



HIỀN TÀI LÀ NGUYÊN KHÍ QUỐC GIA

NHÂN TÀI, ĐẶC BIỆT LÀ THIÊN TÀI CÓ VAI TRÒ RẤT QUAN TRỌNG TRONG VIỆC THÚC ĐẨY SỰ PHÁT TRIỂN CỦA XÃ HỘI, TẠO RA CÁC GIÁ TRỊ VẬT CHẤT VÀ TINH THẦN TO LỚN CHO CỘNG ĐỒNG, THẬM CHÍ CHO CẢ NHÂN LOẠI. BỜ VẬY, NHIỀU NƯỚC ĐÃ RẤT CHÚ TRỌNG ĐẾN ĐÀO TẠO VÀ BỒI DƯỠNG NHÂN TÀI.

QUAN NIỆM VỀ NĂNG KHIẾU, TÀI NĂNG, NHÂN TÀI VÀ THIÊN TÀI

Về phương diện tâm lý và giáo dục học, có rất nhiều khái niệm để chỉ khả năng của con người. Đó là tư chất, năng khiếu, thông minh, sáng tạo, tài năng và thiên tài. Tư chất là tất cả những tiềm năng phát triển được di truyền và bẩm sinh của một cá thể. Năng khiếu là hệ thống tiền đề bên trong dựa trên những tư chất bẩm sinh - di truyền được phát triển trong đời sống cá thể tạo ra cho cá thể đó năng lực giải quyết với chất lượng và hiệu quả cao những yêu cầu đặt ra. Năng khiếu báo

hiệu khả năng có tài năng. Năng khiếu không thể tạo ra mà chỉ được phát hiện, tìm thấy ở trẻ em. Nếu người có năng khiếu không được bồi dưỡng kịp thời và bản thân thiếu say mê, kiên trì, nhất là thiếu hăng say, sáng tạo thì năng khiếu sẽ bị thui chột. Thông minh là khả năng phản ứng một cách nhanh nhạy, hiệu quả trong những tình huống mới. Thông minh một mặt là đặc tính di truyền của nhiều nhân tố (thông minh vốn sẵn tính trời), mặt khác lại chịu tác động của yếu tố môi trường ngay từ khi còn trong bụng mẹ cũng như toàn bộ môi trường tự nhiên và

xã hội sau này. Sáng tạo là một tổ hợp các năng lực cho phép cá thể tạo nên được những thành tựu mới bằng cách độc đáo riêng của mình. Sáng tạo là tìm ra cái mới, cách giải quyết mới, không bị gò bó, phụ thuộc vào cái đã có.

Trí sáng tạo cần đến tư duy phân kỳ (divergence thinking), huy động cùng một lúc nhiều lĩnh vực tri thức, kinh nghiệm, có khả năng dẫn đến nhiều câu trả lời khác nhau chưa đựng tính mới mẻ, độc đáo, hợp lý và mở rộng được phạm vi tri thức hay kinh nghiệm đã có. Tính sáng tạo (creativity) bao gồm tất cả những yếu tố như: tính mềm dẻo, linh hoạt, độc đáo, nhạy cảm vấn đề; cấu trúc kế hoạch; khả năng tạo ra giá trị mới, độc đáo và có ích. Tính sáng tạo là thuộc tính nhân cách có thể được hình thành trong hoạt động, thông qua giáo dục.

Năng lực là tổ hợp mọi khả năng của con

người để hoàn thành một số hoạt động nào đó. Tài năng là tổ hợp các năng lực tạo nên tiền đề thuận lợi cho hoạt động sáng tạo và đạt chất lượng, hiệu quả cao. Mặt khác, tài năng còn là một tổ hợp nhân cách được hình thành do sự tương tác của các thuộc tính cơ bản như trí thông minh cao, tính sáng tạo cao, động cơ mạnh và năng lực chuyên biệt vượt trội với các yếu tố môi trường (xã hội, gia đình, trường học và bạn bè). Tài năng được rèn luyện, hình thành và phát triển trong quá trình hoạt động thực tiễn của con người. Người có năng khiếu được phát hiện, bồi dưỡng, đào tạo kịp thời thì có nhiều cơ hội trở thành người tài năng (nhân tài). Người tài năng là người thông minh, giàu tính sáng tạo. Thiên tài (ví nhân) là người tài năng kiệt xuất, có một tổ hợp các năng lực đặc biệt cho phép sáng tạo ra những giá trị mới to lớn, có ý nghĩa lịch sử và thời đại. Các thiên tài thường đánh dấu các mốc phát triển lịch sử, văn hoá, khoa học của nhân loại và của dân tộc.

NGUỒN GỐC VÀ CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG TỚI TÀI NĂNG

Con người nói chung, người tài năng nói riêng trong quá trình hình thành, phát triển, trưởng thành đều chịu tác động qua lại của cả 3 yếu tố: di truyền của 2 dòng tộc cha và mẹ (con nhà tông chẳng giống lông cũng giống cánh,...); sự ảnh hưởng của môi trường tự nhiên (vị trí địa lý, môi trường sinh thái, cảnh quan thiên nhiên...) và môi trường xã hội (gia đình, nhà trường, quan hệ xã hội, thể chế,...); sự phát huy các tố chất cá nhân (sự nỗ lực, thích ứng - nghị lực; tính năng động, sáng tạo,... của bản thân). Ba yếu tố này gắn bó, tác động, tạo điều kiện cho nhau và đóng vai trò cốt lõi, đối với sự phát triển và trưởng thành ở mỗi con người.

Sự hình thành, phát triển, trưởng thành và cống hiến cho xã hội của người tài năng bao gồm ba giai đoạn chính: giai đoạn sinh học bắt đầu từ lúc bào thai hình thành, phát triển và kết thúc lúc trẻ chào đời. Đây là giai đoạn hình thành các tổ chức, các cấu trúc tế bào, gắn bó chặt chẽ với việc hình thành và phát triển của thai nhi. Trong giai đoạn này, vai trò di truyền, tác động của môi trường tự nhiên (từ trường trái đất, trường tương tác giữa các hành tinh, tia bức xạ,...) và môi trường

xã hội (sức khoẻ, tri thức, tâm lý, điều kiện và môi trường sống của cha và nhất là của mẹ) đã ảnh hưởng tới thai nhi; giai đoạn sinh học - xã hội học bắt đầu từ lúc trẻ ra đời tới lúc trở thành người trưởng thành. Ở lứa tuổi tiền học đường (1 - 6 tuổi) mầm mống một số loại năng khiếu (hoa, nhạc, cờ vua,...) ở một số trẻ đã bắt đầu bộc lộ. Ở lứa tuổi phổ thông (6 - 18 tuổi) các loại năng khiếu ở mọi trẻ em nếu gặp điều kiện và cơ hội sẽ bộc lộ, nảy nở (hoặc ngược lại bị mai một, thui chột). Ở giai đoạn này, nếu được chăm sóc, bồi dưỡng, đào tạo đúng thì năng khiếu dần dần định hình và trẻ trở thành học sinh năng khiếu. Ở bậc đại học, sau đại học (18 - 30 tuổi) một số học sinh năng khiếu được đào tạo, bồi dưỡng đúng, tài năng dần dần được xác lập và trở thành người tài năng. Ngoài

ra, người tài năng cũng có thể được hình thành từ những thanh niên nổi bật trong quá trình hoạt động xã hội, lao động sản xuất, kinh doanh... Giai đoạn sinh học - xã hội học giữ vai trò quan trọng nhất trong quá trình hình thành tài năng và quá trình trưởng thành của mỗi con người; giai đoạn xã hội học là giai đoạn tài năng tiếp tục phát triển và được sử dụng, cống hiến, mang lại các kết quả cụ thể cho xã hội. Trong giai đoạn này vai trò của môi trường xã hội (đặc biệt các yếu tố vĩ mô như đường lối, chủ trương, chế độ, chính sách, cơ chế tổ chức quản lý về kinh tế, xã hội của Nhà nước...) và có khi của một trào lưu, một xu thế phát triển của thời đại tác động rất lớn đến sự xuất hiện những tài năng cũng như sức sáng tạo và sự cống hiến của những người tài năng. Trong





giai đoạn này vai trò chủ thể của người tài năng rất lớn. Người tài năng thực sự có bản lĩnh, phát hiện ra những vấn đề không phù hợp với quy luật của chính thể đương thời; họ trung thực, dũng cảm đấu tranh, cải tạo môi trường, hoàn cảnh với những giải pháp sáng tạo, độc đáo nhằm cống hiến tối đa cho xã hội.

Ba giai đoạn trên kế tiếp, đan xen, tạo điều kiện cho nhau phát triển. Trong mỗi giai đoạn cần có chủ trương, giải pháp đúng và cơ chế, chính sách phù hợp, tác động kịp thời để nâng khiêu, tài năng của từng người có điều kiện và cơ hội nảy nở, phát triển, cống hiến.

CÁC ĐIỀU KIỆN CẦN THIẾT ĐỂ ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN TÀI NĂNG

- *Phải có chiến lược về đào tạo và sử dụng nhân tài:* Kinh nghiệm của các nước cho thấy, để phát hiện, bồi dưỡng, đào tạo và sử dụng nhân tài phục vụ đắc lực và có hiệu quả sự nghiệp CNH, HĐH, nước ta cần xây dựng và thực thi một chiến lược tầm cỡ quốc gia về vấn đề này. Chiến lược đó phải bao gồm quan điểm chỉ đạo, mục tiêu, những nội dung và giải pháp cơ bản, chủ yếu định hướng cho công tác phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng, đãi ngộ tài năng. Đây là cơ sở pháp lý cho thực hiện quy trình đào tạo và phát triển tài năng.

- *Phải có các phương thức, cơ chế phát hiện tài năng:*

Muốn nhận dạng một cách tương đối chính xác về tài năng phải thu nhập được những thông tin về các chỉ báo sau đây: mức độ trí thông minh (thể hiện ở

chỉ số thông minh - IQ); thành tích học tập nói chung; thành tích học tập một môn học biểu hiện năng khiếu; tình trạng các kỹ năng giải quyết vấn đề ngôn ngữ, số lượng, không gian - hình ảnh; tính sáng tạo (thể hiện ở chỉ số sáng tạo - CQ); động cơ hoạt động trí tuệ (biểu hiện ở hứng thú bền lâu và sự đam mê với công việc, ở lượng thời gian rỗi sử dụng cho một môn học yêu thích nào đó hay cho một hành động chuyên biệt nào đó và ở mức độ dẫn thân thực hiện ý tưởng sáng tạo riêng (thể hiện ở chỉ số đam mê - PQ); năng lực xã hội và cảm xúc (biểu hiện trước hết ở chỉ số cảm xúc - EQ và chỉ số trí tuệ xã hội - SI) và các tiêu chí đánh giá những năng khiếu chuyên biệt khác. Tốt nhất nên có một tư vấn về Di truyền học.

Nhằm nhận dạng năng khiếu, tài năng phải tiếp cận những nguồn thông tin đa dạng ở bình diện sinh học, tâm lý và xã hội cả ở trong lẫn ngoài nhà trường. Đó là những nguồn thông tin như hoạt động của học sinh trong nhà trường (những thông tin về thành tích học tập, kết quả kiểm tra chuẩn hoá đánh giá về sự phát triển trí tuệ và nhận thức chung của học sinh, kết quả tham dự các kỳ thi, đặc biệt là thi học sinh giỏi, hoạt động phong trào văn hoá, thể thao, đoàn, đội, lớp...); nguồn thông tin từ giáo viên (ý kiến đánh giá về năng lực, sự đam mê, chăm chỉ, học tập, nghiên cứu...); nguồn thông tin từ phụ huynh (sử dụng thời gian trong và ngoài nhà trường, những năng lực, thói quen đặc biệt); nguồn thông tin từ cộng đồng; nguồn thông tin từ nhóm bạn thân; nguồn thông tin từ chính bản thân học sinh.



Mỗi loại tài năng đòi hỏi phương thức và tiêu chí phát hiện, tuyển chọn riêng, thích hợp. Thí dụ, ngoài các phương pháp xác định mức độ và đặc điểm của sự phát triển trí tuệ (IQ, CQ, EQ, SQ) như ở tài năng khoa học, công nghệ, để phát hiện tài năng lãnh đạo, quản lý, kinh doanh còn cần áp dụng một số trắc nghiệm về nhân cách và các đặc điểm của nhân cách, phải tổ chức thử thách trong thực tiễn hoạt động lãnh đạo, quản lý, kinh doanh... Là loại hình hoạt động phức hợp bậc nhất của con người, ngoài trí tuệ cao, người lãnh đạo, quản lý giỏi còn cần có một nhân cách phát triển cao với những nét tính cách phù hợp với hoạt động lãnh đạo, quản lý. Vì vậy ngoài những thông tin về năng lực trí tuệ còn cần xử lý những thông tin về nhân cách, kể cả các thông số về ngoại hình, giọng nói, ánh mắt, nụ cười, bước đi... tạo nên phong cách, phong thái, về ngoài phù hợp với cương vị lãnh đạo, quản lý. Ngoài các trắc nghiệm và các phương pháp thu thập thông tin khác như ở việc tuyển chọn tài năng khoa học, công nghệ, việc tuyển chọn tài năng lãnh đạo, quản lý cần phải sử dụng một số phương pháp đo đạc các chỉ số sinh lý giải phẫu, sinh lý thần kinh và phương pháp của tương diện học. Trong đó có sự phân biệt ít nhiều giữa tài năng lãnh đạo và tài năng quản lý. Chẳng hạn, trong khi tài năng lãnh đạo đòi hỏi trí thông minh, tư duy hội tụ, tư duy logic, tư duy hệ thống cao, đặc biệt có trí nhớ cao, thì tài năng quản lý lại cần có hệ số trí tuệ cảm xúc cao.

Để phát hiện tài năng, cần có các biện pháp đa dạng hoá các nguồn tuyển chọn, hình thức tuyển

chọn. Ngoài các hình thức truyền thống chú trọng về năng lực học tập như thi học sinh giỏi, thi Olympic chuyên môn,... các hội thi kết hợp chuyên môn và các hoạt động của phong trào quần chúng, các hoạt động văn hoá, thể thao, công tác đoàn, lớp,... nên được chú ý.

- *Phải có chương trình đào tạo, bồi dưỡng tài năng hợp lý, khả thi:* Chương trình đào tạo là yếu tố đặc biệt quan trọng đối với việc tổ chức thực hiện khâu đào tạo, bồi dưỡng trong quy trình đào tạo và phát triển tài năng. Chương trình đào tạo, bồi dưỡng phải đáp ứng được các yêu cầu: (i) trang bị cho học viên những kiến thức và kỹ năng đảm bảo hình thành các phẩm chất, năng lực của tài năng trong lĩnh vực tương ứng như nêu ở mục 3.7; (ii) quán triệt phương châm lý luận gắn liền với thực tiễn, học đi đôi với hành, đào tạo, bồi dưỡng với sử dụng; ứng dụng các phương pháp, công nghệ đào tạo tiên tiến, hiện đại như nghiên cứu tình huống, nghiên cứu mẫu, viết tiểu luận, semina, khảo sát và thực tập thực tế, ngoại khoá; tạo lập cho học viên sự say mê và lòng yêu nghề nghiệp; (iii) đạt chuẩn mực chất lượng và trình độ khu vực, quốc tế.

- *Tập hợp và phát triển đội ngũ giảng viên:* Bằng nhiều biện pháp thu hút, tập hợp và bồi dưỡng, phát triển đội ngũ giảng viên, bao gồm những nhà giáo dục, khoa học, lãnh đạo, quản lý, kinh doanh có trình độ, uy tín, kinh nghiệm trong và ngoài nước tham gia giảng dạy, hướng dẫn, huấn luyện các chương trình đào tạo, phát triển tài năng. Họ phải

đáp ứng được các yêu cầu: (i) áp dụng các công nghệ giảng dạy tiên tiến nhằm phát huy cao tính chủ động và sáng tạo của học viên; (ii) truyền thụ cho học viên lòng yêu nghề; cảm hứng, niềm say mê học tập, nghiên cứu, sáng tạo; hướng dẫn học viên trau dồi đạo đức, tác phong nghề nghiệp và tính độc lập, tinh thần cộng tác trong tác nghiệp; (iii) cung cấp cho học viên những thông tin, tư liệu (giáo trình, bài giảng, tài liệu tham khảo) với nội dung khoa học, dân tộc, hiện đại, phản ánh được tình hình phát triển của khoa học, công nghệ, kinh tế, xã hội của đất nước và thế giới; (iv) khai thác và sử dụng tốt trang thiết bị hiện đại (phòng multimedia, projector, overhead, máy tính và mạng thông tin điện tử, cơ sở học liệu số hoá...) phục vụ giảng dạy, hướng dẫn, huấn luyện.

- *Tăng cường nguồn tài chính, hiện đại hoá cơ sở vật chất phục vụ đào tạo:* Phải có được nguồn kinh phí, cơ sở vật chất đáp ứng tốt yêu cầu nội dung của quy trình đào tạo và phát triển tài năng. Hiện đại hoá giảng đường, thư viện, phòng thí nghiệm, hạ tầng kỹ thuật công nghệ thông tin và truyền thông, chi phí thực tập, thực tế, tham quan, khảo sát... Do đó mức đầu tư khi đào tạo và phát triển tài năng cao hơn nhiều so với mức đầu tư cho các chương trình đào tạo, bồi dưỡng thông thường.

- *Tăng cường hợp tác quốc tế về đào tạo, bồi dưỡng:* Mở rộng và đẩy mạnh các quan hệ hợp tác về đào tạo, nghiên cứu, quản lý với các trung tâm đào tạo và nghiên cứu về khoa học, quản lý và kinh doanh danh tiếng trên thế giới, góp phần nâng cao trình độ và kinh nghiệm đội ngũ giảng viên, năng lực quản lý và cơ sở vật chất, chất lượng và hiệu quả đào tạo, phát triển tài năng. Để đạt mục tiêu này cần đa dạng hoá các hình thức hợp tác như: mời các giáo sư, nhà khoa học, quản lý, kinh doanh nước ngoài có uy tín tham gia giảng dạy, hướng dẫn; tổ chức các khoá, chương trình đào tạo, bồi dưỡng liên kết quốc tế đạt chuẩn chất lượng khu vực, quốc tế, trên cơ sở đó tiếp thu một cách sáng tạo công nghệ đào tạo hiện đại; phối kết hợp với các cơ sở đào tạo có uy tín ở nước ngoài thực hiện các chương trình bán du học (một phần thời gian đào tạo ở Việt Nam, một phần thời gian ở cơ sở đào



trào nước ngoài); tổ chức đào tạo trên đại học theo dạng phối hợp (sandwich); gửi sinh viên, học viên năng khiếu, tài năng đi học tập, nghiên cứu, trao đổi khoa học, tham quan, khảo sát, trao đổi học hỏi kinh nghiệm ở nước ngoài...

- *Kết hợp chặt chẽ giữa đào tạo và sử dụng tài năng:* Tăng cường gắn kết đào tạo với sử dụng tài năng nhằm góp phần nâng cao chất lượng, hiệu quả đào tạo và phát triển, đáp ứng yêu cầu của CNH, HĐH đất nước thông qua nhiều giải pháp khác nhau như theo dõi, đánh giá tình hình công tác của học viên sau đào tạo, bồi dưỡng; tổ chức gặp gỡ giữa cơ sở đào tạo, học viên, gia đình và đơn vị sử dụng

để trao đổi về những nhu cầu và yêu cầu về nguồn nhân lực; mời các cán bộ có trình độ kinh nghiệm của các cơ quan, đơn vị sử dụng tài năng tham gia giảng dạy, hướng dẫn, huấn luyện, kèm cặp học viên; tạo nhiều cơ hội cho học viên đến các đơn vị sử dụng để thực tập, khảo sát thực tế, làm quen với các yêu cầu, điều kiện công tác, tình hình và trình độ phát triển công nghệ sản xuất, kinh doanh...

- *Đổi mới quản lý đào tạo và phát triển tài năng:* Xây dựng và ban hành các văn bản pháp quy về đào tạo và phát triển tài năng là tạo ra tiền đề pháp lý để thực hiện quy trình đào tạo và phát triển nguồn nhân lực đặc biệt này. Các quy định này phải đề cập



đến mục tiêu, mô hình, tiêu chí và tất cả các khâu của quy trình đào tạo và phát triển như phát hiện và tạo nguồn, tuyển chọn, sàng lọc và chuyển đổi; dạy và học; thi, kiểm tra và đánh giá; thử thách, sử dụng và đãi ngộ; tổ chức và quản lý thực hiện; chế độ, chính sách; quyền lợi, nghĩa vụ của giảng viên, học viên và các vấn đề liên quan khác.

- *Có chế độ, chính sách ưu đãi đối với học viên, giảng viên:* Một vấn đề rất quan trọng là xây dựng chế độ, chính sách khuyến khích công tác đào tạo và phát triển tài năng. Sinh viên, học viên tham gia quy trình đào tạo và phát triển tài năng cần được hưởng những quyền lợi như: (i)

được các nhà lãnh đạo, quản lý cao cấp, các nhà doanh nghiệp thành đạt, các nhà giáo dục, khoa học đầu ngành có trình độ và kinh nghiệm cao, có uy tín trong nước và quốc tế trực tiếp giảng dạy, hướng dẫn và huấn luyện trong hoạt động khoa học, công nghệ, lãnh đạo, quản lý, kinh doanh; (ii) được thưởng suất tài trợ, học bổng khuyến khích phát triển tài năng với mức tùy thuộc thành tích học tập, công tác; ngoài ra còn được ưu tiên tạo điều kiện tốt để học tập, rèn luyện, thử thách; (iii) được một số nhà khoa học, lãnh đạo, quản lý, doanh nghiệp có trình độ và kinh nghiệm đỡ đầu, dìu dắt trong hoạt động nghề nghiệp.

Giảng viên tham gia đào tạo, hướng dẫn, huấn luyện tài năng cũng cần được hưởng những quyền lợi như: (i) nhận thù lao xứng đáng với trình độ và công sức; (ii) được ưu tiên sử dụng trang thiết bị, bộ máy phục vụ công tác đào tạo, nghiên cứu, quản lý, kinh doanh; (iii) được ưu tiên bồi dưỡng nâng cao trình độ nghề nghiệp ở trong và ngoài nước; (iv) được đề xuất và kiến nghị các giải pháp về mô hình, quy trình đào tạo và phát triển tài năng và về cải tiến, áp dụng các phương pháp, công nghệ giảng dạy, huấn luyện tiên tiến phù hợp với điều kiện và hoàn cảnh thực tiễn của Việt Nam.

- *Có chế độ, chính sách sử dụng và đãi ngộ người tài năng theo tinh thần trọng dụng và khuyến khích phát triển tài năng:* Đảm bảo điều kiện tốt cho học tập và công tác, trước hết là các điều kiện cần thiết về các nguồn lực cũng như về pháp lý, chính trị, tổ chức để cho người tài năng có thể phấn đấu vươn lên sáng tạo, đổi mới, đề xuất các giải pháp đột phá phát triển khoa học, công nghệ, kinh tế, xã hội phục vụ CNH, HĐH đất nước. Cung cấp các điều kiện vật chất cần thiết phù hợp với yêu cầu của công việc và tương ứng với cống hiến (nhà ở, phương tiện đi lại, điều kiện làm việc...); Đãi ngộ về tinh thần: Đánh giá đúng, công bằng năng lực và cống hiến của người tài năng thông qua hệ thống đánh giá, công nhận về trình độ và năng lực chuyên môn (văn bằng, học vị, chức danh...), về khả năng và thành tích hoạt động nghề nghiệp; biểu dương, tôn vinh cống hiến của người tài năng bằng những danh hiệu vinh dự và các phần thưởng cao quý của Nhà nước, cơ quan, tổ chức, cộng đồng và nhiều hình thức động viên, khích lệ ở địa phương, cơ quan đơn vị hoặc trên các phương tiện thông tin đại chúng; Đãi ngộ về vật chất: ưu đãi về lương bổng, chế độ thù lao, các nhu cầu sinh hoạt phù hợp với tài năng và đóng góp cho xã hội; có phần thưởng vật chất xứng đáng đối với những đóng góp có giá trị cao cho phát triển kinh tế - xã hội đất nước (phát minh, sáng chế, thành tích kinh doanh, quản lý...).

PGS.TS NGUYỄN VĂN NHÃ