## 1.2. Năng lực

### 1.2.1. Khái niệm năng lực

Khái niệm năng lực có nguồn gốc Latinh: “competentia” nghĩa là “gặp gỡ”. Ngày nay khái niệm năng lực được hiểu dưới nhiều cách tiếp cận khác nhau.

Theo từ điển giáo khoa tiếng Việt:“Năng lực là khả năng làm tốt công việc”.

Theo tác giả Trần Trọng Thủy và Nguyễn Quang Uẩn (1998): “Năng lực là tổng hợp những thuộc tính độc đáo của cá nhân phù hợp với những yêu cầu đặc trưng của một hoạt động nhất định, nhằm đảm bảo việc hoàn thành có kết quả tốt trong lĩnh vực hoạt động ấy” [2].

Howard Gardner (1999): “Năng lực phải được thể hiện thông qua hoạt động có kết quả và có thể đánh giá hoặc đo đạc được” [27].

F.E.Weinert (2001) cho rằng: “Năng lực là những kĩ năng kĩ xảo học được hoặc sẵn có của cá thể nhằm giải quyết các tình huống xác định, cũng như sự sẵn sàng về động cơ xã hội…và khả năng vận dụng các cách giải quyết vấn đề một cách có trách nhiệm và hiệu quả trong những tình huống linh hoạt” [29].

Như vậy, từ những cách tiếp cận khác nhau, các nhà nghiên cứu đã cho ta một cái nhìn toàn diện và hệ thống về nội hàm của khái niệm “Năng lực”. Tựu trung có thể quan niệm rằng NL của mỗi người là tổ hợp đặc điểm tâm lí cá nhân thể hiện trong một hoạt động nào đó đáp ứng yêu cầu thực hiện một nhiệm vụ đặt ra.

Trong đề tài này, tôi sử dụng khái niệm: “NL là khả năng thực hiện có hiệu quả và có trách nhiệm các hành động, giải quyết các nhiệm vụ, vấn đề thuộc lĩnh vực nghề nghiệp, xã hội hay cá nhân trong những tình huống khác nhau trên cơ sở hiểu biết kĩ năng, kĩ xảo và kinh nghiệm cũng như sự sẵn sàng hành động” [3].

### 1.2.2. Đặc điểm năng lực

- Năng lực chỉ có thể quan sát được qua hoạt động của cá nhân ở các tình huống nhất định.

- Năng lực tồn tại dưới hai hình thức: năng lực chung (key competency) và năng lực chuyên biệt (domain-specific competency).

+ Năng lực chung là năng lực cần thiết để cá nhân có thể tham gia hiệu quả vào nhiều hoạt động và các bối cảnh khác nhau của đời sống xã hội. Năng lực này cần thiết cho tất cả mọi người.

+ Năng lực chuyên biệt (ví dụ: chơi piano,…) chỉ cần thiết với một số người hoặc cần thiết ở một số tình huống nhất định. Các năng lực chuyên biệt không thể thay thế được các năng lực chung.

- Năng lực được hình thành và phát triển trong và ngoài nhà trường. Nhà trường được coi là môi trường chính thức giúp HS có được những năng lực cần thiết nhưng đó không phải là nơi duy nhất. Những bối cảnh không gian không chính thức như: gia đình, cộng đồng, phương tiện thông tin đại chúng, tôn giáo và môi trường văn hóa … góp phần bổ sung và hoàn thiện năng lực cá nhân.

- Năng lực và các thành phần của nó không bất biến mà có thể thay đổi từ sơ đẳng, thụ động tới năng lực bậc cao mang tính tự chủ cá nhân.

- Năng lực được hình thành và phát triển liên tục trong suốt cuộc đời con người vì sự phát triển năng lực thực chất là làm thay đổi cấu trúc nhận thức và hành động cá nhân chứ không đơn thuần là sự bổ sung các mảng kiến thức riêng rẽ. Do đó năng lực có thể bị yếu hoặc mất đi nếu chúng ta không tích cực rèn luyện tích cực và thường xuyên.

- Các thành tố của năng lực thường đa dạng vì chúng được quyết định tùy theo yêu cầu kinh tế xã hội và đặc điểm quốc gia, dân tộc, địa phương. Năng lực của HS ở quốc gia này có thể hoàn toàn khác với một HS ở quốc gia khác [17].

### 1.2.3. Cấu trúc năng lực

Xét về cấu trúc, NL có NL chung và NL riêng. NL chung là tổ hợp nhiều khả năng thực hiện những hành động thành phần (NL riêng/ NL thành phần), giữa các NL riêng có sự lồng ghép và có liên quan chặt chẽ với nhau. Tuy nhiên, khái niệm “chung” hay “riêng” hoàn toàn chỉ là tương đối, bởi vì một NL gồm các NL riêng và NL riêng lại là NL chung của một số NL cụ thể.

Ví dụ: Năng lự giao tiếp (PISA) có cấu trúc như sau:

Hình 1: Sơ đồ cấu trúc năng lực giao tiếp

Theo [8], mô hình tảng băng về cấu trúc NL gồm 3 tầng:

- Tầng 1 là tầng LÀM: là tầng những gì mà cá nhân thực hiện được, làm được vì thế nên có thể quan sát được.

- Tầng 2 là tầng SUY NGHĨ: là tầng tiền đề tức là những kiến thức, kỹ năng tư duy cùng với giá trị niềm tin là cơ sở quan trọng để phát triển tư duy, suy nghĩ,… là điều kiện để phát triển NL ở dạng tiềm năng, không quan sát được.

- Tầng 3 là tầng MONG MUỐN: là tầng sâu nhất, quyết định cho sự khởi phát và tính độc đáo của NL được hình thành, trong đó động cơ và tính tích cực của nhân cách có tính quyết định.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. LÀM | Hành vi | Quan sát được |  |
| 2. SUY NGHĨ | Kiến thức  Kỹ năng  Thái độ  Niềm tin | Không quan sát được |
| 3. MONG MUỐN | Động cơ  Nét nhân cách  Tư chất |

Hình 2: Mô hình tảng băng về cấu trúc năng lực

### 1.2.4. Năng lực của học sinh Trung học phổ thông

### 1.2.5. Phát triển một số năng lực cho học sinh trong dạy học Hóa học

### 1.2.6. Các phương pháp đánh giá năng lực

2. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2010)– Dự án Việt-Bỉ, Dạy và học tích cực, Một số kĩ thuật và phương pháp dạy học tích cực. Nxb Đại học sư phạm, Hà Nội.

27. Gardner, Howard 1999, Intelligence Reflamed: Multiple Intelligences for the 21st Century, Basic Books.

29. Weiner, F.E (2001), Comparative performance measurement in schools, Weinheim and Basejl: Beltz Verlag, pp. 17-31, Bản dịch tiếng Anh.

3. Bernd Meier – Nguyễn Văn Cƣờng (2014), Lí luận dạy học hiện đại – Cơ sở đổi mới mục tiêu, nội dung và phƣơng pháp dạy học, Nxb Đại học Sƣ phạm, Hà Nội.

17. Nguyễn Minh Phương (2007), Tổng quan về các khung năng lực cần đạt ở HS trong mục tiêu giáo dục phổ thông, Đề tài NCKH của Viện Khoa học giáo dục Việt Nam.