

FOSTERING CRITICAL THINKING COMPETENCE FOR HUMAN RESOURCE PERSONNEL THROUGH THE DEBATE - BASED TEACHING METHOD IN INTERNAL TRAINING ACTIVITIES WITHIN ENTERPRISES

Duong Thi Kim Oanh^{*1}, Giang Phi Hung²

* Corresponding author

Email: oanhdtk@hcmute.edu.vn

¹ Ho Chi Minh City University of Technology
and Education

No.1 Vo Van Ngan street, Thu Duc city,
Ho Chi Minh City, Vietnam

² Email: phihungspk2911@gmail.com

Jabin Vietnam Ltd

Lot I8-1, Saigon Hi - Tech Park,

Thu Duc city, Ho Chi Minh City, Vietnam

Received: 24/7/2024

Revised: 15/8/2024

Accepted: 15/10/2024

Published: 25/11/2024

Abstract: To perform work effectively in the rapidly evolving landscape of science, technology, and engineering, employees must possess high-level cognitive skills, including critical thinking. Due to the nature of their profession, critical thinking skills are particularly essential for human resources staff within companies. Therefore, fostering critical thinking abilities among Human resources personnel, in alignment with the characteristics of their field and internal training activities, is crucial for enhancing their work efficiency. This study aims to: 1) Establish the concept and characteristics of critical thinking skills for Human resources personnel; 2) Analyze theoretical issues related to the debate teaching method: its concept, principles of debate, and the process of organizing debate-based teaching; 3) Illustrate the application of the debate teaching organization process in training courses designed to develop critical thinking skills for human resources staff within companies. Additionally, this research discusses limitations and future research directions.

Keywords: Debate, critical thinking competence, debate-based teaching method, Human resource personnel, internal training.

BỒI DƯỠNG NĂNG LỰC TƯ DUY PHẢN BIỆN CHO NHÂN VIÊN NGÀNH NHÂN SỰ BẰNG PHƯƠNG PHÁP DẠY HỌC TRANH BIỆN TRONG HOẠT ĐỘNG ĐÀO TẠO NỘI BỘ TẠI DOANH NGHIỆP

Duong Thi Kim Oanh^{*1}, Giang Phi Hùng²

* Tác giả liên hệ

Email: oanhdtk@hcmute.edu.vn

¹ Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật

Thành phố Hồ Chí Minh

Số 1 đường Võ Văn Ngân,

thành phố Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh,

Việt Nam

² Email: phihungspk2911@gmail.com

Công ty Trách nhiệm hữu hạn Jabil Việt Nam

Lô I8 -1, khu Công nghệ Cao,

thành phố Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh,

Việt Nam

Nhận bài: 24/7/2024

Chỉnh sửa xong: 15/8/2024

Chấp nhận đăng: 15/10/2024

Xuất bản: 25/11/2024

Tóm tắt: Để thực hiện công việc có hiệu quả trong bối cảnh phát triển mạnh mẽ của khoa học, kỹ thuật và công nghệ, người lao động cần có năng lực tư duy bậc cao, trong đó có tư duy phản biện. Do đặc thù của ngành nghề, năng lực tư duy phản biện đóng vai trò đặc biệt quan trọng đối với nhân viên ngành Nhân sự tại các doanh nghiệp. Vì vậy, bồi dưỡng năng lực tư duy phản biện cho nhân viên khối ngành Nhân sự gắn với đặc điểm ngành nghề và hoạt động đào tạo nội bộ là việc làm cần được thực hiện tại doanh nghiệp nhằm giúp họ nâng cao hiệu quả làm việc. Mục đích của nghiên cứu này là: 1) Xác lập khái niệm và đặc điểm năng lực tư duy phản biện của nhân viên khối ngành Nhân sự; 2) Phân tích các vấn đề lý luận về phương pháp dạy học tranh biện: Khái niệm, nguyên tắc tranh biện, quy trình tổ chức dạy học tranh biện; 3) Minh họa áp dụng quy trình tổ chức dạy học tranh biện trong khóa học bồi dưỡng năng lực tư duy phản biện cho nhân viên ngành Nhân sự tại doanh nghiệp. Ngoài ra, nghiên cứu này còn thảo luận về các hạn chế và định hướng nghiên cứu trong tương lai.

Từ khóa: Tranh biện, năng lực tư duy phản biện, phương pháp dạy học tranh biện, nhân viên ngành Nhân sự, đào tạo nội bộ.

1. Đặt vấn đề

Trong xu thế phát triển mạnh mẽ của khoa học, kỹ thuật và công nghệ, nguồn nhân lực chất lượng cao được xem là yếu tố quyết định đến sự phát triển

và tồn tại của doanh nghiệp. Với vai trò quan trọng trong việc quản lý, phát triển nguồn nhân lực, đội ngũ nhân viên ngành Nhân sự (Human Resources Professional - HRP) đòi hỏi phải có năng lực tư duy

logic, kỹ năng ra quyết định vượt trội, đặc biệt là năng lực tư duy phản biện. Trong các doanh nghiệp, hầu hết nhân viên ngành Nhân sự chủ yếu làm việc với người lao động và tiếp xúc với một lượng thông tin lớn từ người lao động. Dù chuyên trách các mảng công việc khác nhau (Ví dụ: đào tạo, tuyển dụng, quan hệ lao động...), nhân viên ngành Nhân sự đều phải tiếp nhận, phân tích và xử lý thông tin trong quá trình làm việc. Để giải quyết các vấn đề nảy sinh trong công việc đạt hiệu quả, nhân viên ngành Nhân sự cần có khả năng tiếp cận thông tin, xác thực tính chính xác của thông tin, phân tích thông tin từ góc nhìn đa chiều. Tất cả khía cạnh liên quan đến tiếp nhận thông tin và giải quyết vấn đề đều đòi hỏi năng lực tư duy phản biện.

Năm 2012, Hiệp hội Quản trị nhân sự Hoa Kỳ (American Management Association) khảo sát 768 nhà quản lý và giám đốc điều hành về tầm quan trọng của bốn năng lực gồm tư duy phản biện, giao tiếp, hợp tác và sáng tạo đối với tổ chức của họ. 74,6% nhà quản lý và giám đốc đều tin rằng, những năng lực này sẽ trở nên quan trọng hơn đối với tổ chức của họ trong ba đến năm năm tới. Trong bốn năng lực được khảo sát, có 70% nhà quản lý và giám đốc điều hành đánh giá năng lực tư duy phản biện là quan trọng nhất đối với tổ chức của họ. Chỉ có 10% nhà quản lý và giám đốc điều hành đánh giá năng lực tư duy phản biện của nhân viên ở mức độ cao; có 39,6% và 40,6% nhà quản lý và giám đốc điều hành đánh giá năng lực tư duy phản biện của nhân viên ở mức trung bình và trên trung bình [1]. Nghiên cứu cách thức phát triển tư duy phản biện cho nhân viên, Plummer (2019) khẳng định, trong môi trường làm việc tại các doanh nghiệp, khoảng 50% nhân viên có năng lực tư duy phản biện ở mức độ trung bình hoặc thấp hơn [2]. Các kết quả khảo sát này cho thấy sự cần thiết của việc bồi dưỡng thường xuyên năng lực tư duy phản biện cho đội ngũ nhân viên ngành Nhân sự thông qua công tác hoạt động đào tạo nội bộ tại doanh nghiệp.

Công tác triển khai hoạt động đào tạo nội bộ tại doanh nghiệp được thực hiện bằng các phương pháp dạy học phù hợp với đặc điểm nội dung đào tạo và tính chất ngành nghề của đối tượng nhân viên. Vì vậy, để thực hiện công tác bồi dưỡng năng lực tư duy phản biện cho nhân viên ngành Nhân sự tại doanh nghiệp theo hướng phù hợp với đặc điểm nội dung đào tạo và tính chất ngành nghề nhân viên ngành Nhân sự, bài viết trình bày khái niệm và đặc điểm năng lực tư duy phản biện của nhân viên ngành Nhân sự; phương pháp dạy học tranh biện và minh họa áp dụng phương pháp dạy học tranh biện trong

bồi dưỡng năng lực tư duy phản biện cho nhân viên ngành Nhân sự tại doanh nghiệp.

2. Nội dung nghiên cứu

Nhằm xây dựng được quy trình tổ chức dạy học tranh biện và đề xuất minh họa áp dụng quy trình tổ chức dạy học tranh biện trong bồi dưỡng năng lực tư duy phản biện cho nhân viên ngành Nhân sự tại doanh nghiệp, bài viết sử dụng kết hợp phương pháp nghiên cứu tài liệu và phỏng vấn. Trên cơ sở phân tích, đánh giá các tài liệu khoa học về năng lực tư duy phản biện, phương pháp tranh biện, hoạt động đào tạo năng lực tư duy phản biện cho nhân viên ngành Nhân sự, bài viết xác lập khái niệm, đặc điểm năng lực tư duy phản biện của nhân viên ngành Nhân sự, các nguyên tắc tranh biện trong dạy học và quy trình tổ chức dạy học tranh biện trong bồi dưỡng năng lực tư duy phản biện cho nhân viên ngành Nhân sự. Bên cạnh đó, bài viết khảo sát ý kiến của 2 chuyên gia đào tạo và 15 cán bộ quản lý nhân sự tại một doanh nghiệp thuộc Khu công nghệ cao Thành phố Hồ Chí Minh về tầm quan trọng của năng lực tư duy phản biện đối với nhân viên ngành Nhân sự, phương pháp, chủ đề và tình huống bồi dưỡng năng lực tư duy phản biện, quy trình tổ chức dạy học tranh biện trong bồi dưỡng năng lực tư duy phản biện cho nhân viên ngành Nhân sự. Cả 02 chuyên gia và 15 cán bộ quản lý nhân sự đều đánh giá cao tầm quan trọng của năng lực tư duy phản biện trong công việc hàng ngày của nhân viên ngành Nhân sự và xác định phương pháp tranh biện là phương pháp dạy học hiệu quả trong bồi dưỡng năng lực tư duy phản biện cho các nhân viên này. Các chủ đề bồi dưỡng được đề xuất bởi 02 chuyên gia gồm đào tạo, tuyển dụng, xử lý kỷ luật (CG1 và CG2), chính sách phúc lợi và truyền thông (CG2). 15 cán bộ quản lý nhân sự cho rằng: 1) Các tình huống sử dụng trong hoạt động bồi dưỡng năng lực tư duy phản biện cho nhân viên ngành Nhân sự (xem Bảng 2) là khá bao quát và mang tính thực tiễn nghề nghiệp; 2) Quy trình tổ chức dạy học tranh biện chặt chẽ và khoa học, phù hợp với tiến trình tổ chức đào tạo bồi dưỡng năng lực này cho nhân viên ngành Nhân sự tại doanh nghiệp.

2.1. Năng lực tư duy phản biện của nhân viên ngành Nhân sự

a. Khái niệm năng lực tư duy phản biện và năng lực tư duy phản biện của nhân viên ngành Nhân sự

Theo Ennis (1962), năng lực tư duy phản biện là khả năng đưa ra quyết định hợp lý về những gì nên tin và phải làm [3]. Đồng quan điểm với Ennis (1962), McPeck (1981) cho rằng, khả năng phân tích

và đưa ra quyết định dựa vào những lí lẽ và lập luận hợp lí là năng lực tư duy phản biện [4]. Năng lực tư duy phản biện là khả năng phân tích những lập luận đang có trước khi đưa ra quyết định, là nghệ thuật phân tích và đánh giá tư duy với định hướng cải tiến vấn đề theo chiều hướng hiệu quả hơn [5]. Giống như các năng lực tư duy bậc cao khác, năng lực tư duy phản biện được hình thành qua quá trình rèn luyện một cách có kỉ luật, từ đó hình thành những khái niệm, đánh giá, phân tích để định hướng cho các hành động và niềm tin của cá nhân [6].

Các quan niệm về năng lực tư duy phản biện đã nêu cho thấy năng lực tư duy phản biện giúp cá nhân nhìn nhận, phân tích vấn đề ở nhiều góc độ khác nhau; tìm kiếm, tiếp cận với các minh chứng chân thực nhất khi thu nhận thông tin về vấn đề cần giải quyết. Năng lực tư duy phản biện không chỉ thể hiện ở khả năng - là thứ chưa thể hiện trong thực tế, chưa đo lường và quan sát được mà còn là sự thực hiện việc tiếp nhận thông tin, phân tích vấn đề ở các góc độ khác nhau và xử lí thông tin đạt kết quả tốt. Những khía cạnh đã nêu phù hợp với nhiệm vụ và yêu cầu công việc của nhân viên ngành Nhân sự. Khái niệm năng lực tư duy phản biện của nhân viên ngành Nhân sự được xác định như sau: “Năng lực tư duy phản biện của nhân viên ngành Nhân sự là sự thực hiện việc tiếp nhận, diễn giải, phân tích đa chiều, đánh giá, xử lí thông tin từ người lao động trong môi trường làm việc thực tế đạt kết quả tốt”.

b. Đặc điểm năng lực tư duy phản biện của nhân viên ngành Nhân sự

Tính khách quan: Nhân viên ngành Nhân sự đánh giá vấn đề không bị ảnh hưởng bởi định kiến cá nhân hay xung đột lợi ích. Tính khách quan là điều kiện tiên quyết của tư duy phản biện, đòi hỏi phải có “Sự khách quan trong phán đoán và công bằng trong đánh giá” [7].

Tính khoa học và logic: Tính khoa học và logic của tư duy phản biện là “Quá trình có kiểm soát và tích cực để xem xét bất kì tin tưởng hoặc hình dạng tri thức nào dựa trên lí lẽ và chứng cứ” [8]. Quan điểm này được Halpern (1998) khẳng định theo hướng tư duy phản biện liên quan đến “Việc sử dụng các kĩ năng nhận thức hoặc chiến lược để tăng khả năng có được kết quả mong muốn” [9]. Nhờ tính khoa học và logic, việc tiếp nhận, phân tích đa chiều và xử lí thông tin từ người lao động trở nên logic, mạch lạc hơn.

Tính toàn diện: Đây là khả năng nhìn nhận vấn đề

một cách toàn diện, xem xét tất cả yếu tố liên quan và tác động qua lại giữa chúng. Tính toàn diện của năng lực tư duy phản biện thể hiện qua quá trình nhận thức tự giác nhằm giải quyết vấn đề một cách hệ thống và toàn diện [5], xem xét vấn đề từ nhiều góc độ khác nhau và đánh giá các lập luận dựa trên các bằng chứng liên quan [10].

Tính độc lập: Năng lực tư duy phản biện đòi hỏi cá nhân phải có sự độc lập trong tư duy [11], khi đưa ra phán đoán không bị ảnh hưởng quá mức bởi các ý kiến số đông, định kiến nhóm hoặc các loại nguy hiểm khoa học [12].

Tính nhạy bén: Đây là khả năng nhận ra các sai sót, thiếu sót hoặc các vấn đề tiềm ẩn trong lập luận hoặc thông tin. Năng lực tư duy phản biện liên quan đến tính nhạy bén trong phát hiện ra các sai lầm trong lập luận và khả năng phát hiện ra các lỗ hổng logic và thiếu sót trong lập luận [9], [13].

Tính linh hoạt: Năng lực tư duy phản biện đòi hỏi tính linh hoạt trong điều chỉnh quan điểm khi có bằng chứng mới và khả năng thay đổi quan điểm khi có thông tin mới hoặc lập luận thuyết phục hơn [14], [15].

c. Các thành tố cốt lõi của năng lực tư duy phản biện của nhân viên ngành Nhân sự

Năng lực tư duy phản biện không phải là năng lực tư duy đơn lẻ mà là sự tích hợp của nhiều năng lực thành phần nhằm tìm kiếm, chọn lọc và xác thực thông tin. Năng lực tư duy phản biện bao gồm sự kết hợp phức tạp của các quá trình suy luận bậc cao, là sự phối kết hợp của nhiều kĩ năng phụ đa chiều và đa cấp độ. Facione (1990) xác định 06 năng lực thành phần cấu thành nên năng lực tư duy phản biện, gồm: Diễn giải (Interpretation); Phân tích (Analysis); Suy luận (Inference); Đánh giá (Evaluation); Giải thích (Explanation); Tự điều chỉnh (Self-regulation) [16]. Do đặc điểm ngành nghề, nhân viên ngành Nhân sự cần tiếp nhận, diễn giải, phân tích đa chiều, đánh giá, xử lí thông tin từ người lao động trong môi trường làm việc thực tế. Đây cũng chính là các năng lực thành phần trong năng lực tư duy phản biện của nhân viên ngành Nhân sự.

2.2. Phương pháp dạy học tranh biện

a. Khái niệm phương pháp dạy học tranh biện

Theo Hội đồng Tranh biện Quốc gia Hoa Kỳ (National Speech & Debate Association - NSDA), tranh biện là việc tích lũy, sắp xếp, đối đáp và phân tích trí tuệ đối với một vấn đề cụ thể [17]. Nếu đảm bảo các nguyên tắc khi tranh luận thì tranh luận giúp

tạo ra sự thống nhất về cách hiểu vấn đề giữa các bên liên quan. Phương pháp dạy học tranh biện là phương pháp giảng dạy nhằm thúc đẩy quá trình học tập tích cực cho người học, trong đó người dạy tổ chức các hoạt động cho người học được tham gia vào quá trình tranh luận, bảo vệ quan điểm và đưa ra lập luận để hỗ trợ cho quan điểm của mình về một chủ đề hay vấn đề cụ thể [18].

Phương pháp dạy học tranh biện giúp người học cải thiện tư duy phản biện vì người học phải trình bày quan điểm tranh luận trái ngược với quan điểm cá nhân [19]. Phương pháp dạy học tranh biện thúc đẩy người học học tập tích cực qua các lập luận thể hiện sự đồng tình hay phản và bám sát những lập luận đã xây dựng dù những lập luận đó có mâu thuẫn với quan điểm cá nhân của họ [20]. Trong phương pháp dạy học tranh luận, người học là trung tâm của quá trình dạy học, người dạy (giáo viên/giảng viên) định hướng, tổ chức, điều khiển và làm "trọng tài khoa học" qua lắng nghe, phản hồi và xác nhận kết quả học tập của người học.

Phương pháp dạy học tranh biện mang lại những lợi ích to lớn cho người học trong việc rèn luyện sự tự tin để thể hiện quan điểm, bày tỏ ý kiến cá nhân của bản thân. Fukuda (2003) khảo sát sự thay đổi về thái độ của sinh viên trước và sau khi tham gia một cuộc tranh biện học tập: Trước khi tranh biện, chỉ có 30,8% sinh viên không ngại ngần bày tỏ ý kiến cá nhân, nhất là khi ý kiến đó trái ngược với quan điểm của đa số; sau khi trải qua quá trình tranh biện, tỉ lệ sinh viên không ngại bày tỏ ý kiến cá nhân tăng lên 57,7% [21]. Kết quả khảo sát cho thấy, các kiến thức, kĩ năng được rèn luyện qua hoạt động tranh luận giúp người học tự tin hơn với việc bày tỏ quan điểm riêng trước tập thể.

Giá trị của phương pháp dạy học tranh biện cho thấy, phương pháp dạy học này có ý nghĩa đối với việc bồi dưỡng năng lực tư duy phản biện cho nhân viên khối Nhân sự trong các hoạt động đào tạo nội bộ tại doanh nghiệp. Sử dụng phương pháp dạy học tranh biện giúp nhân viên ngành Nhân sự rèn luyện khả năng tư duy, sử dụng ngôn ngữ, trình bày quan điểm và giải quyết vấn đề liên quan đến con người và nhân sự tại doanh nghiệp.

b. Nguyên tắc tranh biện trong dạy học

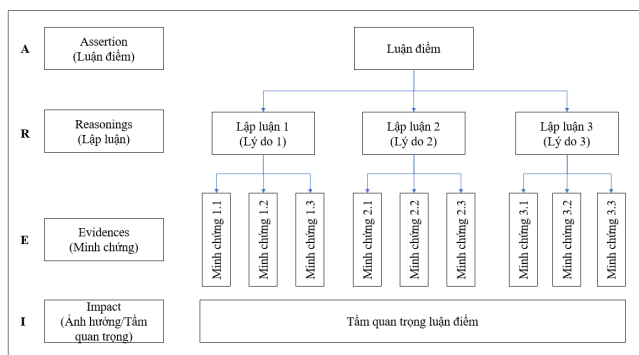
Để đảm bảo hoạt động tranh biện trong lớp học đạt được mục tiêu học tập, không trở thành hoạt động độc thoại hay đối thoại, người dạy cần dựa trên các nguyên tắc tranh biện. Trên cơ sở tổng hợp các tài liệu khoa học về hoạt động tranh biện trong lớp

học [22], [23], [24], bài viết xác định các nguyên tắc tranh biện trong dạy học như sau:

- *Đảm bảo quy định tranh biện*: Khi tranh biện, nhóm/cá nhân cần đảm bảo đúng vị trí tranh biện (nhóm/cá nhân ủng hộ - Affirmative và nhóm/cá nhân phản đối - Negative) và thực hiện thứ tự hỏi đáp đúng quy định. Trong phần hỏi đáp tranh biện, người hỏi chỉ hỏi, không trình bày quan điểm, đồng thời người hỏi yêu cầu người trả lời đưa ra minh chứng cho câu trả lời. Người trả lời chỉ trả lời câu hỏi của người hỏi, không được trình bày thêm quan điểm mới. Ngoài ra, người hỏi ngắt lời người trả lời khi đưa ra câu trả lời không đúng trọng tâm câu hỏi. Các lập luận đưa ra phải tập trung vào vấn đề, nội dung tranh biện và nghiêm cấm việc "tấn công" cá nhân thành viên tranh luận.

- *Đảm bảo đúng thành phần tranh biện*: Hoạt động tranh biện gồm các thành phần chính: Cá nhân/nhóm ủng hộ (Affirmative), cá nhân/nhóm phản đối (Negative) và ban giám khảo. Mỗi nhóm A hay N đều gồm ba thành viên. Số lượng nên thành viên ban giám khảo nên là số lẻ, có ít nhất ba giám khảo: Một giám khảo là giảng viên/giáo viên/người huấn luyện, còn lại là người học được chọn là thành viên giám khảo). Bên cạnh các thành viên chính, người nghe là các thành viên trong lớp học đóng vai trò quan trọng cho sự thành công của hoạt động tranh luận.

- *Đảm bảo thực hiện đúng kĩ thuật tranh biện AREI*: Trong quá trình tranh biện, các quan điểm cần được trình bày một cách chặt chẽ để tăng thêm độ tin cậy cho thông tin của quan điểm. Kĩ thuật tranh biện AREI là một lựa chọn hiệu quả để trình bày quan điểm, dù người tham gia tranh biện đang ở vai trò Ủng hộ hay Phản đối. Cấu trúc tranh biện AREI được mô tả cụ thể ở Hình 1: A (Assertion): Quan điểm/Luận điểm; R (Reasoning): Lập luận/Lý do của quan điểm; E (Evidences): Minh chứng; I (Impact): Ảnh



Hình 1: Kĩ thuật tranh biện AREI [25]

huớng/Tầm quan trọng của luận điểm. Bằng việc sử dụng hiệu quả cấu trúc tranh luận AREI, các quan điểm trình bày trong một buổi tranh biện sẽ đạt được độ tin cậy nhất định và giúp cho người tranh biện có thể giành được ưu thế so với đối phương.

- *Đảm bảo đánh giá kết quả tranh luận theo các tiêu chí đánh giá gắn kết với nội dung, hình thức và chiến lược tranh luận:* Kết quả tranh luận cần được đánh giá ở các khía cạnh gồm nội dung, hình thức và chiến lược (tranh luận) [22]. Tiêu chí đánh giá nội dung tranh luận gồm: 1) Chất lượng, chiều sâu, tính chính xác của việc phân tích vấn đề liên quan đến kiến nghị; 2) Sự liên quan của các lập luận với kiến nghị; 3) Chất lượng của minh chứng; 4) Tính nhất quán của lập luận. Hình thức tranh luận được đánh giá qua các tiêu chí: 1) Phong cách - lựa chọn công cụ ngôn ngữ phù hợp; 2) Cách truyền đạt bằng ngôn ngữ có lời và phi ngôn ngữ; 3) Tính lưu loát và thuyết phục; 4) Trang phục phù hợp. Tiêu chí đánh giá chiến lược tranh luận, gồm: 1) Tính nhất quán trong trình bày quan điểm; 2) Cấu trúc phần trình bày quan điểm: mở đầu, nội dung, kết luận rõ ràng, phân bổ thời gian cho các phần hợp lý; 3) Lắng nghe quan điểm của cá nhân/nhóm phản đối và sử dụng thông tin trong quan điểm của cá nhân/nhóm phản đối để củng cố các lập luận.

- *Đảm bảo sự phù hợp giữa các điều kiện/phương tiện và không gian tổ chức hoạt động tranh biện phù hợp với nội dung tranh biện:* Fuad và các cộng sự (2015) đề xuất địa điểm diễn ra hoạt động tranh biện nên được phân chia thành hai khu vực: Khu vực dành cho nhóm tranh biện và khu vực dành cho nhóm khán giả [26]. Nhóm tranh biện đóng vai trò là người trình bày chủ đề tranh biện, nhóm khán giả là người lắng nghe và chú ý toàn bộ diễn biến buổi tranh biện. Buổi tranh biện được dẫn dắt bởi một người điều

hành (giảng viên) theo khung thời gian. Địa điểm diễn ra hoạt động tranh luận được sắp xếp như sau (xem Hình 2):

c. *Quy trình tổ chức dạy học tranh biện trong bồi dưỡng năng lực tư duy phản biện cho nhân viên khối ngành Nhân sự*

Tổ chức phương pháp dạy học tranh biện trong bồi dưỡng năng lực tư duy phản biện cho nhân viên khối ngành Nhân sự được triển khai qua các bước sau:

Bước 1: Chuẩn bị dạy học tranh biện. Giảng viên thiết kế mục tiêu học tập, hoạt động tranh biện, công cụ đánh giá, chuẩn bị điều kiện/phương tiện và bố trí không gian phù hợp với nội dung tranh biện.

Bước 2: Thực hiện các hoạt động tranh biện.

Khi tổ chức học, người học thực hiện hoạt động tranh biện, người dạy triển khai các hoạt động tranh biện qua các hành động sau:

Thông báo chủ đề tranh biện: Giảng viên thông báo các chủ đề, tiêu chí đánh giá, luật tranh biện và quy trình thực hiện hoạt động tranh biện. Người học tiếp nhận thông tin từ giảng viên. Chia nhóm tranh biện và giao chủ đề tranh biện cho các nhóm: Giảng viên chia lớp thành các nhóm tranh biện, mỗi nhóm gồm ba thành viên. Giảng viên giao chủ đề tranh biện đến các nhóm. Mỗi nhóm bốc thăm lựa chọn vị trí tranh biện (ủng hộ hoặc phản đối).

Tiến hành tranh biện: Giảng viên tổ chức cho các nhóm bắt đầu tranh biện sau thời gian thảo luận, giáo viên là người điều phối hoạt động tranh biện của các nhóm đảm bảo đúng luật tranh biện và thời gian tranh biện.

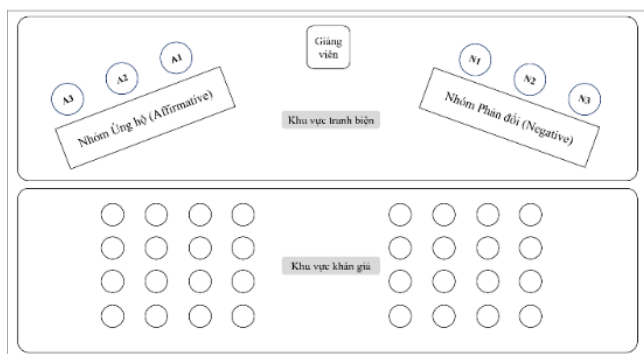
Bước 3: Đánh giá và tổng kết kết quả tranh biện. Giảng viên nhận xét và tổng kết nội dung tranh biện của các nhóm. Giảng viên cần đưa ra những nhận xét cụ thể để người học thấy được các điểm mạnh và những điểm cần khắc phục trong quá trình tranh biện của mình.

2.3. Minh họa áp dụng quy trình tổ chức dạy học tranh biện trong khoá tập huấn bồi dưỡng “Năng lực Tư duy phản biện cho nhân viên ngành Nhân sự tại doanh nghiệp”

Bước 1: Chuẩn bị dạy học tranh biện.

1) *Xác định mục tiêu học tập.* Sau khi kết thúc khoá bồi dưỡng, người học có khả năng:

Về kiến thức: Trình bày được khái niệm, nguyên tắc và quy trình tranh biện; Giải thích được nội dung kĩ thuật phân tích, đánh giá và ra quyết định dựa trên bằng chứng và lập luận logic; Xác định được



Hình 2: Sơ đồ bố trí không gian tổ chức hoạt động tranh biện

tâm quan trọng và ảnh hưởng của tư duy phản biện trong công việc ngành Nhân sự.

Về kĩ năng: Phân tích, đánh giá và đưa ra được các lập luận phản biện logic, chính xác và nhất quán; Phát hiện và điều chỉnh được các sai lầm logic, thiên kiến trong quá trình tranh biện; Áp dụng được Luật tranh luận vào giải các tình huống thực tế trong công việc nhân sự đặc thù như tuyển dụng, đào tạo, xử lí kỉ luật,...

Về thái độ: Thể hiện sự tôn trọng sự thật trong lập luận; Nuôi dưỡng thái độ cởi mở, khách quan và sẵn sàng thách thức các giả định, quan điểm cũ; Xây dựng tinh thần làm việc theo nguyên tắc khoa học, dựa trên dữ liệu và lí lẽ chứ không phải cảm tính hay định kiến.

2) **Thiết kế công cụ đánh giá.** Để đánh giá toàn diện quá trình diễn ra tranh biện, công cụ đánh giá theo tiêu chí (Rubric) được xây dựng cụ thể cho cả hai nhóm tranh biện (nhóm A và nhóm N) (xem Bảng 1).

3) **Chuẩn bị điều kiện/phương tiện và không gian tổ chức hoạt động tranh biện phù hợp với nội dung tranh biện.** Điều kiện, phương tiện và không gian tổ chức hoạt động tranh biện phù hợp với nội dung tranh biện giúp cho nhóm tranh biện và khán giả (đều là nhân viên ngành Nhân sự) có cơ hội thể hiện và lắng

nghe tốt nhất phần tranh biện.

Bước 2: Thực hiện các hoạt động tranh biện.

Thông báo chủ đề tranh biện: Giảng viên thông báo các chủ đề tranh biện với người học. Các chủ đề tranh biện được xác định dựa trên đặc thù công việc của nhân viên ngành Nhân sự, gắn với 5 mảng công việc chính (xem Bảng 2).

- **Chia nhóm tranh biện và giao chủ đề tranh biện cho các nhóm:** Để triển khai hiệu quả quy trình tranh biện này, giảng viên phân chia vai trò trong hai nhóm tham gia tranh biện, cụ thể như sau: Nhóm A (Affirmative - Ủng hộ): Các thành viên được xác định là A1, A2 và A3 lần lượt là thứ tự các thành viên thứ nhất, thứ hai và thứ ba; Nhóm N (Negative - Phản đối): Tương tự như nhóm A, nhóm N cũng được xác định lần lượt là N1, N2 và N3 tương ứng thành viên thứ nhất, thứ hai và thứ ba.

- **Tiến hành tranh biện:** Nhân viên ngành Nhân sự tham gia khoá tập huấn thực hiện tranh biện theo mô hình Karl Popper với ba nhóm hoạt động chính gồm: 1) Tuyên bố và làm rõ quan điểm, 2) Tranh luận, 3) Khẳng định lập luận tranh biện; và tuân thủ thời gian quy định [22]. Các hoạt động tiến hành tranh biện theo mô hình Karl Popper được tổng hợp tại Bảng 3.

Bảng 1: Bảng công cụ đánh giá kết quả hoạt động tranh luận

Tiêu chí	Mức độ biểu hiện				Điểm
	Chưa đạt (Dưới 5 điểm)	Đạt (Từ 5,0 < 6,5)	Khá (Từ 6,5 < 8,0)	Tốt (Từ 8,0 trở lên)	
Phát biểu quan điểm	Không có quan điểm rõ ràng.	Có quan điểm nhưng chưa rõ ràng hoặc còn mâu thuẫn.	Quan điểm rõ ràng nhưng chưa thực sự thuyết phục.	Quan điểm rõ ràng, thuyết phục và phù hợp với chủ đề.	Đ1
Giải thích quan điểm	Không có lí do hợp lí để hỗ trợ quan điểm.	Lí do chung chung, không thực sự hỗ trợ quan điểm.	Lí do hợp lí nhưng chưa đủ mạnh để thuyết phục.	Lí do hợp lí, thuyết phục và liên quan trực tiếp đến quan điểm.	Đ2
Minh chứng cho lập luận	Không có minh chứng hoặc minh chứng không phù hợp.	Minh chứng yếu, không thực sự hỗ trợ quan điểm.	Minh chứng hợp lí nhưng chưa đủ mạnh để thuyết phục.	Minh chứng mạnh mẽ, phù hợp và hỗ trợ quan điểm một cách hiệu quả.	Đ3
Nguồn minh chứng	Không có nguồn hoặc nguồn không đáng tin cậy.	Nguồn đáng tin cậy nhưng không liên quan trực tiếp	Nguồn đáng tin cậy và liên quan nhưng chưa đủ để thuyết phục.	Nguồn đáng tin cậy, liên quan trực tiếp và hỗ trợ quan điểm một cách hiệu quả.	Đ4
Cấu trúc và tổ chức quan điểm	Không có quan điểm rõ ràng, cấu trúc bất hợp lí, ý tưởng rời rạc.	Quan điểm chính khá rõ, cấu trúc và tổ chức ý tưởng đạt yêu cầu tối thiểu.	Quan điểm tương đối rõ ràng, cấu trúc và tổ chức ý tưởng khá tốt.	Quan điểm rõ ràng, cấu trúc chặt chẽ, ý tưởng được tổ chức logic và mạch lạc.	Đ5

Tiêu chí	Mức độ biểu hiện				Điểm
	Chưa đạt (Dưới 5 điểm)	Đạt (Từ 5,0 < 6,5)	Khá (Từ 6,5 < 8,0)	Tốt (Từ 8,0 trở lên)	
Ngôn ngữ trình bày	Sử dụng ngôn từ không phù hợp, khó hiểu.	Ngôn từ đơn giản, chung chung.	Sử dụng ngôn từ phù hợp nhưng chưa thực sự hiệu quả.	Ngôn từ phong phú, súc tích, truyền tải rõ ràng.	Đ6
Giọng nói	Giọng nói nhỏ, không có điểm nhấn.	Giọng nói vừa phải, chưa điều phối được âm lượng, tốc độ nói, thiếu năng lượng.	Giọng nói tốt, tương đối có điểm nhấn, điều phối tương đối âm lượng, tốc độ nói.	Giọng nói rõ ràng, năng lượng, có điểm nhấn, điều phối tốt âm lượng, tốc độ nói.	Đ7
Phi ngôn ngữ	Không sử dụng ngôn ngữ cơ thể hoặc sử dụng không phù hợp.	Ngôn ngữ cơ thể đơn giản, ít biểu cảm, chưa thể hiện được năng lượng.	Ngôn ngữ cơ thể ổn nhưng chưa thực sự phối hợp tốt với lời nói.	Ngôn ngữ cơ thể phù hợp, tự nhiên và hỗ trợ hiệu quả cho lời nói.	Đ8
Thái độ tranh luận	Thiếu tôn trọng đối phương, không cầu thị, không lắng nghe.	Thái độ khá lịch sự nhưng hơi cứng nhắc.	Thái độ tôn trọng nhưng thiếu sự linh hoạt.	Thái độ cân bằng, tôn trọng, linh hoạt và cởi mở.	Đ9
Lỗi ngụy biện	Cố tình sử dụng nhiều ngụy biện trong lập luận.	Cố tình sử dụng các ngụy biện nhỏ.	Có sử dụng ngụy biện nhưng không chủ ý.	Không có lỗi ngụy biện, lập luận logic và hợp lí.	Đ10
ĐIỂM ĐẠT ĐƯỢC: Đ = $\frac{Đ1 + Đ2 + Đ3 + Đ4 + Đ5 + Đ6 + Đ7 + Đ8 + Đ9 + Đ10}{10}$					Đ

Bảng 2: Chủ đề tranh biện

TT	Chuyên mảng	Tình huống thực tế	Chủ đề tranh biện
1	Đào tạo và phát triển	Công ti đang xem xét áp dụng phương pháp đào tạo trực tuyến (E-learning) để giảm chi phí và tăng tính linh hoạt cho nhân viên. Tuy nhiên, một số nhân viên vẫn thích hình thức đào tạo truyền thống.	Đào tạo trực tuyến hiệu quả hơn đào tạo truyền thống cho nhân viên trong thời đại số hóa.
2	Tuyển dụng	Bộ phận tuyển dụng đang gặp khó khăn trong việc tuyển dụng nhân tài cho một vị trí kĩ thuật chuyên môn cao. Họ cần quyết định liệu có nên tăng mức lương và phúc lợi để thu hút ứng viên hay đầu tư vào đào tạo nhân viên hiện tại.	Đầu tư vào đào tạo nhân viên hiện tại hiệu quả và kinh tế hơn so với tuyển dụng nhân tài mới.
3	Xử lí kỉ luật	Bộ phận Xử lí kỉ luật đang xem xét việc công khai danh tính của các nhân viên có các vi phạm kỉ luật trong công ti để răn đe cho những nhân viên khác.	Nên hay không việc công khai danh tính của nhân viên bị vi phạm kỉ luật trong công ti.
4	Chính sách nhân sự	Bộ phận chính sách nhân sự đang xem xét áp dụng chính sách không chấm công đối với các cấp quản lí. Tuy nhiên, chính sách này có thể gây ra sự tranh cãi về việc không công bằng đối với các cấp nhân viên.	Các cấp quản lí không cần chấm công khi đi làm, nên hay không?
5	Truyền thông nội bộ	Bộ phận truyền thông nội bộ đang cân nhắc việc xây dựng một kênh truyền thông riêng để quảng bá hình ảnh công ti. Tuy nhiên, điều này vấp phải một số ý kiến phản đối rằng không cần xây kênh riêng mà nên sử dụng chung kênh của tập đoàn toàn cầu.	Xây dựng kênh truyền thông riêng cho công ti hay sử dụng chung kênh truyền thông của tập đoàn?

Bảng 3: Các hoạt động tranh biện theo mô hình Karl Popper [22]

Người thực hiện	Nội dung thực hiện	Thời gian quy định
Hoạt động 1: Tuyên bố và làm rõ quan điểm		
A1	Trình bày quan điểm Ủng hộ: Xác định vấn đề, nguyên nhân của vấn đề, phương pháp và kế hoạch giải quyết vấn đề, lợi ích của giải pháp giải quyết vấn đề.	6 phút
N3 và A1	Hỏi đáp: N3 đặt câu hỏi để làm rõ quan điểm của nhóm A; A1 trả lời câu hỏi của N3.	3 phút
N1	Phản bác quan điểm của nhóm Ủng hộ: Phản bác một số hoặc tất cả các điểm trong quan điểm của nhóm Ủng hộ, giải thích điểm chưa phù hợp trong quan điểm của nhóm Ủng hộ, nêu quan điểm điều chỉnh của nhóm Phản đối.	6 phút
A3 và N1	Hỏi đáp: A3 đặt câu hỏi để làm rõ quan điểm của nhóm N, N1 trả lời câu hỏi của A3.	3 phút
Hoạt động 2: Tranh luận		
A2	Phản bác quan điểm của N1; ủng hộ quan điểm của A1 bằng cách bổ sung ví dụ, minh chứng, đào sâu và hoàn thiện lập luận.	5 phút
N1 và A2	Hỏi đáp: N1 đặt câu hỏi về lập luận ủng hộ của A2, A2 trả lời câu hỏi của N1.	3 phút
N2	Phản bác quan điểm của A2: Ủng hộ quan điểm của N1 bằng cách bổ sung ví dụ, minh chứng, đào sâu và hoàn thiện lập luận đã đưa ra; không đưa lập luận mới.	5 phút
A1 và N2	Hỏi đáp: A1 đặt câu hỏi về lập luận ủng hộ của N2, N2 trả lời câu hỏi của A1.	3 phút
Hoạt động 3: Thuyết phục trọng tài về tính đúng đắn của lập luận		
A3	Nêu và phân tích các mâu thuẫn chính của cuộc tranh luận theo quan điểm của nhóm Ủng hộ. Không đưa ra các lập luận hoặc minh chứng mới. Thuyết phục trọng tài về việc đã lập luận tất cả các điểm để khẳng định đã bảo vệ thành công quan điểm của nhóm Ủng hộ.	5 phút
N3	Nêu và phân tích các mâu thuẫn chính của cuộc tranh luận theo quan điểm của nhóm Phản đối. Giải thích cách lập luận hỗ trợ phản bác quan điểm của nhóm Ủng hộ. Thuyết phục trọng tài về việc đã phản bác hoặc nêu ra được các vấn đề chưa phù hợp trong quan điểm của nhóm Ủng hộ để khẳng định đã bảo vệ thành công quan điểm của nhóm Phản đối.	5 phút

Bước 3. Đánh giá và tổng kết kết quả tranh biện

Giảng viên nhận xét và đánh giá quá trình tranh biện của các nhóm, thông qua các tiêu chí đã được công bố. Giảng viên phân tích, nhận xét và tổng kết nội dung các lập luận, cách thức trình bày của các nhóm học viên trong quá trình tranh luận. Giảng viên nhận xét cụ thể về điểm mạnh và điểm cần cải thiện của các nhóm trong quá trình tranh biện. Điều này giúp người học nhận thức được những ưu điểm và khuyết điểm của mình, từ đó điều chỉnh và hoàn thiện kỹ năng tranh biện của mình. Cuối cùng, giảng viên đánh giá và cho điểm số cho từng nhóm tranh

luận dựa trên các tiêu chí đã được đặt ra. Điểm số sẽ phản ánh tương đối mức độ thành công và hiệu quả của quá trình tranh luận của mỗi nhóm.

3. Kết luận

Năng lực tư duy phản biện đóng vai trò quan trọng đối với sự thực hiện công việc hiệu quả của nhân viên ngành Nhân sự, đặc biệt trong bối cảnh phát triển mạnh mẽ của khoa học, kỹ thuật và công nghệ. Tuy nhiên, việc phát triển năng lực này cho nhân viên ngành Nhân sự tại các doanh nghiệp thường gặp khó khăn do hoạt động đào tạo không

được thực hiện thường xuyên. Sử dụng phương pháp dạy học tranh biện trong các hoạt động đào tạo nội bộ tại doanh nghiệp được xem là một trong những giải pháp hiệu quả nhằm phát triển năng lực tư duy phản biện cho nhân viên ngành Nhân sự. Trong bài viết này, chúng tôi phân tích các đặc điểm năng lực tư duy phản biện của nhân viên ngành Nhân sự; các nguyên tắc tranh biện trong dạy học và quy trình tổ chức dạy học tranh biện; minh hoạ quy trình tổ chức dạy học tranh biện trong khoá tập huấn bồi dưỡng “Năng lực tư duy phản biện

cho nhân viên ngành Nhân sự tại doanh nghiệp”. Tuy nhiên, bài viết chưa phân tích kết quả thay đổi về năng lực tư duy phản biện của nhân viên ngành Nhân sự sau khi tham gia khoá tập huấn bồi dưỡng năng lực này bằng phương pháp dạy học tranh biện. Trong những nghiên cứu tiếp theo, chúng tôi sẽ tập trung phân tích tác động của việc áp dụng phương pháp dạy học tranh biện đối với sự thay đổi về năng lực tư duy phản biện của nhân viên ngành Nhân sự tại các doanh nghiệp.

Tài liệu tham khảo

- [1] American Management Association, (2014), *Employers Need a Highly Skilled Workforce to Keep Up with the Fast Pace of Change in Business Today*, 2012 Critical Skills Survey, <https://www.amanet.org/assets/1/6/2012-critical-skills-survey.pdf>.
- [2] Plummer, M, (2019), *A Short Guide to Building Your Team's Critical Thinking Skills*, Harvard Business Review.
- [3] Ennis, R. H, (1962), *A Concept of Critical Thinking*. Harvard Educational Review.
- [4] McPeck, J. E, (1981), *Critical Thinking and Education*. Routledge Library Editions: Philosophy of Education.
- [5] Paul, R., Elder, L, (2007), *Critical Thinking - Concepts and Tools*, The Foundation for Critical Thinking.
- [6] Scriven, M. & Paul, R, (1987), *Critical Thinking and Education Reform*, The 8th Annual International Conference.
- [7] Kahane, H, (1988), *Logic and Contemporary Rhetoric: The Use of Reason in Everyday Life*, Wadsworth Publishing Company.
- [8] Dewey, J, (1910), *How we think*, D C Heath, <https://doi.org/10.1037/10903-000>.
- [9] Halpern, D. F, (1998), *Teaching Critical Thinking for Transfer Across Domains*, The American Psychological Association.
- [10] Govier, T, (1988), *Selected Issues in Logic and Communication*, Wadsworth Pub Co.
- [11] Scriven, M, (1976), *Reasoning*, New York: McGraw-Hill.
- [12] Brookfield, S, (1987), *Developing Critical Thinkers. Challenging adults to explore alternative ways of thinking and acting*, Jossey-Bass Publishers.
- [13] Lipman, M, (1988), *Critical Thinking: What Can It Be?* Educational Resources Information Center.
- [14] Paul, R, (1992), *Critical thinking: What, why, and how*, Educational Resources Information Center.
- [15] Nosich, G, (2012), *Learning to Think Things Through: A Guide to Critical Thinking Across the Curriculum*, Buffalo State University.
- [16] Facione, P. A, (1990), *Critical thinking: A statement of expert consensus for purposes of educational assessment and instruction*, California Academic Press.
- [17] Smelko, B. & Smelko, W, (2013), *DEBATE 101: Everything You Need to Know About Policy Debate: You Learned Here*, National Speech & Debate Association.
- [18] Snider, A. & Schnurer, M, (2006), *Many Sides: Debate Across the Curriculum*, International Debate Education Association.
- [19] Silberman, M. L, (1996), *Active Learning, 101 active students ways*, Temple University.
- [20] Suyatno, (2009), *Membedah Pembelajaran Inovatif. masmedia Buana Pustaka, Sidoarjo*.
- [21] Fukuda, S, (2003), *Attitudes toward argumentation in college EFL classes in Japan*, Proceedings of the First Asia TEFL International Conference.
- [22] Czech Debate Association, (2019), *Karl Popper Debate Programme Rules*, https://debatovani.cz/wp-content/uploads/2018/11/181119_KP-debate-programme-rules.pdf.
- [23] Register, D, (2016), *Debate in the Classroom*, <https://cce.bard.edu/files/Debate-in-the-Classroom.pdf>.
- [24] Benis, S., Stein, S, (2009), *Debate Across the Curriculum Teacher Handbook*, Boston Debate League, <http://www.bostondebate.org/wp-content/uploads/2009/10/1-DAC-Teacher-Manual.pdf>.
- [25] OCDL, (2020), *How to debate guide*, Orange County Debate League, <https://orangecountydebateleague246189848.files.wordpress.com/2020/09/2020-2021-how-to-debate-guide.pdf>.
- [26] Fuad, J., Ardana, I. W., Kuswandi, S. D, (2015), *Increasing Critical Thinking Skill through Class Debate*, 1st UPI International Conference on Sociology Education.