

Nguồn: ATD được phiên dịch bởi GrowMind

KHUNG NĂNG LỰC CHUYÊN MÔN ĐỐI VỚI VỊ TRÍ L&D



ATD (Association for Talent Development)

Hiệp hội Phát triển Nhân tài (ATD) là một tổ chức thành viên chuyên nghiệp hỗ trợ những người đang công tác tại các vị trí giúp phát triển kiến thức và kỹ năng của nhân viên trong các tổ chức trên toàn thế giới. Hiệp hội trước đây được gọi là ASTD.



ATD's Talent Development Capability Model



Mô hình năng lực phát triển nhân tài

Mô hình Năng lực Phát triển Nhân tài là nền tảng của quá trình tác động. Nó đặt ra một tiêu chuẩn mới cho lĩnh vực này. Mô hình này có thể được cá nhân hóa. Nó đáp ứng những xu hướng ảnh hưởng đến phát triển nhân tài, chẳng hạn như chuyển đổi kỹ thuật số, phân tích dữ liệu, thông tin sẵn có và quan hệ đối tác giữa phát triển tài năng và việc kinh doanh.

Nguồn: Talent Development Capability Model của ATD

CHI TIẾT KHUNG NĂNG LỰC CHUYÊN MÔN

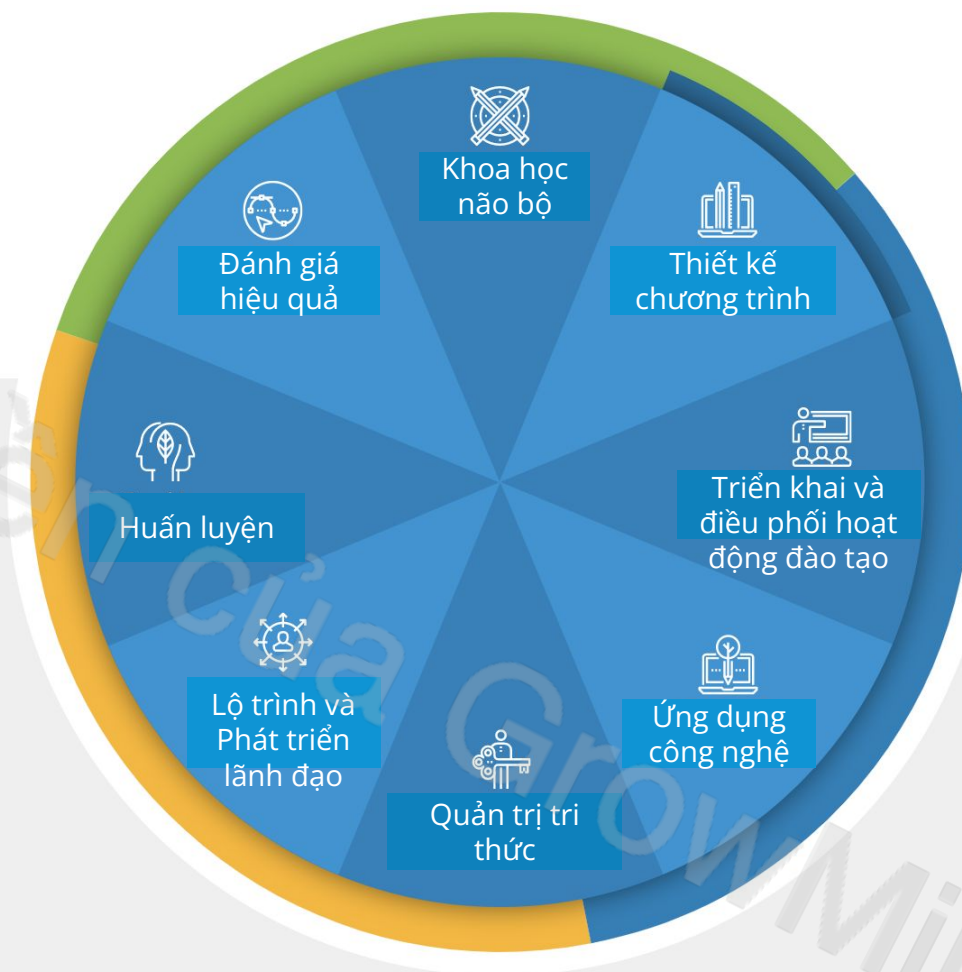


Phát triển năng lực chuyên môn

Phần này của mô hình thể hiện kiến thức và kỹ năng mà các chuyên gia phát triển tài năng cần có để đạt được hiệu quả trong vai trò tạo ra các quy trình, hệ thống và khuôn khổ thúc đẩy việc học hỏi, tối đa hóa hiệu suất cá nhân và phát triển năng lực và tiềm năng của nhân viên.

CHI TIẾT KHUNG NĂNG LỰC CHUYÊN MÔN

Bao gồm 8 năng lực và 71 kiến thức kết hợp kỹ năng được thể hiện trong mảng Phát triển Năng lực Chuyên môn



Nguồn: Talent Development Capability Model của ATD

Khoa học não bộ về cách học

Các tổ chức có chương trình học tập hiệu quả cao thường kết hợp các nguyên tắc chính từ khoa học não bộ về cách học của con người, lĩnh vực dựa trên nghiên cứu liên ngành nhằm nâng cao hiểu biết về học tập, đổi mới học tập và phương pháp giảng dạy. Các chuyên gia phát triển tài năng áp dụng thực tiễn tốt nhất sẽ hiểu và áp dụng các lý thuyết học tập nền tảng, các nguyên tắc của lý thuyết học tập dành cho người lớn và khoa học nhận thức để thiết kế, phát triển và cung cấp các giải pháp nhằm tối đa hóa kết quả.

5 Kiến thức/Kỹ năng

- Kiến thức cơ bản về học thuyết liên quan đến hành vi, nhận thức và kiến tạo
- Kiến thức liên quan đến phương pháp và ứng dụng của khoa học nhận thức đến việc học tập. Ví dụ như âm thanh và hình ảnh, lưu trữ/truy xuất thông tin, bộ nhớ, tải trọng nhận thức
- Kiến thức liên quan lý thuyết và mô hình về cách người lớn học tập, ví dụ như Knowles' Adult Learning Theory, Bloom's Taxonomy, Gagne's Nine Levels of Learning, Mager's Criterion-Referenced Instruction Approach, sự tương tác xã hội và cộng tác khi học tập, và học tập thông qua thực hành
- Kiến thức liên quan đến lý thuyết và mô hình giao tiếp, mối quan hệ giữa chúng và quá trình học tập
- Kỹ năng liên quan đến việc áp dụng phương pháp về khoa học nhận thức và cách học của người lớn để thiết kế giải pháp tối ưu hoá việc học hoặc sự thay đổi hành vi, ví dụ nâng cao động lực và tăng cường lưu trữ kiến thức

Nguồn: Talent Development Capability Model của ATD

Thiết kế chương trình

Thiết kế giảng dạy là một yếu tố cần thiết của việc tạo ra một chương trình đào tạo hiệu quả. Việc tạo ra trải nghiệm và tài liệu cho học viên là kết quả của việc thu nhận và áp dụng kiến thức và kỹ năng này. Các chuyên gia phát triển nhân tài tuân theo một hệ thống đánh giá nhu cầu, thiết kế quy trình, phát triển tài liệu và đánh giá hiệu quả. Thiết kế giảng dạy yêu cầu phân tích và lựa chọn các chiến lược, phương pháp luận và công nghệ phù hợp nhất để tối đa hóa kinh nghiệm học tập và chuyển giao kiến thức.

Kiến thức/Kỹ năng

- Kiến thức về mô hình và quy trình thiết kế chương trình, ví dụ ADDIE và SAM
- Kiến thức về phương pháp tiếp cận và kỹ thuật phân tích nhu cầu
- Kiến thức về phương pháp giảng dạy, ví dụ như đào tạo trên lớp, học tập kết hợp online-offline, khóa học trực tuyến đại chúng mở (MOOCs), game-hóa-chương trình học, học đa thiết bị hoặc giả lập thực tế ảo
- Kiến thức về phương pháp và kỹ thuật để phân tích, xác định cam kết đầu ra về hành vi và kết quả học tập
- Kỹ năng xây dựng báo cáo về hành vi và kết quả học tập
- Kiến thức về các tiêu chí được sử dụng để đánh giá chất lượng và mức độ phù hợp của nội dung giảng dạy liên quan đến kết quả học tập hoặc sự thay đổi về hành vi
- Có kỹ năng thiết kế bản thiết kế, sơ đồ hoặc thể hiện bằng hình ảnh giúp trực quan hóa các giải pháp học tập và phát triển, ví dụ như cấu trúc/ khung chương trình, bảng phân cảnh và mô hình
- Kiến thức về công cụ và kỹ thuật liên quan đến lập kế hoạch, thiết kế trong quá trình xây dựng và phát triển nội dung giảng dạy

Nguồn: Talent Development Capability Model của ATD

Thiết kế chương trình

Thiết kế giảng dạy là một yếu tố cần thiết của việc tạo ra một chương trình đào tạo hiệu quả. Việc tạo ra trải nghiệm và tài liệu cho học viên là kết quả của việc thu nhận và áp dụng kiến thức và kỹ năng này. Các chuyên gia phát triển nhân tài tuân theo một hệ thống đánh giá nhu cầu, thiết kế quy trình, phát triển tài liệu và đánh giá hiệu quả. Thiết kế giảng dạy yêu cầu phân tích và lựa chọn các chiến lược, phương pháp luận và công nghệ phù hợp nhất để tối đa hóa kinh nghiệm học tập và chuyển giao kiến thức.

Kiến thức/Kỹ năng

- Kỹ năng khơi gợi và sử dụng kiến thức, thông tin từ các chuyên gia để hỗ trợ hoặc nâng cao việc học
- Kiến thức về các loại và ứng dụng của các phương pháp, kỹ thuật định hướng quá trình học tập của người học, ví dụ như thảo luận, học tập tự định hướng, đóng vai, bài giảng, học tập thực tế,...
- Kỹ năng trong việc lựa chọn và sắp xếp phương tiện/công cụ cho hoạt động đào tạo hoặc học tập để đạt được kết quả học tập hoặc thay đổi hành vi ở người học
- Kỹ năng thiết kế hoặc phát triển nội dung học tập, ví dụ như đóng vai, tự đánh giá, hướng dẫn đào tạo, hỗ trợ nghề nghiệp, giáo cụ trực quan...phù hợp với nội dung và giúp đạt được kết quả học tập hoặc hành vi mong muốn
- Kiến thức về cách tư duy thiết kế và triển khai nhóm nhỏ có thể được áp dụng để phát triển các giải pháp học tập và phát triển tài năng
- Kiến thức về trải nghiệm học tập chính thức và không chính thức ảnh hưởng hoặc hỗ trợ thế nào đến sự phát triển của cá nhân và nhóm

Nguồn: Talent Development Capability Model của ATD

Triển khai và điều phối hoạt động đào tạo

Điều phối hoạt động đào tạo là các hoạt động mà các chuyên gia phát triển tài năng giúp các cá nhân cải thiện hiệu suất trong công việc bằng cách học hỏi các kỹ năng và kiến thức mới. Người dạy học đóng vai trò là chất xúc tác cho việc học bằng cách hiểu nhu cầu của người học, tạo môi trường phù hợp để học tập, xây dựng mối quan hệ với những người tham gia khác và sử dụng các phương tiện và công cụ phân phối phù hợp để làm cho việc học trở nên hấp dẫn, hiệu quả, phù hợp và có thể áp dụng được.

Kiến thức/Kỹ năng

- Kỹ năng điều phối các hoạt động hậu cần hỗ trợ tổ chức các cuộc họp hoặc sự kiện đào tạo
- Kỹ năng điều phối cho các cuộc họp hoặc các buổi đào tạo trực tiếp/online qua các nền tảng khác nhau
- Kiến thức về các phương pháp và kỹ thuật điều phối
- Kỹ năng tạo nhóm/môi trường thúc đẩy tinh thần học tập
- Kỹ năng trong việc lựa chọn và sắp xếp công cụ/dụng cụ/môi trường cho các chương trình đào tạo, học tập để đạt được kết quả học tập hoặc sự thay đổi hành vi mong muốn
- Kỹ năng cung cấp các chương trình đào tạo đa dạng hình thức/ kênh học tập, ví dụ di động/ đa thiết bị, trực tuyến, tại lớp học hoặc đa phương tiện
- Kỹ năng thiết kế, phát triển nội dung học tập, ví dụ như đóng vai, tự đánh giá, hướng dẫn đào tạo, hỗ trợ công việc và giáo cụ trực quan phù hợp với kết quả học tập hoặc hành vi mong muốn

Nguồn: Talent Development Capability Model của ATD

Ứng dụng công nghệ

Công nghệ sẽ tiếp tục là một điểm thất cho các tập đoàn và tổ chức trong việc phát triển nhân tài. Các chuyên gia phát triển nhân tài phải có khả năng xác định, lựa chọn và triển khai các công nghệ học tập phù hợp nhằm phục vụ lợi ích tốt nhất của tổ chức và con người của tổ chức. Các học viên phải có khả năng xác định các cơ hội để thích ứng và tận dụng các công nghệ phù hợp vào đúng thời điểm để đáp ứng các mục tiêu của tổ chức.

Kiến thức/Kỹ năng

- Kỹ năng lựa chọn, tích hợp, quản lý hoặc duy trì các nền tảng học tập, ví dụ như hệ thống quản lý học tập, hệ thống quản lý tri thức và hệ thống quản lý hiệu suất
- Kỹ năng xác định, miêu tả và kết nối các yêu cầu của hệ thống học tập để hỗ trợ các giải pháp học tập và phát triển tài năng
- Kiến thức về các tiêu chí và kỹ thuật để đánh giá hoặc lựa chọn phần mềm và công cụ học tập online
- Kỹ năng xác định, lựa chọn hoặc triển khai các hệ thống học tập, ví dụ như sử dụng các tiêu chí đánh giá và xác định mức độ thích hợp của hệ thống học tập đối với tổ chức
- Kiến thức về các phương pháp, các kỹ thuật để kiểm tra khả năng sử dụng hoặc chức năng của các hệ thống học tập và hỗ trợ đi kèm
- Kiến thức về các hệ thống học tập hiện có và hệ thống hỗ trợ, ví dụ như hệ thống quản lý học tập, ...
- Kiến thức về các hệ thống nguồn nhân lực, nền tảng công nghệ và cách chúng tích hợp với các hệ thống và quy trình tổ chức/kinh doanh khác
- Kiến thức về phần mềm giao tiếp và các ứng dụng liên quan, ví dụ như hội thảo qua video, hội thảo qua website, hệ thống phản hồi thính giả, phần mềm trình chiếu.
- Kiến thức về các nguyên tắc thiết kế giao diện người dùng

Nguồn: Talent Development Capability Model của ATD

Ứng dụng công nghệ

Công nghệ sẽ tiếp tục là một điểm thắt cho các tập đoàn và tổ chức trong việc phát triển nhân tài. Các chuyên gia phát triển nhân tài phải có khả năng xác định, lựa chọn và triển khai các công nghệ học tập phù hợp nhằm phục vụ lợi ích tốt nhất của tổ chức và con người của tổ chức. Các học viên phải có khả năng xác định các cơ hội để thích ứng và tận dụng các công nghệ phù hợp vào đúng thời điểm để đáp ứng các mục tiêu của tổ chức.

Kiến thức/Kỹ năng

- Kỹ năng phát triển trí tuệ nhân tạo, thuật toán học máy (machine learning), tương tác thực tế ảo, thực tế ảo, thực tế ảo hỗn hợp
- Kỹ năng sử dụng phần mềm và công cụ e-learning
- Kiến thức về chức năng, tính năng, hạn chế và ứng dụng thực tế của các công nghệ có sẵn để hỗ trợ các giải pháp học tập và phát triển tài năng
- Kỹ năng sử dụng hệ thống phần mềm của bộ phận nhân sự để lưu trữ, truy xuất và xử lý thông tin liên quan đến nhân tài và phát triển tài năng
- Kiến thức về các kỹ thuật và phương pháp tiếp cận để tận dụng các nền tảng, công cụ truyền thông xã hội để hỗ trợ chia sẻ kiến thức, trao đổi ý tưởng và học hỏi
- Kiến thức về trí tuệ nhân tạo, thuật toán học máy (machine learning), tương tác thực tế ảo, thực tế ảo, thực tế ảo hỗn hợp

Nguồn: Talent Development Capability Model của ATD

Quản trị tri thức

Trong nền kinh tế tri thức, tri thức bị mất đi có thể khiến các tổ chức phải trả giá bằng tiền dưới dạng chi phí luân chuyển, tuyển dụng và đào tạo. Quản trị tri thức là việc quản lý một cách rõ ràng và có hệ thống cũng như các quá trình liên quan nhằm tạo ra, thu thập, xác nhận, phân loại, lưu trữ, phổ biến, tận dụng và sử dụng vốn tri thức để cải thiện tổ chức và các cá nhân trong đó.

Kiến thức/Kỹ năng

- Kiến thức về các nguyên tắc quản trị tri thức, ví dụ: vận hành, bảo tồn, quản lý, khái niệm hoá kho tri thức của tổ chức
- Kiến thức về phương pháp, các kỹ thuật để nắm bắt và hệ thống kiến thức, ví dụ: kể chuyện, khai thác dữ liệu, sơ đồ nhận thức, cây quyết định, phân loại kiến thức
- Kiến thức về các phương pháp và kỹ thuật để phổ biến/chia sẻ kiến thức giữa các cá nhân, đội nhóm và tổ chức
- Kỹ năng về thiết kế và triển khai chiến lược quản trị tri thức
- Kỹ năng xác định về chất lượng, độ chính xác, tính xác thực của thông tin/kiến thức từ nhiều nguồn khác nhau, ví dụ: bài phát biểu, thuyết trình, phương tiện truyền thông,...
- Kỹ năng về tổng hợp và tổ chức thông tin từ nhiều nguồn, ví dụ: bài phát biểu, thuyết trình, phương tiện truyền thông,...
- Kỹ năng quản lý nội dung, công cụ và tài nguyên định hướng, gồm các bước như nghiên cứu, đánh giá, lựa chọn và / hoặc tập hợp các chương trình học trực tuyến có sẵn và công khai
- Kỹ năng về việc xác định các loại và lượng thông tin cần để hỗ trợ cho việc thực hiện phát triển nhân tài
- Kỹ năng về việc phát triển, quản lý, điều phối/hỗ trợ mạng lưới tri thức và cộng đồng để thực hành

Nguồn: Talent Development Capability Model của ATD

Lộ trình nghề nghiệp và Phát triển Lãnh đạo

Tạo ra một văn hóa phát triển nghề nghiệp trong tổ chức có thể là một lợi thế cạnh tranh. Để phát triển sự nghiệp và lãnh đạo hiệu quả đòi hỏi khả năng tạo ra các quy trình tương tác có kế hoạch giữa tổ chức và cá nhân để cho phép nhân viên phát triển trong tổ chức. Hiểu được các kỹ năng và năng lực cụ thể mà một tổ chức cần hiện tại và trong tương lai là rất quan trọng khi phát triển cách đánh giá, chương trình và con đường để thăng tiến nhân viên trong tổ chức.

Kiến thức/Kỹ năng

- Kiến thức về cách tiếp cận và thực thi các chương trình nâng cao trình độ
- Kỹ năng về việc phát triển, quản lý và đánh giá về mức độ thông minh, năng khiếu, tiềm năng, sở thích
- Kỹ năng về điều phối quy trình xây dựng kế hoạch phát triển nghề nghiệp, ví dụ hỗ trợ nhân viên xác định nhu cầu, mục tiêu và xây dựng kế hoạch phát triển nghề nghiệp
- Kiến thức về phương pháp và kỹ thuật trong việc hỗ trợ sự phát triển nghề nghiệp của nhân viên, ví dụ luân chuyển công việc
- Kỹ năng điều phối các buổi lập kế hoạch nghề nghiệp cá nhân và nhóm bằng việc cung cấp hướng dẫn qua các giai đoạn nghề nghiệp, ví dụ như giới thiệu và thay đổi công việc
- Kiến thức về các mô hình và con đường phát triển nghề nghiệp theo chiều dọc, ngang, dựa theo dự án và mô hình ma trận
- Kiến thức về các phương pháp và kỹ thuật phát triển năng lực lãnh đạo, ví dụ như các chương trình đào tạo, luân chuyển công việc, huấn luyện hoặc cố vấn
- Kỹ năng tìm đối tác, thiết kế, xây dựng và đánh giá chương trình phát triển năng lực lãnh đạo

Nguồn: Talent Development Capability Model của ATD

Huấn luyện

Huấn luyện là khuôn khổ và là phương pháp cần thiết đối với bất kỳ chuyên gia phát triển tài năng nào và nó có khả năng thúc đẩy những bước đột phá để nâng cao hiệu suất của cá nhân, nhóm và tổ chức. Huấn luyện là một quá trình tương tác giúp các cá nhân phát triển nhanh hơn hướng tới trạng thái tốt nhất, tạo ra kết quả, đặt mục tiêu, hành động, đưa ra quyết định tốt hơn và tận dụng các điểm mạnh vốn có của họ. Huấn luyện yêu cầu sử dụng khả năng lắng nghe, đặt những câu hỏi, củng cố các cuộc trò chuyện và lập kế hoạch hành động.

Kiến thức/Kỹ năng

- Kiến thức về mô hình huấn luyện tổ chức
- Kỹ năng hỗ trợ cá nhân và nhóm xác định mục tiêu, xây dựng kế hoạch hành động, tìm kiếm cơ hội phát triển, giám sát tiến độ và chịu trách nhiệm giải trình
- Kỹ năng huấn luyện trong việc giám sát, quản lý bằng phương pháp và cách tiếp cận để hỗ trợ cho sự phát triển của nhân viên
- Kiến thức về phương pháp và kỹ thuật đánh giá hiệu quả về sự ảnh hưởng của huấn luyện
- Kỹ năng về cách thiết lập môi trường nuôi dưỡng sự tôn trọng và tin tưởng cùng với cố vấn trong quá trình huấn luyện
- Kỹ năng về tuyển dụng, đào tạo, huấn luyện cách ghép cặp cố vấn hoặc mentor (người thầy) cùng với nhân viên
- Kiến thức về các tiêu chuẩn nghề nghiệp và đạo đức cho huấn luyện viên

Nguồn: Talent Development Capability Model của ATD

Đánh giá tác động

Đánh giá tác động của các chương trình phát triển nhân tài có tương quan với hiệu quả học tập và kinh doanh. Các chuyên gia phát triển tài năng phải có khả năng thực hiện, có hệ thống để thu thập, phân tích và báo cáo thông tin về hiệu quả của các chương trình học tập. Thu thập dữ liệu liên quan đến chiến lược và mục tiêu kinh doanh giúp ra quyết định, cải thiện các chương trình học tập và nâng cao giá trị của việc học hỏi với các nhà lãnh đạo cấp cao và các bên liên quan của doanh nghiệp.

Kiến thức/Kỹ năng

- Kiến thức về mô hình và phương pháp đánh giá về hiệu quả của quá trình học tập và giải pháp liên quan đến đào tạo nhân tài
- Kiến thức về các phương pháp, kỹ thuật và công cụ thu thập dữ liệu định tính và định lượng, ví dụ: quan sát, phỏng vấn, nhóm tập trung, khảo sát và/ hoặc đánh giá..
- Có kỹ năng tạo công cụ thu thập dữ liệu, ví dụ bảng câu hỏi, khảo sát và phỏng vấn có cấu trúc
- Kiến thức về các loại và phương pháp thiết kế bản nghiên cứu, ví dụ như thực nghiệm, so sánh tương quan, mô tả, phân tích tổng hợp, phân tích dọc và cắt ngang
- Kỹ năng lựa chọn và thiết kế câu hỏi để khảo sát và tìm hiểu tổ chức, ví dụ tạo ra các giả thiết, lựa chọn phương pháp luận

Nguồn: Talent Development Capability Model của ATD

DỊCH VỤ CỐT LÕI



Tư vấn chuyển đổi doanh nghiệp

Giải quyết các thách thức trong quản trị nội bộ doanh nghiệp



Huấn luyện đội ngũ lãnh đạo

Các phương pháp huấn luyện hiện đại giúp đội ngũ lãnh đạo tìm được giải pháp xử lý vấn đề cho doanh nghiệp



Tư vấn Chiến lược phát triển nguồn lực

Xây dựng doanh nghiệp trở thành "Tổ chức học tập" nhằm nâng cao chất lượng nguồn lực



Tư vấn – Huấn luyện triển khai OKR

Phương pháp quản trị doanh nghiệp theo mục tiêu



Chuyển đổi Agile

Đào tạo, huấn luyện đội ngũ, xây dựng cộng đồng Agile trong doanh nghiệp



XEM THÊM
TẠI ĐÂY

Là một thành viên trong hệ sinh thái Agilead Global, **GrowMind** ra đời với sứ mệnh "**Đồng kiến tạo mạng lưới các Công ty tiến bộ và hạnh phúc**", đưa đến các giải pháp **tư vấn chuyển đổi doanh nghiệp**, giúp nâng cao năng lực quản trị và phát triển chất lượng nguồn nhân lực.