ thống, hợp quy luật, mang lại hiệu quả cao. Đặc biệt là khả năng khắc phục *các sức ì tâm lý* do thói quen, *khuôn mẫu, định kiến cũ* tạo ra những rào cản trong tư duy và hành động (Phan Dũng, 2002). (xem Hình 2).



Hình 2. *Hiệu ứng đường hầm và sự bứt phá trong tư duy*

Hình 3. *Năng lực tư duy sáng tạo*

Năng lực tư duy sáng tạo có mối quan hệ chặt chẽ với trí thông minh (xem Hình 3). 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). Theo lý thuyết "Đa thông minh" của nhà tâm lý học Mỹ Howard Gardner (1983) về các dạng thông minh thì có các dạng thức chủ yếu sau (Trần Khánh Đức, 2014).

1. 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…

2. 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. v.v…

3. 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…

4. 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. v.v.

5. Năng lực thị giác: Thể hiện qua các khả năng nổi trội trong tư duy hình ảnh, hình tượng, không gian, bố cục, mầu sắc (vật thể, vị trí, tọa độ. v.v.) 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…

6. Năng lực tương tác: Thể hiện qua khả năng tinh tế, nhậy 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.

7. 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 nhân 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…

8. 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 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:

1) 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…

2) 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…

3) 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 thảo luận, tranh luận, đóng vai, công não…

4) 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…

5) 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. Rowan Gibson (2004). *Tư duy lại tương lai*, Nxb. Trẻ.

2. Peter Drucker (2003). *Những thách thức của quản lý trong thế kỷ XX*. Nxb. Trẻ.

3. Subir Chowdhury (2006). *Quản lý trong thế kỷ XXI,* Nxb. Giao thông Vận tải. Hà Nội.

4. Phan Dũng (2002). *Phương pháp luận sáng tạo khoa học - Kỹ thuật giải quyết vấn đề và ra quyết định*. Trung tâm Sáng tạo Khoa học - Kỹ thuật - Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh.

5. Trần Khánh Đức (2014), *Giáo dục và phát triển nguồn nhân lực trong thế kỷ XXI*. Nxb. Giáo dục Việt Nam, Hà Nội.

Ngày nhận bài: 19/05/2015. Ngày biên tập xong: 26/06/2015. Duyệt đăng: 29/06/2015