



ĐÁNH GIÁ CỦA CÁN BỘ QUẢN LÝ VÀ GIÁO VIÊN Ở CƠ SỞ ĐÀO TẠO CẢNH SÁT NHÂN DÂN VỀ TÍNH CẦN THIẾT CỦA RÈN LUYỆN KỸ NĂNG NGHỀ NGHIỆP CHO HỌC VIÊN

Vũ Thị Hà

Trường Cao đẳng Cảnh sát nhân dân II

Tác giả liên hệ: Email: vuhacand@gmail.com

Ngày nhận bài: 25-12-2018; ngày nhận bài sửa: 04-01-2019; ngày duyệt đăng: 17-01-2019

TÓM TẮT

Việc rèn luyện kỹ năng nghề nghiệp cho học viên ở các cơ sở đào tạo cảnh sát nhân dân là rất cần thiết. Điều đó được thể hiện qua việc đánh giá của cán bộ quản lý và giáo viên tại các cơ sở này. Cuộc khảo sát thực hiện trên bốn cơ sở đào tạo gồm 140 cán bộ quản lý và giáo viên. Kết quả cho thấy có 55 kỹ năng được đánh giá ở mức khá cần thiết và các thứ bậc của các kỹ năng được đánh giá tùy theo tần số áp dụng chúng trong thực tiễn công tác và đời sống.

Từ khóa: đánh giá, kỹ năng nghề nghiệp.

1. Đặt vấn đề

Hiện nay ở các cơ sở đào tạo, ngoài việc giảng dạy kiến thức còn cần phải rèn luyện kỹ năng cho học viên để đáp ứng yêu cầu phát triển của khoa học, kỹ thuật và xã hội.

Mục tiêu giáo dục là đào tạo con người Việt Nam phát triển toàn diện, có đạo đức, tri thức, sức khỏe, thẩm mỹ và nghề nghiệp, trung thành với lý tưởng độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội; hình thành và bồi dưỡng nhân cách, phẩm chất và năng lực của công dân, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc. (Quốc hội, 2005)

Những kỹ năng nghề nghiệp được xem như nền tảng để thực hiện nhiệm vụ được giao sau khi ra trường là cần thiết cho tất cả học viên tham gia học tập ở cơ sở đào tạo. Kỹ năng nghề nghiệp đóng vai trò quan trọng cho sự thành công của mỗi người trong nghề nghiệp và sự thành công của tổ chức.

Xuất phát từ thực tiễn ấy, các cơ sở đào tạo cảnh sát nhân dân cũng luôn chú trọng đến việc quản lý hoạt động rèn luyện các kỹ năng nghề nghiệp cho học viên, đáp ứng yêu cầu của ngành và của xã hội. Việc chú trọng đến hoạt động rèn luyện kỹ năng nghề nghiệp cho học viên ở các cơ sở đào tạo cảnh sát nhân dân được thể hiện không chỉ bằng việc xây dựng chuẩn đầu ra, chương trình khung đào tạo... mà còn thể hiện ở việc đánh giá của cán bộ quản lý và giáo viên (CBQL và GV) về tính cần thiết của rèn luyện kỹ năng nghề nghiệp cho học viên.

Trong Chuẩn đầu ra Chuyên ngành Trình sát phòng, chống tội phạm trật tự xã hội, Trường Cao đẳng Cảnh sát nhân dân II đã nêu rõ:

Kỹ năng mềm

- Có kỹ năng tự học, nghiên cứu khoa học; có tác phong làm việc khoa học, độc lập, làm việc được theo nhóm; có khả năng chỉ huy, điều hành tổ, nhóm công tác.
- Giao tiếp, ứng xử có văn hóa trong đơn vị công tác, khi tiếp xúc với nhân dân và với cộng đồng.
- Trình bày, diễn đạt vấn đề trước đám đông rõ ràng, mạch lạc.

(Trường Cao đẳng Cảnh sát nhân dân II, 2017)

Như vậy, trong các cơ sở giáo dục sau phổ thông nói chung và Trường Cao đẳng Cảnh sát nhân dân II nói riêng, đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên đóng vai trò quan trọng trong việc hình thành và phát triển kỹ năng nghề nghiệp cho học viên. Vì vậy, chúng tôi nghiên cứu việc đánh giá của cán bộ quản lý và giáo viên ở cơ sở đào tạo cảnh sát nhân dân về rèn luyện kỹ năng nghề nghiệp cho học viên là rất cần thiết.

2. Phương pháp nghiên cứu**2.1. Thang đo dùng trong nghiên cứu****2.1.1. Bảng hỏi là thang đo nghiên cứu chính của đề tài**

Sau khi tổng kết bằng phương pháp phân tích nội dung từ các tài liệu có liên quan đến các mặt rèn luyện kỹ năng nghề nghiệp cho học viên của các trường cảnh sát nhân dân, chúng tôi xác định dụng cụ nghiên cứu chính là bảng hỏi. Cụ thể:

Một Bảng hỏi thử nghiệm gồm 65 câu hỏi, một Bảng hỏi chính thức gồm 55 câu hỏi về kỹ năng nghề nghiệp cho học viên của Trường Cảnh sát nhân dân.

Nội dung của bảng hỏi được chia làm 2 phần:

- A. Những thông tin cá nhân về khách thể nghiên cứu
- B. Những kỹ năng liên quan đến chuyên nghiệp gồm 11 nhóm, mỗi nhóm có 5 kỹ năng phụ:
 - Kỹ năng giao tiếp;
 - Kỹ năng giải quyết vấn đề;
 - Kỹ năng thể hiện thái độ và hành vi tích cực;
 - Kỹ năng thích ứng;
 - Kỹ năng làm việc với người khác;
 - Kỹ năng tư duy sáng tạo;
 - Kỹ năng sử dụng tư duy logic;
 - Kỹ năng thể hiện trách nhiệm;
 - Kỹ năng lựa chọn những ưu tiên trong hành động;
 - Kỹ năng đưa ra quyết định;
 - Kỹ năng thể hiện sự mềm dẻo.

2.1.2. Cách quy điểm

Đối với Bảng hỏi dành cho CBQL & GV và Bảng hỏi dành cho học viên.

Mỗi câu hỏi có 5 mức (theo thang Likert) từ mức cao nhất Rất cần thiết (quy ra điểm 5), Cần thiết (quy ra điểm 4), Trung bình (quy ra điểm 3), Ít cần thiết (quy ra điểm 2) và Không cần thiết (quy ra điểm 1).

Do mỗi kỹ năng có 5 kỹ năng phụ hợp thành, nên các kỹ năng sẽ tính trung bình cộng của các kỹ năng phụ và kết quả về các kỹ năng nghề nghiệp sẽ có 11 kỹ năng. Tác giả sẽ dùng kết quả này để trình bày kết quả.

Hệ số tin cậy của thang đo (Cronbach's Alpha): 0,971

Độ phân cách (ĐPC) của các câu trong bảng hỏi.

Bảng 1. Độ phân cách (ĐPC) của các câu trong bảng hỏi dành cho CBQL&GV

Câu	ĐPC	Câu	ĐPC	Câu	ĐPC	Câu	ĐPC	Câu	ĐPC
1	0,399	12	0,541	23	0,631	34	0,696	45	0,720
2	0,387	13	0,563	24	0,541	35	0,765	46	0,698
3	0,392	14	0,512	25	0,600	36	0,774	47	0,618
4	0,447	15	0,507	26	0,751	37	0,801	48	0,603
5	0,359	16	0,661	27	0,747	38	0,762	49	0,648
6	0,557	17	0,555	28	0,731	39	0,781	50	0,622
7	0,528	18	0,629	29	0,699	40	0,820	51	0,389
8	0,597	19	0,591	30	0,705	41	0,759	52	0,579
9	0,543	20	0,646	31	0,743	42	0,772	53	0,552
10	0,542	21	0,598	32	0,756	43	0,760	54	0,510
11	0,616	22	0,602	33	0,782	44	0,776	55	0,505

Trị số của độ phân cách của các câu:

Những câu có độ phân cách khá: 1, 2, 3, 5 và 51.

Những câu có độ phân cách tốt: 4, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 52, 53, 54 và 55.

2.2. Mẫu nghiên cứu

Tổng số: 140 CBQL và GV được phân bố theo các biến số sau đây:

Giới tính	N	%
Không trả lời	4	2,9
Nam	107	76,4
Nữ	29	20,7

Vị trí công tác	N	%
Không trả lời	8	5,7
Phó Hiệu trưởng	3	2,1
Trưởng (Phó) Khoa, Bộ môn, Phòng	18	12,9
Giáo viên chủ nhiệm, Cán bộ quản lý	60	42,9
Giáo viên	51	36,4

Thâm niên công tác	N	%
Không trả lời	8	5,7
dưới 5 năm	52	37,1
từ 6 đến 15 năm	65	46,4
từ 16 đến 24 năm	8	5,7
trên 25 năm	7	5,0

Trường	N	%
Không trả lời	4	2,9
1. Trung cấp Cảnh sát Nhân dân III	44	31,4
2. Đại học Cảnh sát Nhân dân	34	24,3
3. Cao đẳng CSND II	21	15,0
4. Trung cấp CSND V	37	26,5

3. Kết quả nghiên cứu

3.1. Đánh giá của CBQL và GV về tính cần thiết việc rèn luyện kỹ năng nghề nghiệp tại các trường đào tạo học viên cảnh sát nhân dân

a) Đánh giá chung của CBQL và GV về tính cần thiết việc rèn luyện kỹ năng nghề nghiệp tại các trường đào tạo học viên cảnh sát nhân dân.

Trong những trường đào tạo học viên cảnh sát nhân dân theo như khảo sát cho thấy có 28 ngành khác nhau. Do đó, không thể lựa chọn những kỹ năng cần thiết cho từng ngành để đào tạo. Điều có thể làm được là các trường chọn những kỹ năng mang tính nghề nghiệp chung để đào tạo cho tất cả học viên. Ngoài ra, từng ngành sẽ được thêm những kỹ năng chuyên biệt riêng. Dưới đây là kết quả nghiên cứu:

Bảng 1. Đánh giá của CBQL và GV về tính cần thiết

việc rèn luyện kỹ năng nghề nghiệp tại các trường đào tạo học viên cảnh sát nhân dân (chi tiết)

STT	Nội dung	TB	ĐLTC	Thứ bậc
	Kỹ năng giao tiếp	4,03	0,96	2
1	Giải quyết thành công các cuộc xung đột và bất bình cho một giải pháp cá hai cùng thắng	4,12	1,02	1
2	Thích ứng với phong cách quản lý để đáp ứng các nhu cầu của cá nhân hoặc tình huống	4,03	1,08	3
3	Thể hiện lòng bao dung và sự hiểu biết về người khác	4,09	1,09	2
4	Thiết lập mối quan hệ tốt với nhân dân và đồng chí đồng đội	3,89	1,12	5
5	Có khả năng làm việc thông qua những bất đồng với đồng chí đồng đội	4,01	1,08	4
	Giải quyết vấn đề	3,97	0,60	3
6	Có khả năng giải quyết vấn đề ở nguyên nhân gốc chứ không phải ở mức độ triệu chứng	3,93	0,85	5

7	Đặt các câu hỏi “đúng” để đo lường hoặc đánh giá tình huống	3,95	0,83	4
8	Xác định các tác động của các giải pháp được đề nghị	3,98	0,77	3
9	Đưa ra đánh giá dựa trên những thông tin có liên quan	4,11	0,73	2
10	Giải quyết các vấn đề có những hạn chế khó khăn hay mâu thuẫn	4,12	0,66	1
	Thái độ và hành vi tích cực	3,94	0,70	6
11	Vấn tập trung ngay cả khi chịu áp lực và căng thẳng	3,91	0,80	3
12	Chính xác trong việc quản lí thời gian	3,88	0,84	5
13	Thực hiện chức năng tốt dù cho áp lực công việc căng thẳng và khối lượng công việc nhiều	3,90	0,84	4
14	Duy trì kiểm soát bản thân ngay cả khi bị chỉ trích cá nhân	3,95	0,82	2
15	Hợp tác với các cán bộ quản lí và các giáo viên để giải quyết nhu cầu và mối quan tâm của học viên	4,01	0,80	1
	Khả năng thích ứng	3,93	0,65	7
16	Đề xuất ý tưởng mới trong các cuộc họp	3,94	0,79	2
17	Tạo ra quy trình mới và hiệu quả	3,88	0,77	4
18	Phát triển một số phương pháp tiếp cận hay giải pháp cho một vấn đề	3,86	0,77	5
19	Tối đa hóa các giải pháp thay thế cho vấn đề	3,92	0,78	3
20	Tìm kiếm cơ hội để áp dụng công nghệ mới và phát triển	4,02	0,80	1
	Kĩ năng làm việc với người khác	3,89	0,70	9
21	Tích cực tham gia như một thành viên trong nhóm	3,95	0,82	2
22	Có khả năng chỉ cho nhóm về cách giải quyết vấn đề, lập kế hoạch và đáp ứng các mục tiêu của tổ chức và mục tiêu cụ thể	3,80	0,81	5
23	Khuyến khích làm việc theo nhóm và hợp tác	3,89	0,77	3
24	Cung cấp trợ giúp và hỗ trợ cho các thành viên khác khi cần thiết	3,82	0,77	4
25	Nhận biết những đóng góp của nhóm	3,97	0,80	1
	Kĩ năng tư duy sáng tạo	3,97	0,91	4
26	Có khả năng giúp người khác thích ứng một cách nhanh chóng với môi trường mới và bản thân sẵn sàng để thay đổi nhanh chóng	3,90	1,00	5
27	Vượt lên trên và vượt ra ngoài mục tiêu đã đề ra	3,91	0,96	3
28	Chấp nhận hành động một cách tự giác	4,03	1,00	2
29	Có khả năng đưa ra các sáng kiến để thay đổi 1 hoạt động hoặc 1 quá trình của hoạt động	4,10	0,98	1
30	Làm việc nhanh chóng để hoàn thành mục tiêu trước thời hạn của bản thân	3,91	1,01	4
	Kĩ năng sử dụng tư duy toán học	3,82	0,93	10
31	Giải quyết sự bất bình dù sớm hay muộn	3,87	0,99	2
32	Đo lường năng lực dựa vào các mục tiêu chung và mục tiêu cụ thể	3,85	0,91	3
33	Xem xét kết quả công việc ngay sau khi hoàn thành nhiệm vụ	3,91	1,10	1

34	Tặng thưởng cấp dưới vì vượt quá mục tiêu	3,68	1,21	5
35	Thiết lập các mục tiêu chung và mục tiêu cụ thể đầy thách thức	3,77	1,10	4
	Trách nhiệm	3,74	1,07	11
36	Có ý thức về vấn đề cần giải quyết hay vấn đề đặt ra có thể ảnh hưởng đến tổ chức	3,79	1,15	2
37	Xác định vai trò, quyền và trách nhiệm của học viên	3,69	1,16	4
38	Chịu trách nhiệm về kết quả công việc	3,67	1,18	5
39	Khuyến khích học viên đề thiết lập mục tiêu đầy thách thức nhưng có thể đạt được	3,75	1,19	3
40	Chấp nhận trách nhiệm về kết quả	3,80	1,11	1
	Những ưu tiên trong hành động	3,97	1,08	5
41	Truyền tải một cảm giác cấp bách về vấn đề giải quyết và cơ hội	4,10	1,13	1
42	Xác định cách để đơn giản hóa quy trình làm việc và giảm thời gian không cần thiết	4,02	1,14	2
43	Có liên quan về thực hiện công việc đúng thời hạn và trong phạm vi ngân sách	3,85	1,23	5
44	Tích cực thúc đẩy người khác để đạt hoặc vượt mục tiêu	3,92	1,15	4
45	Đáp ứng nhanh chóng với "vấn đề người dân", giao tiếp cởi mở với nhân dân và đồng chí đồng đội	3,95	1,28	3
	Đưa ra quyết định	4,13	0,67	1
46	Xác định kết quả thực tế khác với kết quả mong muốn và điều chỉnh cần thiết	4,18	0,75	1
47	Không mất tâm nhin về bức tranh lớn khi đưa ra quyết định	4,09	0,73	4
48	Hiểu được vấn đề cần giải quyết, vấn đề đặt ra và các giải pháp tiềm năng	4,18	0,75	2
49	Thực hiện đánh giá tốt bằng cách cho đưa ra các quyết định quan trọng và được thông báo	4,14	0,76	3
50	Giữ bình tĩnh khi đưa ra quyết định quan trọng hoặc khó khăn	4,06	0,80	5
	Thể hiện sự mềm dẻo	3,92	0,61	8
51	Thích ứng với phương pháp mới	3,66	1,02	5
52	Hiệu quả trong việc kết hợp những ý tưởng mới	3,98	0,76	2
53	Có tư duy sáng tạo với những cách khác nhau để hoàn thành mục tiêu	3,87	0,74	4
54	Làm việc hiệu quả trong suốt thời gian của sự thay đổi	3,96	0,84	3
55	Có khả năng làm thay đổi ý kiến trung lập thành các nhiệm vụ cụ thể	4,12	0,80	1

Tóm tắt kết quả, ta có: (theo quy định của Hiệp hội Tâm lý học Hoa Kỳ – APA)

Điểm trung bình	Mức độ	Câu số
từ 4,51 đến 5,0	Cần thiết	0
từ 3,51 đến 4,50	Khá cần thiết	1 đến 55
từ 2,51 đến 3,50	Trung bình	0
từ 1,50 đến 2,50	Ít cần thiết	0
từ 1,0 đến 1,49	Không cần thiết	0

Kết quả Bảng 1 cho thấy đánh giá thứ bậc của CBQL và GV về các kĩ năng được sắp xếp từ cao xuống thấp như sau:

❖ Trung bình: 4,01-4,18 (Thứ bậc: 1-18)

Xác định kết quả thực tế khác với kết quả mong muốn và điều chỉnh cần thiết; Hiểu được vấn đề cần giải quyết, vấn đề đặt ra và các giải pháp tiềm năng; Thực hiện đánh giá tốt bằng cách cho đưa ra các quyết định quan trọng và được thông báo; Giải quyết thành công các cuộc xung đột và bất bình cho một giải pháp cả hai cùng thắng; Giải quyết các vấn đề có những hạn chế khó khăn hay mâu thuẫn; Có khả năng làm thay đổi ý kiến trung lập thành các nhiệm vụ cụ thể; Đưa ra đánh giá dựa trên những thông tin có liên quan; Có khả năng đưa ra các sáng kiến để thay đổi một hoạt động hoặc một quá trình của hoạt động; Truyền tải một cảm giác cấp bách về vấn đề giải quyết và cơ hội; Thể hiện lòng bao dung và sự hiểu biết về người khác; Không mất tâm nhin về bức tranh lớn khi đưa ra quyết định; Giữ bình tĩnh khi đưa ra quyết định quan trọng hoặc khó khăn; Thích ứng với phong cách quản lí để đáp ứng các nhu cầu của cá nhân hoặc tinh huớng; Chấp nhận hành động một cách tự giác; Tìm kiếm cơ hội để áp dụng công nghệ mới và phát triển; Xác định cách để đơn giản hóa quy trình làm việc và giảm thời gian không cần thiết; Có khả năng làm việc thông qua những bất đồng với đồng chí đồng đội và Hợp tác với các cán bộ quản lí và các giáo viên để giải quyết nhu cầu và mối quan tâm của học viên.

❖ Trung bình: 3,90-3,98 (Thứ bậc: 19-36)

Xác định các tác động của các giải pháp được đề nghị; Hiệu quả trong việc kết hợp những ý tưởng mới; Nhận biết những đóng góp của nhóm; Làm việc hiệu quả trong suốt thời gian của sự thay đổi; Đặt các câu hỏi “đúng” để đo lường hoặc đánh giá tình huớng; Duy trì kiểm soát bản thân ngay cả khi bị chỉ trích cá nhân; Tích cực tham gia như một thành viên trong nhóm; Đáp ứng nhanh chóng với “vấn đề người dân”, giao tiếp cởi mở với nhân dân và đồng chí đồng đội; Đề xuất ý tưởng mới trong các cuộc họp; Có khả năng giải quyết vấn đề ở nguyên nhân gốc chứ không phải ở mức độ triệu chứng; Tối đa hóa các giải pháp thay thế cho vấn đề; Tích cực thúc đẩy người khác để đạt hoặc vượt mục tiêu; Vẫn tập trung ngay cả khi chịu áp lực và căng thẳng; Vượt lên trên và vượt ra ngoài mục tiêu đã đề ra; Làm việc nhanh chóng để hoàn thành mục tiêu trước thời hạn của bản thân; Xem xét kết quả công việc ngay sau khi hoàn thành nhiệm vụ; Thực hiện chức năng tốt dù cho áp lực công việc căng thẳng và khối lượng công việc nhiều và Có khả năng giúp người khác thích ứng một cách nhanh chóng với môi trường mới và bản thân sẵn sàng để thay đổi nhanh chóng.

❖ Trung bình: 3,80-3,89 (Thứ bậc: 37-47)

Thiết lập mối quan hệ tốt với nhân dân và đồng chí đồng đội; Khuyến khích làm việc theo nhóm và hợp tác; Chính xác trong việc quản lí thời gian; Tạo ra quy trình mới và hiệu quả; Giải quyết sự bất bình dù sớm hay muộn; Có tư duy sáng tạo với những cách khác nhau để hoàn thành mục tiêu; Phát triển một số phương pháp tiếp cận hay giải pháp cho một vấn đề; Đo lường năng lực dựa vào các mục tiêu chung và mục tiêu cụ thể; Có liên quan về thực hiện công việc đúng thời hạn và trong phạm vi ngân sách; Cung cấp trợ

giúp và hỗ trợ cho các thành viên khác khi cần thiết; Có khả năng chỉ cho nhóm về cách giải quyết vấn đề, lập kế hoạch và đáp ứng các mục tiêu của tổ chức và mục tiêu cụ thể và Chấp nhận trách nhiệm về kết quả.

❖ Trung bình: 3,66-3,79 (Thứ bậc: 48-55)

Có ý thức về vấn đề cần giải quyết hay vấn đề đặt ra có thể ảnh hưởng đến tổ chức; Thiết lập các mục tiêu chung và mục tiêu cụ thể đầy thách thức; Khuyến khích học viên để thiết lập mục tiêu đầy thách thức nhưng có thể đạt được; Xác định vai trò, quyền và trách nhiệm của học viên; Tặng thưởng cấp dưới vì vượt quá mục tiêu; Chịu trách nhiệm về kết quả công việc và Thích ứng với phương pháp mới.

Tóm lại, những kĩ năng được đánh giá ở thứ bậc cao nhất là kĩ năng xem xét tính thực tiễn của môi trường hoạt động và kĩ năng giải quyết vấn đề. Những kĩ năng được đánh giá ở thứ bậc thấp nhất là kĩ năng mang tính khách quan do cấp trên đề xuất và thuộc cấp phải tuân theo.

b) So sánh đánh giá của CBQL và GV về tính cần thiết việc rèn luyện kĩ năng nghề nghiệp tại các trường đào tạo học viên cảnh sát nhân dân theo các biến số.

Để việc so sánh thuận tiện, tác giả tính trung bình cộng của các kĩ năng phụ của từng kĩ năng. Dưới đây là kết quả sau khi tính trung bình cộng.

Bảng 2. Đánh giá của CBQL và GV về tính cần thiết việc rèn luyện kĩ năng nghề nghiệp tại các trường đào tạo học viên cảnh sát nhân dân (theo kĩ năng chính)

Nội dung	TB	ĐLTC	Thứ bậc
Kĩ năng giao tiếp	4,03	0,96	2
Giải quyết vấn đề	3,97	0,60	3
Thái độ và hành vi tích cực	3,94	0,70	6
Khả năng thích ứng	3,93	0,65	7
Kĩ năng làm việc với người khác	3,89	0,70	9
Kĩ năng tư duy sáng tạo	3,97	0,91	4
Kĩ năng áp dụng toán học	3,82	0,93	10
Trách nhiệm	3,74	1,07	11
Những ưu tiên trong hành động	3,97	1,08	5
Đưa ra quyết định	4,13	0,67	1
Thể hiện sự mềm dẻo	3,92	0,61	8

Kết quả Bảng 2 cho thấy, đánh giá của CBQL và GV về tính cần thiết việc rèn luyện kĩ năng nghề nghiệp tại các trường đào tạo học viên cảnh sát nhân dân theo thứ bậc từ cao xuống thấp như sau: Đưa ra quyết định (thứ bậc 1); Kĩ năng giao tiếp (thứ bậc 2); Giải quyết vấn đề (thứ bậc 3); Kĩ năng tư duy sáng tạo (thứ bậc 4); Những ưu tiên trong hành động (thứ bậc 5); Thái độ và hành vi tích cực (thứ bậc 6); Khả năng thích ứng (thứ bậc 7); Thể hiện sự mềm dẻo (thứ bậc 8); Kĩ năng làm việc với người khác (thứ bậc 9); Kĩ năng sử dụng tư duy toán học (thứ bậc 10) và Trách nhiệm (thứ bậc 11). Tất cả cá kĩ năng được CBQL và GV đánh giá ở mức cần thiết.

Như vậy, sáu kĩ năng cần thiết ở thứ bậc cao nhất là những kĩ năng cần thiết cho chiến sĩ cảnh sát các cấp khi thực hiện nhiệm vụ; năm kĩ năng được đánh giá ở các thứ bậc tiếp theo mang đặc điểm nhân cách và chấp hành mệnh lệnh.

Nói cách khác, hoạt động rèn luyện các kĩ năng mang tính nghề nghiệp được đánh giá cao hơn các kĩ năng mang đặc điểm nhân cách và chấp hành mệnh lệnh. Đây là một đánh giá có căn nhắc và nghiêm túc của CBQL và GV ở các cơ sở đào tạo Cảnh sát nhân dân.

Ghi chú:

Khi kiểm nghiệm F được dùng và 2 cột trị số F và P có trong bảng. Nếu $P < 0,05$ thì kiểm nghiệm F có sự khác biệt ý nghĩa thống kê giữa các tham số của khách thể nghiên cứu về cách đánh giá một ý kiến đó; nếu $P > 0,05$ thì kiểm nghiệm F không có sự khác biệt ý nghĩa thống kê giữa các tham số của khách thể nghiên cứu về cách đánh giá một ý kiến đó.

3.2. Đánh giá của CBQL và GV về tính cần thiết việc rèn luyện kĩ năng nghề nghiệp tại các trường đào tạo học viên cảnh sát nhân dân theo biến số giới tính

Bảng 3. So sánh đánh giá của CBQL và GV về tính cần thiết việc rèn luyện kĩ năng nghề nghiệp tại các trường đào tạo học viên cảnh sát nhân dân theo biến số giới tính

Nội dung	Giới tính				F df=1	P
	Nam		Nữ			
	TB	ĐLTC	TB	ĐLTC		
Kĩ năng giao tiếp	4,16	0,81	3,70	1,16	5,99	0,01
Giải quyết vấn đề	3,99	0,61	3,88	0,57	0,64	0,42
Thái độ và hành vi tích cực	3,98	0,73	3,77	0,59	1,91	0,16
Khả năng thích ứng	4,00	0,57	3,66	0,87	6,21	0,01
Kĩ năng làm việc với người khác	3,98	0,61	3,57	0,94	8,03	0,00
Kĩ năng tư duy sáng tạo	4,01	0,89	3,82	1,03	0,91	0,34
Kĩ năng áp dụng toán học	3,88	0,91	3,59	1,02	2,10	0,14
Trách nhiệm	3,84	0,98	3,32	1,33	5,35	0,02
Những ưu tiên trong hành động	4,04	0,99	3,70	1,39	2,10	0,15
Đưa ra quyết định	4,15	0,69	4,04	0,61	0,53	0,46
Thể hiện sự mềm dẻo	3,95	0,63	3,81	0,56	1,11	0,29

Quan sát Bảng 3 cho thấy, đánh giá của CBQL và GV (theo biến số giới tính) về tính cần thiết việc rèn luyện kĩ năng nghề nghiệp tại các trường đào tạo học viên cảnh sát nhân dân:

Có sự khác biệt ý nghĩa thống kê ở các kĩ năng: Kĩ năng giao tiếp, Khả năng thích ứng, Kĩ năng làm việc với người khác và Trách nhiệm. CBQL và GV nam giới đánh giá cao hơn CBQL và GV nữ.

Không có sự khác biệt ý nghĩa thống kê ở các kĩ năng: Giải quyết vấn đề, Thái độ và hành vi tích cực, Kĩ năng tư duy sáng tạo, Kĩ năng áp dụng toán học, Những ưu tiên trong hành động, Đưa ra quyết định và Thể hiện sự mềm dẻo.

Có thể nói, một số kĩ năng mang đặc tính môi trường sống (thành thị và nông thôn) nhiều hơn nên có sự khác biệt; còn những kĩ năng mang tính trí tuệ và thái độ thì không có sự khác biệt qua đánh giá của CBQL và GV theo giới tính.

3.3. Đánh giá của CBQL và GV về tính cần thiết việc rèn luyện kỹ năng nghề nghiệp tại các trường đào tạo học viên cảnh sát nhân dân theo biến số vị trí công tác

Bảng 4. So sánh đánh giá của CBQL và GV về tính cần thiết việc rèn luyện kỹ năng nghề nghiệp tại các trường đào tạo học viên cảnh sát nhân dân theo biến số vị trí công tác

Nội dung	Vị trí công tác				F df=1	P
	CBQL		GV			
	TB	ĐLTC	TB	ĐLTC		
Kỹ năng giao tiếp	4,09	0,97	3,94	1,01	0,67	0,41
Giải quyết vấn đề	4,00	0,61	3,93	0,57	0,47	0,49
Thái độ và hành vi tích cực	4,03	0,71	3,78	0,68	3,92	0,05
Khả năng thích ứng	4,00	0,69	3,82	0,56	2,42	0,12
Kỹ năng làm việc với người khác	4,00	0,75	3,74	0,60	4,19	0,04
Kỹ năng tư duy sáng tạo	4,00	0,95	3,92	0,87	0,23	0,63
Kỹ năng áp dụng toán học	3,87	1,00	3,72	0,86	0,79	0,37
Trách nhiệm	3,82	1,10	3,60	1,06	1,19	0,27
Những ưu tiên trong hành động	4,00	1,06	3,91	1,17	0,21	0,64
Đưa ra quyết định	4,19	0,71	3,08	0,61	0,76	0,38
Thể hiện sự mềm dẻo	3,94	0,64	3,86	0,59	0,52	0,47

Kết quả Bảng 4 cho thấy, đánh giá của CBQL và GV (theo biến số vị trí công tác) về tính cần thiết việc rèn luyện kỹ năng nghề nghiệp tại các trường đào tạo học viên Cảnh sát nhân dân:

Có sự khác biệt ý nghĩa thống kê ở các kỹ năng: Thái độ và hành vi tích cực và Kỹ năng làm việc với người khác. CBQL đánh giá cao hơn GV.

Không có sự khác biệt ý nghĩa thống kê ở các kỹ năng: Kỹ năng giao tiếp, Giải quyết vấn đề, Khả năng thích ứng, Kỹ năng tư duy sáng tạo, Kỹ năng áp dụng toán học, Trách nhiệm, Những ưu tiên trong hành động, Đưa ra quyết định và Thể hiện sự mềm dẻo.

3.4. Đánh giá của CBQL và GV về tính cần thiết việc rèn luyện kỹ năng nghề nghiệp tại các trường đào tạo học viên Cảnh sát nhân dân theo biến số thâm niên công tác

Bảng 5. So sánh đánh giá của CBQL và GV về tính cần thiết việc rèn luyện kỹ năng nghề nghiệp tại các trường đào tạo học viên cảnh sát nhân dân theo biến số thâm niên công tác

Nội dung	Thâm niên công tác								F df=3	P
	đến 5 năm		từ 6 đến 15 năm		16 đến 24 năm		trên 25 năm			
	TB	ĐLTC	TB	ĐLTC	TB	ĐLTC	TB	ĐLTC		
Kỹ năng giao tiếp	4,10	0,61	4,09	0,89	3,45	1,58	3,11	2,18	3,26	0,02
Giải quyết vấn đề	3,93	0,54	3,91	0,61	4,13	0,85	4,34	0,52	1,33	0,26
Thái độ và hành vi tích cực	3,71	0,77	4,08	0,54	3,65	0,89	4,23	0,82	3,78	0,01
Khả năng thích ứng	3,73	0,74	4,01	0,56	3,92	0,71	4,17	0,55	2,10	0,10

Kĩ năng làm việc với người khác	3,67	0,84	3,96	0,57	4,05	0,64	4,31	0,58	2,85	0,04
Kĩ năng tư duy sáng tạo	3,97	0,58	3,94	1,05	4,15	0,78	3,74	1,80	0,24	0,86
Kĩ năng áp dụng toán học	3,73	0,72	3,85	1,05	4,03	0,56	3,60	1,63	0,40	0,75
Trách nhiệm	3,62	0,93	3,82	1,13	3,70	0,77	3,63	1,92	0,31	0,81
Những ưu tiên trong hành động	3,89	0,99	3,96	1,15	4,20	0,81	3,97	1,80	0,18	0,90
Đưa ra quyết định	4,05	0,57	4,18	0,77	4,08	0,84	4,26	0,44	0,45	0,71
Thể hiện sự mềm dẻo	3,82	0,52	3,95	0,65	3,90	0,81	4,09	0,73	0,65	0,58

Bảng 5 cho thấy, đánh giá của CBQL và GV (theo biến số thâm niên công tác) về tính cần thiết việc rèn luyện kĩ năng nghề nghiệp tại các trường đào tạo học viên Cảnh sát nhân dân:

Có sự khác biệt thống kê ở các kĩ năng:

+ Kĩ năng giao tiếp: CBQL và GV thâm niên: đến 5 năm đánh giá cao nhất; từ 6 đến 15 năm đánh giá thứ hai; từ 16 đến 24 năm đánh giá thứ ba và trên 25 năm đánh giá thấp nhất.

+ Kĩ năng giải quyết vấn đề: CBQL và GV thâm niên: trên 25 năm đánh giá cao nhất; từ 16 đến 24 năm đánh giá thứ hai; đến 5 năm đánh giá thứ ba và từ 6 đến 15 năm đánh giá thấp nhất.

+ Thái độ và hành vi tích cực: CBQL và GV thâm niên: trên 25 năm đánh giá cao nhất; từ 6 đến 15 năm đánh giá thứ hai; từ 16 đến 24 năm đánh giá thứ ba và đến 5 năm đánh giá thấp nhất.

+ Khả năng thích ứng: CBQL và GV thâm niên: trên 25 năm đánh giá cao nhất; từ 6 đến 15 năm đánh giá thứ hai; từ 16 đến 24 năm đánh giá thứ ba và đến 5 năm đánh giá thấp nhất.

+ Kĩ năng làm việc với người khác: CBQL và GV thâm niên: trên 25 năm đánh giá cao nhất; từ 16 đến 24 năm đánh giá thứ hai; từ 6 đến 15 năm đánh giá thứ ba và đến 5 năm đánh giá thấp nhất.

Không có sự khác biệt thống kê ở các kĩ năng: Khả năng thích ứng, Kĩ năng tư duy sáng tạo, Kĩ năng áp dụng toán học vào thực tiễn, Trách nhiệm, Những ưu tiên trong hành động, Đưa ra quyết định và Thể hiện sự mềm dẻo.

4. Kết luận và kiến nghị

❖ Kết luận

Từ kết quả nghiên cứu nêu trên, một số kết luận được rút ra:

Đánh giá của CBQL và GV về các kĩ năng nghề nghiệp theo thứ bậc như sau:

+ Từ thứ bậc 1 đến thứ bậc 6: Đưa ra quyết định; Kĩ năng giao tiếp; Giải quyết vấn đề; Kĩ năng tư duy sáng tạo; Những ưu tiên trong hành động; Thái độ và hành vi tích cực.

+ Từ thứ bậc 7 đến thứ bậc 11: Khả năng thích ứng; Thể hiện sự mềm dẻo; Kĩ năng làm việc với người khác; Kĩ năng sử dụng tư duy toán học và Trách nhiệm.

Tất cả các kĩ năng được CBQL và GV đánh giá ở mức cần thiết.

Như vậy, sáu kĩ năng cần thiết ở thứ bậc cao nhất là những kĩ năng cần thiết cho chiến sĩ cảnh sát các cấp khi thực hiện nhiệm vụ; năm kĩ năng được đánh giá ở các thứ bậc tiếp theo mang đặc điểm nhân cách và chấp hành mệnh lệnh.

Nói cách khác, hoạt động rèn luyện các kĩ năng mang tính nghề nghiệp được đánh giá cao hơn các kĩ năng mang đặc điểm nhân cách và chấp hành mệnh lệnh. Đây là một đánh giá có cân nhắc và nghiêm túc của CBQL và GV ở các cơ sở đào tạo cảnh sát nhân dân.

❖ Kiến nghị

Từ kết luận nêu trên, chúng tôi đề xuất một số kiến nghị như sau:

Các cơ sở đào tạo cảnh sát nhân dân có chương trình rèn luyện cho học viên những kĩ năng mang tính nghề nghiệp để học viên áp dụng vào công tác và đời sống.

Các cơ sở đào tạo cảnh sát nhân dân có chương trình rèn luyện cho học viên những kĩ năng mang đặc điểm nhân cách và chấp hành mệnh lệnh để học viên có cơ sở rèn luyện đạo đức và tinh thần kỉ luật.

❖ **Tuyên bố về quyền lợi:** Tác giả xác nhận hoàn toàn không có xung đột về quyền lợi.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Trường Cao đẳng Cảnh sát nhân dân II. (2017). *Chuẩn đầu ra Chuyên ngành Trình sát phòng, chống tội phạm trật tự xã hội*, Trường Cao đẳng CSND II (Ban hành theo QĐ số 408/QĐ-T39 ngày 03 tháng 3 năm 2017 của Hiệu trưởng Trường Cao đẳng CSND II)
- Quốc hội. (2005). *Luật Giáo dục số 38/2005/QH11*.

EVALUATION OF THE MANAGEMENT AND TEACHING STAFF AT THE PEOPLE'S POLICE SCHOOLS ABOUT THE NECESSITY OF SKILLS DEVELOPMENT

Vũ Thị Hà

Work place: People's Police College II

Corresponding author: Email: vuhacand@gmail.com

Received: 25/12/2018; Revised: 04/01/2019; Accepted: 17/01/2019

ABSTRACT

The professional skills training for students at the People's Police institutions is certainly necessary, which is clearly represented by the evaluation by managers and teachers at these branches. The survey was conducted on 4 institutions with 140 managers and teachers. The findings show that 55 skills are evaluated at the pretty necessary level, and the ranking of skills is rated according to the frequency applied to working reality and life.

Keywords: evaluate, professional skills.