



ISSN: 1859-3100

TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM TP HỒ CHÍ MINH
TẠP CHÍ KHOA HỌC

KHOA HỌC GIÁO DỤC
Tập 15, Số 4 (2018): 148-158

Email: tapchikhoahoc@hcmue.edu.vn; Website: http://tckh.hcmue.edu.vn

HO CHI MINH CITY UNIVERSITY OF EDUCATION
JOURNAL OF SCIENCE

EDUCATION SCIENCE
Vol. 15, No. 4 (2018): 148-158

ĐÁNH GIÁ CỦA CÁN BỘ QUẢN LÝ VÀ GIÁO VIÊN VỀ QUẢN LÝ RÈN LUYỆN KỸ NĂNG NGHỀ NGHIỆP CHO HỌC VIÊN CỦA HIỆU TRƯỞNG TẠI CÁC TRƯỜNG CẢNH SÁT NHÂN DÂN

Vũ Thị Hà*

Trường Cao đẳng Cảnh sát Nhân dân II

Ngày nhận bài: 22-7-2017; ngày nhận bài sửa: 22-12-2017; ngày duyệt đăng: 20-4-2018

TÓM TẮT

Các trường cảnh sát nhân dân (CSND) luôn chú trọng đến việc quản lý hoạt động rèn luyện các kỹ năng nghề nghiệp cho học viên (HV) đáp ứng yêu cầu của nghề và của xã hội. Bài viết trình bày đánh giá của cán bộ quản lý (CBQL) và giáo viên (GV) về mức độ quản lý việc đào tạo kỹ năng nghề nghiệp cho HV của hiệu trưởng (HT) tại các trường CSND về chức năng theo thứ bậc từ cao xuống thấp như sau: Đánh giá kết quả đào tạo, đề xuất nội dung đào tạo, xác định nhu cầu đào tạo và xác định mục tiêu khóa học. Kết quả này phù hợp với nhiệm vụ và hoàn cảnh của các trường rèn luyện HV CSND theo yêu cầu của từng giai đoạn và từng địa phương trong việc bảo vệ trật tự trị an của đất nước.

Từ khóa: cảnh sát nhân dân, kỹ năng nghề nghiệp, quản lý, rèn luyện.

ABSTRACT

Evaluating training programmes for professional skills development at the People's Police Schools

The people's police schools have always been focusing on managing activities involved in developing students' professional skills. To meet society's needs and job requirements, administrators and educators at the People's Police Schools have conducted evaluations on aspects of training programmes, namely academic results, implications for training programmes, training needs, and identifying objectives. The obtained outcomes show that the training programmes at the People's Police Schools have met job requirements at the local police stations.

Keywords: people's police, professional skills, management, training.

1. Đặt vấn đề

Trong bất cứ nghề nghiệp nào, kỹ năng cũng là yếu tố quan trọng đối với người lao động. Việc trang bị những kỹ năng cơ bản, cần thiết để thực hiện nhiệm vụ một cách hiệu quả luôn là vấn đề mà người học quan tâm để chuẩn bị cho nghề nghiệp sau này. Để có được những kỹ năng đó, người học phải trải qua quá trình rèn luyện nghiêm túc, chương trình rèn luyện cũng cần được sắp xếp theo thứ tự để cung cấp kiến thức cơ bản và kỹ năng cụ thể cho HV. Vì vậy, công tác quản lý rèn luyện kỹ năng nghề nghiệp là rất cần thiết.

* Email: vuhacand@gmail.com

Nội dung quản lý rèn luyện kỹ năng nghề nghiệp gồm các hoạt động sau: xác định nhu cầu rèn luyện; xác định mục tiêu khóa học; thiết kế và chuẩn bị một chương trình dựa trên những nhu cầu; giảng dạy một chương trình trong học tập thực tế, có giá trị và đánh giá rèn luyện; để các hành vi dự kiến được hình thành và tác động tích cực đối với tổ chức.

Theo tinh thần của Nghị quyết số 29-NQ/TW, trong phần B - Định hướng đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, mục tiêu cụ thể của việc giáo dục và rèn luyện như sau:

- Đối với giáo dục nghề nghiệp, tập trung đào tạo nhân lực có kiến thức, kỹ năng và trách nhiệm nghề nghiệp. Hình thành hệ thống giáo dục nghề nghiệp với nhiều phương thức và trình độ đào tạo kỹ năng nghề nghiệp theo hướng ứng dụng, thực hành, bảo đảm đáp ứng nhu cầu nhân lực kỹ thuật công nghệ của thị trường lao động trong nước và quốc tế.

- Đối với giáo dục đại học, tập trung đào tạo nhân lực trình độ cao, bồi dưỡng nhân tài, phát triển phẩm chất và năng lực tự học, tự làm giàu tri thức, sáng tạo của người học. Hoàn thiện mạng lưới các cơ sở giáo dục đại học, cơ cấu ngành nghề và trình độ đào tạo phù hợp với quy hoạch phát triển nhân lực quốc gia; trong đó, có một số trường và ngành đào tạo ngang tầm khu vực và quốc tế. Đa dạng hóa các cơ sở đào tạo phù hợp với nhu cầu phát triển công nghệ và các lĩnh vực, ngành nghề; yêu cầu xây dựng, bảo vệ Tổ quốc và hội nhập quốc tế. (Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam, 2013, tr.3)

Nhận thức rõ tầm quan trọng của việc rèn luyện kỹ năng nghề nghiệp và cả công tác quản lý, chúng tôi cho rằng việc nghiên cứu “*Đánh giá của cán bộ quản lý và giáo viên về quản lý rèn luyện kỹ năng nghề nghiệp cho HV của HT tại các trường CSND*” là rất cần thiết, nhất là đối với ngành đặc thù như CSND.

2. Thể thức và phương pháp nghiên cứu

2.1. Dụng cụ nghiên cứu

Bảng hỏi là dụng cụ nghiên cứu chính của bài viết này. 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 HV của Trường CSND, bảng hỏi gồm 39 câu được dùng để đánh giá thực trạng quản lý đào tạo kỹ năng nghề nghiệp tại các trường đào tạo HV CSND. Nội dung bảng hỏi được chia làm 2 phần:

Phần A: Những thông tin cá nhân về khách thể nghiên cứu.

Phần B: Đánh giá mức độ đạt được trong việc quản lý của HT về đào tạo các kỹ năng nghề nghiệp cho HV trường CSND, gồm các nội dung:

- Xác định mục tiêu khóa rèn luyện (gồm 9 câu hỏi);
- Xác định nhu cầu rèn luyện của nhà trường (gồm 10 câu hỏi);
- Đề xuất nội dung rèn luyện (gồm 10 câu hỏi);
- Đánh giá kết quả rèn luyện (gồm 10 câu hỏi).

2.2. Cách chấm điểm

Có 2 loại bảng hỏi: Bảng hỏi dành cho CBQL, GV và bảng hỏi dành cho HV.

Mỗi câu hỏi có 5 mức (theo thang Likert) từ cao nhất đến thấp nhất (từ 5 đến 1) theo mức độ của từng nội dung dưới đây:

- Rất cần thiết, Cần thiết, Trung bình, Ít cần thiết và Không thực hiện;
- Rất quan trọng, Quan trọng, Trung bình, Ít quan trọng và Không thực hiện;
- Rất cao, Cao, Trung bình, Thấp và Không thực hiện.

2.3. Mẫu nghiên cứu

Mẫu nghiên cứu gồm CBQL và GV với số lượng là 140.

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 HT	3	2,1
Trường (phó) khoa, bộ môn, phòng	18	12,9
GV chủ nhiệm, cán bộ QLGD	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 CSND III	44	31,4
2. Đại học CSND	34	24,1
3. Cao đẳng CSND II	21	15,0
4. Trung cấp CSND V	37	26,5

3. Kết quả nghiên cứu

Kết quả khảo sát đánh giá của CBQL và GV về mức độ quản lý đào tạo kỹ năng nghề nghiệp của HT tại các trường rèn luyện HV CSND được chia làm 2 nội dung, gồm: đánh giá chung của CBQL và GV về mức độ quản lý đào tạo kỹ năng nghề nghiệp của HT tại các

trường rèn luyện HV CSND; và so sánh đánh giá của CBQL và GV về mức độ quản lý đào tạo kỹ năng nghề nghiệp của HT tại các trường rèn luyện HV CSND.

3.1. Đánh giá chung của CBQL và GV về mức độ quản lý đào tạo kỹ năng nghề nghiệp của HT tại các trường rèn luyện HV CSND (xem các Bảng 1, 2, 3 và 4)

Bảng 1. Đánh giá của CBQL và GV về mức độ quản lý đào tạo kỹ năng nghề nghiệp (xác định mục tiêu khóa đào tạo) của HT

TT	Nội dung	TB	ĐLTC	Thứ bậc
1	Nhà trường xây dựng được mục tiêu rèn luyện	4,07	0,73	1
5	Nhà trường làm cho HV lập mục tiêu cho bản thân một cách chuyên nghiệp	4,00	0,80	2
3	Nhà trường tạo sự chắc chắn cho các HV có ý tưởng rõ ràng về mục tiêu khóa học	3,99	0,74	3
4	Nhà trường khuyến khích HV lập các mục tiêu ngắn hạn và dài hạn cho bản thân mà không bị thúc đẩy	3,99	0,76	4
2	Nhà trường lập thành văn bản các mục tiêu rèn luyện chung và mục tiêu cụ thể	3,93	0,72	5
7	Nhà trường theo dõi và thực hiện hành động khi mục tiêu khóa học không được đáp ứng để đảm bảo kết quả tốt hơn trong tương lai	3,84	1,04	6
8	Nhà trường làm cho HV lập các tiêu chuẩn cao trong hoạt động của bản thân	3,76	1,04	7
9	Nhà trường khuyến khích HV đạt được các mục tiêu về tiến độ và theo ngân sách	3,76	1,02	8
6	Nhà trường khuyến khích HV hoàn thành công việc theo tiêu chuẩn kỹ thuật cao	3,73	1,04	9

Có thể tóm tắt kết quả Bảng 1 như sau:

ĐTB	Câu 1 -9	Câu
4,51 - 5,0	Cao	0
3,51 - 4,5	Khá	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
2,51 - 3,5	Trung bình	0
1,50 - 2,5	Thấp	0
1,00- 1,49	Rất thấp	0

Kết quả cho thấy đánh giá chung của CBQL và GV về mức độ quản lý đào tạo kỹ năng nghề nghiệp (xác định mục tiêu khóa rèn luyện) của HT tại các trường rèn luyện HV CSND theo thứ bậc từ cao xuống thấp như sau: Nhà trường thành lập được mục tiêu rèn luyện (thứ bậc 1); nhà trường làm cho HV lập mục tiêu cho bản thân một cách chuyên nghiệp (thứ bậc 2); nhà trường tạo sự chắc chắn các HV có ý tưởng rõ ràng về mục tiêu khóa học (thứ bậc 3); nhà trường khuyến khích HV lập các mục tiêu ngắn hạn và dài hạn

cho bản thân mà không bị thúc đẩy (thứ bậc 4); nhà trường lập thành văn bản các mục tiêu rèn luyện chung và mục tiêu cụ thể (thứ bậc 5); nhà trường theo dõi và thực hiện hành động khi mục tiêu khóa học không được đáp ứng để đảm bảo kết quả tốt hơn trong tương lai (thứ bậc 6); nhà trường làm cho HV lập các tiêu chuẩn cao trong hoạt động của bản thân (thứ bậc 7); nhà trường khuyến khích HV đạt được các mục tiêu về tiến độ và theo ngân sách (thứ bậc 8); và nhà trường khuyến khích HV hoàn thành công việc theo tiêu chuẩn kỹ thuật cao (thứ bậc 9).

Các nội dung của việc xác định mục tiêu khóa đào tạo được đánh giá quản lý ở mức độ khá. Cụ thể:

- Ở năm thứ bậc cao nhất: Nhà trường lập được các mục tiêu, làm cho HV nắm chắc được mục tiêu khóa học và thành lập mục tiêu cá nhân phù hợp với khóa học. Các mục tiêu khóa học được nhà trường lập thành văn bản.
- Ở những thứ bậc tiếp theo: Nhà trường theo dõi và điều chỉnh các mục tiêu cho phù hợp với thực tiễn đào tạo, đồng thời khuyến khích HV cố gắng đạt được mục tiêu khóa học đề ra.

Có thể nói, việc quản lý mục tiêu đào tạo của HT được CBQL và GV đánh giá là phù hợp và đạt kết quả ở mức độ khá.

Bảng 2. Đánh giá của CBQL và GV về mức độ quản lý rèn luyện kỹ năng nghề nghiệp (xác định nhu cầu rèn luyện của nhà trường) của HT

TT	Nội dung	TB	ĐLTC	Thứ bậc
17	HT khuyến khích HV đạt được các kỹ năng và trình độ rèn luyện cần thiết	4,12	0,67	1
16	HT cho phép các cá nhân chịu trách nhiệm về quyết định của mình	4,08	0,73	2
18	HT khuyến khích HV vượt mục tiêu đề ra của họ	4,06	0,65	3
10	HT huy động những nỗ lực của nhà trường để thực hiện quản lý sự thay đổi	4,02	0,77	4
15	HT khuyến khích HV giải quyết những vấn đề của riêng họ	4,00	0,75	5
14	HT khuyến khích các thành viên của trường làm việc hợp tác với những người khác để thực hiện thay đổi	3,96	0,78	6
12	HT huy động những các nguồn lực để thực hiện các thủ tục lập kế hoạch và quản lý thay đổi	3,92	0,76	7
11	HT giải quyết những trì trệ của tổ chức và phòng ban để thay đổi	3,86	0,77	8
13	HT giúp các bộ phận quản lý thay đổi tổ chức	3,82	0,77	9
19	HT dựa trên cơ sở đầu vào từ những HV để đưa ra quyết định	3,76	0,77	10

Có thể tóm tắt kết quả ở Bảng 2 như sau:

ĐTB	Câu 10 - 19	Câu
4,51 - 5,0	Cao	0
3,51 - 4,5	Khá	10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19
2,51 - 3,5	Trung bình	0
1,50 - 2,5	Thấp	0
1,00- 1,49	Rất thấp	0

Kết quả khảo sát cho thấy đánh giá chung của CBQL và GV về mức độ quản lý đào tạo kỹ năng nghề nghiệp (xác định nhu cầu rèn luyện) của HT tại các trường rèn luyện HV CSND theo thứ bậc từ cao xuống thấp như sau: HT khuyến khích HV đạt được các kỹ năng và trình độ rèn luyện cần thiết (thứ bậc 1); HT cho phép các cá nhân chịu trách nhiệm về quyết định của mình (thứ bậc 2); HT khuyến khích HV vượt mục tiêu đề ra của họ (thứ bậc 3); HT huy động những nỗ lực của nhà trường để thực hiện quản lý sự thay đổi (thứ bậc 4); HT khuyến khích HV giải quyết những vấn đề của riêng họ (thứ bậc 5); HT khuyến khích các thành viên của trường làm việc hợp tác với những người khác để thực hiện thay đổi (thứ bậc 6); HT huy động những nguồn lực nhằm thực hiện các thủ tục để lập kế hoạch và quản lý thay đổi (thứ bậc 7); HT giải quyết những trì trệ của tổ chức và phòng ban để thay đổi (thứ bậc 8); HT giúp các bộ phận quản lý thay đổi tổ chức (thứ bậc 9) và HT dựa trên cơ sở đầu vào từ những HV để đưa ra quyết định (thứ bậc 10).

Các nội dung về xác định nhu cầu đào tạo của nhà trường được đánh giá quản lý ở mức độ khá. Cụ thể:

- Ở năm thứ bậc cao cho thấy nhà trường xác định nhu cầu đào tạo là giúp HV cải thiện các kỹ năng cần thiết cho công việc của một cảnh sát sau khi hoàn thành khóa đào tạo.
- Ở năm thứ bậc tiếp theo cho thấy nhà trường xác định nhu cầu đào tạo là cải tiến kỹ năng để đáp ứng sự thay đổi trong nhà trường cũng như cải tiến phong cách làm việc của cán bộ, nhân viên trong trường.

Như vậy, việc quản lý đào tạo kỹ năng nghề nghiệp (xác định nhu cầu rèn luyện) của HT tại các trường rèn luyện HV CSND là phù hợp với lý luận về nội dung quản lý này.

Bảng 3. Đánh giá của CBQL và GV về mức độ quản lý đào tạo kỹ năng nghề nghiệp (đề xuất nội dung rèn luyện đào tạo) của HT

TT	Nội dung	TB	ĐLTC	Thứ bậc
20	Nhà trường tạo một môi trường làm việc khuyến khích sự phản hồi tích cực cho HV	4,12	0,66	1
21	Nhà trường nâng cao kiến thức và kỹ năng của HV	3,95	0,74	5
22	Nhà trường cung cấp thông tin phản hồi mang tính xây dựng cho HV	4,01	0,70	3
23	Nhà trường sử dụng những lần đi thực tế có kế hoạch và không có kế hoạch như cơ hội để rèn luyện	3,85	0,80	10

24	Nhà trường giúp HV trong việc xây dựng kế hoạch phát triển cá nhân	4,07	0,70	2
25	Nhà trường đảm bảo kết quả của HV có thể được đánh giá ở bất cứ nơi nào có liên quan	3,92	0,80	8
26	Nhà trường khuyến khích HV thể hiện các kỹ năng phân tích để làm công việc của họ	3,89	0,78	9
27	Nhà trường khuyến khích HV tạo ra công việc chất lượng cao	3,97	0,81	4
28	Nhà trường khuyến khích HV nhận ra niềm tự hào trong công việc của họ	3,93	0,81	7
29	Nhà trường khuyến khích HV sử dụng các quy trình để có kết quả phù hợp	3,95	0,79	6

Bảng 3 có thể tóm tắt như sau:

ĐTB	Từ câu 20 - 29	Câu
4,51 - 5,0	Cao	0
3,51 - 4,5	Khá	30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38 và 39
2,51 - 3,5	Trung bình	0
1,50 - 2,5	Thấp	0
1,00 - 1,49	Rất thấp	0

Bảng 3 cho thấy đánh giá chung của CBQL và GV về mức độ quản lý đào tạo kỹ năng nghề nghiệp (đề xuất nội dung rèn luyện) của HT tại các trường rèn luyện HV CSND theo thứ bậc từ cao xuống thấp như sau: Nhà trường tạo một môi trường làm việc khuyến khích sự phản hồi tích cực cho HV (thứ bậc 1); nhà trường giúp HV trong việc xây dựng kế hoạch phát triển cá nhân (thứ bậc 2); nhà trường cung cấp thông tin phản hồi mang tính xây dựng cho HV (thứ bậc 3); nhà trường khuyến khích HV tạo ra công việc chất lượng cao (thứ bậc 4); nhà trường nâng cao kiến thức và kỹ năng của HV (thứ bậc 5); nhà trường khuyến khích HV sử dụng các quy trình để có kết quả phù hợp (thứ bậc 6); nhà trường khuyến khích HV nhận ra niềm tự hào trong công việc của họ (thứ bậc 7); nhà trường đảm bảo kết quả của HV có thể được đánh giá ở bất cứ nơi nào có liên quan (thứ bậc 8); nhà trường khuyến khích HV thể hiện các kỹ năng phân tích để làm công việc của họ (thứ bậc 9); và nhà trường sử dụng những lần đi thực tế có kế hoạch và không có kế hoạch như cơ hội để rèn luyện (thứ bậc 10).

Các nội dung về đề xuất nội dung đào tạo của nhà trường được đánh giá quản lý ở mức độ khá. Cụ thể:

- Ở năm thứ bậc cao cho thấy đánh giá của CBQL và GV về mức độ quản lý việc rèn luyện kỹ năng nghề nghiệp (đề xuất nội dung rèn luyện) của HT tại các trường rèn luyện HV CSND là những nội dung được thực hiện trong phạm vi nhà trường.

- Ở năm thứ bậc tiếp theo cho thấy đánh giá của CBQL và GV về mức độ quản lý việc rèn luyện kỹ năng nghề nghiệp (đề xuất nội dung rèn luyện) của HT tại các trường rèn luyện HV CSND là những nội dung được thực hiện ngoài phạm vi nhà trường.

Từ kết quả khảo sát này, các trường đào tạo HV cảnh sát cần phải tăng cường thực tế, thực hành ngoài cơ sở đào tạo.

Bảng 4. Đánh giá của CBQL và GV về mức độ quản lý đào tạo kỹ năng nghề nghiệp (đánh giá kết quả đào tạo) của HT

TT	Nội dung	TB	ĐLTC	Thứ bậc
36	Nhà trường phát triển và duy trì mối quan hệ tốt với các nhà cung cấp	4,25	0,72	1
37	Nhà trường tổ chức các công việc và thiết lập các ưu tiên khi cần thiết	4,12	0,74	2
30	Nhà trường khuyến khích HV thể hiện sự nhiệt tình và sẵn sàng để học các kỹ năng và kiến thức mới	4,10	1,13	3
35	Nhà trường làm việc với các đơn vị sử dụng HV để đánh giá nhu cầu của họ và xác định các thông số của chương trình rèn luyện	4,08	1,00	4
39	Nhà trường có khả năng phối hợp các hoạt động của các bộ phận rèn luyện khác nhau và các phòng ban	4,03	0,76	5
31	Nhà trường khuyến khích HV nhanh chóng tiếp thu và áp dụng kiến thức và kỹ năng mới khi cần thiết	4,02	1,14	6
38	Nhà trường có khả năng phối hợp các giai đoạn phụ thuộc lẫn nhau của các chương trình rèn luyện	3,97	0,84	7
34	Nhà trường khuyến khích nhân viên nâng cao trình độ giáo dục của họ	3,95	1,28	8
33	Nhà trường khuyến khích HV tìm kiếm cơ hội phát triển nghề nghiệp	3,92	1,15	9
32	HT cho phép nhân viên nhà trường tham gia đầy đủ vào việc rèn luyện nhân viên và phát triển chuyên môn	3,85	1,23	10

Bảng 4 có thể tóm tắt như sau:

ĐTB	Từ câu 30 - 39	Câu
4,51 - 5,0	Cao	0
3,51 - 4,5	Khá	30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39
2,51 - 3,5	Trung bình	0
1,50 - 2,5	Thấp	0
1,00 - 1,49	Rất thấp	0

Bảng 4 cho thấy đánh giá chung của CBQL và GV về mức độ quản lý đào tạo kỹ năng nghề nghiệp (đánh giá kết quả rèn luyện) của HT tại các trường rèn luyện HV CSND theo thứ bậc từ cao xuống thấp như sau: Nhà trường phát triển và duy trì mối quan hệ tốt với các nhà cung cấp (thứ bậc 1); nhà trường tổ chức các công việc và thiết lập các ưu tiên khi cần thiết (thứ bậc 2); nhà trường khuyến khích HV thể hiện sự nhiệt tình và sẵn sàng để học các kỹ năng và kiến thức mới (thứ bậc 3); nhà trường làm việc với các đơn vị sử dụng HV để đánh giá nhu cầu của họ và xác định các thông số của chương trình rèn luyện (thứ bậc 4); nhà trường có khả năng phối hợp các hoạt động của các bộ phận rèn luyện khác nhau và các phòng ban (thứ bậc 5); nhà trường khuyến khích HV nhanh chóng tiếp thu và áp dụng kiến thức và kỹ năng mới khi cần thiết (thứ bậc 6); nhà trường có khả năng phối hợp các giai đoạn phụ thuộc lẫn nhau của các chương trình rèn luyện (thứ bậc 7); nhà trường khuyến khích nhân viên nâng cao trình độ giáo dục của họ (thứ bậc 8); nhà trường khuyến khích HV tìm kiếm cơ hội phát triển nghề nghiệp (thứ bậc 9); và HT cho phép nhân viên nhà trường tham gia đầy đủ vào việc rèn luyện nhân viên và phát triển chuyên môn (thứ bậc 10).

Các nội dung về đề xuất nội dung đào tạo của nhà trường được đánh giá quản lý ở mức độ khá với tất cả các nội dung trong bảng.

Như vậy, việc quản lý đánh giá kết quả của HT được CBQL và GV khá phù hợp với thực tiễn và chính xác. Những nội dung có thể quản lý tốt được CBQL và GV đánh giá ở thứ bậc cao; những nội dung chưa quản lý tốt được đánh giá ở thứ bậc thứ bậc thấp hơn. Điều này cho thấy, khi trả lời bảng hỏi, CBQL và GV có chú ý và trả lời đúng theo thực tế của các trường.

3.2. So sánh đánh giá của CBQL và GV về mức độ quản lý đào tạo kỹ năng nghề nghiệp của HT tại các trường rèn luyện HV CSND

Để thuận tiện so sánh, chúng tôi tính trung bình cộng của các nội dung quản lý chức năng. Kết quả thể hiện ở Bảng 5 sau đây:

Bảng 5. Đánh giá của CBQL và GV về mức độ quản lý đào tạo kỹ năng nghề nghiệp (chức năng) của HT

Nội dung	TB	ĐLTC	Thứ bậc
Xác định mục tiêu khóa học	3,90	0,64	4
Xác định nhu cầu đào tạo	3,96	0,54	3
Đề xuất nội dung đào tạo	3,97	0,54	2
Đánh giá kết quả đào tạo	4,03	0,79	1

Bảng 5 cho thấy đánh giá của CBQL và GV về mức độ quản lý việc đào tạo kỹ năng nghề nghiệp của HT tại các trường rèn luyện HV CSND (theo chức năng) có thứ bậc từ cao xuống thấp như sau: Đánh giá kết quả đào tạo, đề xuất nội dung đào tạo, xác định nhu cầu đào tạo và xác định mục tiêu khóa học. Do việc quản lý tập trung nên hai chức năng

xác định nhu cầu đào tạo và xác định mục tiêu khóa học thường do cấp quản lý cao hơn quyết định.

Có thể nói, kết quả này phù hợp với nhiệm vụ và hoàn cảnh của các trường rèn luyện HV CSND theo yêu cầu của từng giai đoạn và từng địa phương trong việc bảo vệ trật tự trị an của đất nước.

Bảng 6. So sánh đánh giá của CBQL và GV về mức độ quản lý đào tạo kỹ năng nghề nghiệp của HT theo biến số giới tính

Nội dung	Giới tính				F df=1	P
	Nam		Nữ			
	TB	ĐLTC	TB	ĐLTC		
Xác định mục tiêu khóa học	3,98	0,58	3,63	0,74	7,13	0,00
Xác định nhu cầu đào tạo	4,00	0,54	3,76	0,48	4,73	0,03
Đề xuất nội dung đào tạo	3,99	0,56	3,87	0,50	1,01	0,31
Đánh giá kết quả đào tạo	4,06	0,77	3,87	0,89	1,28	0,25

Bảng 6 cho thấy CBQL và GV (theo biến số giới tính) đánh giá về việc quản lý đào tạo kỹ năng nghề nghiệp của HT tại các trường rèn luyện HV CSND như sau:

- Có sự khác biệt ý nghĩa thống kê ở các chức năng: Xác định mục tiêu khóa học và xác định nhu cầu đào tạo. CBQL và GV nam đánh giá cao hơn CBQL và GV nữ.
- Không có sự khác biệt ý nghĩa thống kê ở các chức năng: Đề xuất nội dung đào tạo và đánh giá kết quả đào tạo. Nói cách khác, CBQL và GV cả nam lẫn nữ đều có nhận thức tương đương về đánh giá các chức năng quản lý của HT.

Bảng 7. Đánh giá của CBQL và GV về mức độ quản lý việc đào tạo kỹ năng nghề nghiệp của HT theo biến số vị trí công tác

Nội dung	Vị trí công tác				F df=1	P
	CBQL		GV			
	TB	ĐLTC	TB	ĐLTC		
Xác định mục tiêu khóa học	3,96	0,66	3,78	0,63	2,25	0,13
Xác định nhu cầu đào tạo	4,01	0,55	3,88	0,51	1,72	0,19
Đề xuất nội dung đào tạo	4,05	0,53	3,84	0,53	5,16	0,02
Đánh giá kết quả đào tạo	4,06	0,82	3,98	0,77	0,27	0,60

Kết quả đánh giá của CBQL và GV (theo biến số vị trí công tác) về việc quản lý đào tạo kỹ năng nghề nghiệp của HT tại các trường rèn luyện HV CSND như sau:

- Có sự khác biệt ý nghĩa thống kê ở chức năng đề xuất nội dung đào tạo: CBQL đánh giá mức độ quản lý của HT cao hơn GV. Trong đó, CBQL và GV nam đánh giá cao hơn CBQL và GV nữ.

- Không có sự khác biệt ý nghĩa thống kê ở các chức năng: Xác định mục tiêu khóa học, xác định nhu cầu đào tạo và đánh giá kết quả đào tạo. Nói cách khác, nam và nữ CBQL và GV có nhận thức tương đương về đánh giá các chức năng quản lý của HT.

4. Kết luận và kiến nghị

4.1. Kết luận

Đánh giá của CBQL và GV về mức độ quản lý việc đào tạo kỹ năng nghề nghiệp của HT tại các trường rèn luyện HV CSND về chức năng theo thứ bậc từ cao xuống thấp như sau: Đánh giá kết quả đào tạo, đề xuất nội dung đào tạo, xác định nhu cầu đào tạo và xác định mục tiêu khóa học. Do việc quản lý tập trung nên hai chức năng xác định nhu cầu đào tạo và xác định mục tiêu khóa học thường do cấp quản lý cao hơn quyết định.

Đánh giá của CBQL và GV (theo biến số giới tính) về việc quản lý đào tạo kỹ năng nghề nghiệp của HT tại các trường rèn luyện HV CSND không có sự khác biệt ý nghĩa thống kê ở các chức năng. Nói cách khác, nam và nữ CBQL và GV có nhận thức tương đương về đánh giá các chức năng quản lý của HT.

Đánh giá của CBQL và GV (theo biến số vị trí công tác) về việc quản lý đào tạo kỹ năng nghề nghiệp của HT tại các trường rèn luyện HV CSND có sự khác biệt ý nghĩa thống kê ở chức năng đề xuất nội dung đào tạo: CBQL đánh giá mức độ quản lý của HT cao hơn GV; không có sự khác biệt ý nghĩa thống kê ở các chức năng: Xác định mục tiêu khóa học, xác định nhu cầu đào tạo và đánh giá kết quả đào tạo.

4.2. Kiến nghị

Từ kết quả nghiên cứu trên, chúng tôi đưa ra những kiến nghị như sau:

- Rèn luyện kỹ năng là lĩnh vực cần thiết cho sự phát triển trên phạm vi vĩ mô cũng như vi mô, vì thế, đề nghị các cấp quản lý xem xét và chuyển hoạt động giáo dục và rèn luyện theo mục tiêu thành hoạt động giáo dục và rèn luyện theo năng lực.
- Mỗi cấp độ quản lý cần xác định được mục tiêu của việc rèn luyện kỹ năng, xem xét những kỹ năng cốt lõi phù hợp với yêu cầu của xã hội, của ngành nghề và tổ chức rèn luyện theo một quy trình khoa học.
- Mỗi cơ sở rèn luyện thường xuyên cập nhật những kỹ năng mới cần thiết để tổ chức rèn luyện đáp ứng được yêu cầu của thực tiễn.

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

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam. (2013). *Nghị quyết số: 29-NQ/TW “Về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế”*. Hà Nội.
- NSW Apprenticeship & Traineeships. (2014). *Training plan guidelines*. Department of Industry. p.4.