

HIỆU QUẢ TƯƠNG TÁC GIỮA CÁN BỘ QUẢN LÝ VÀ HỌC VIÊN ĐÀO TẠO SỸ QUAN CẤP PHÂN ĐỘI Ở HỌC VIỆN KHOA HỌC QUÂN SỰ

Ths. Nguyễn Thị Thu Hà

Học viện Khoa học Quân sự

TÓM TẮT

Tương tác giữa cán bộ quản lý với học viên trong nhà trường quân đội là loại tương tác tâm lý - xã hội đặc thù, được quy định bởi tính chất và hoạt động của tổ chức do những quy định, điều lệ của nhà trường quân đội và do vai trò, vị thế xã hội của người cán bộ quản lý và học viên trong quá trình đào tạo. Bài viết phân tích các tiêu chí để xác định hiệu quả tương tác giữa cán bộ quản lý và học viên là: Sự hiểu biết lẫn nhau; Sự tương hợp tâm lý; Sự ảnh hưởng lẫn nhau và Cảm nhận về nhau giữa cán bộ quản lý và học viên. Kết quả nghiên cứu cho thấy, có nhiều yếu tố ảnh hưởng đến hiệu quả tương tác, trong đó, nhà trường quân đội cần lưu ý đến nhu cầu tương tác, sự hiểu biết lẫn nhau, sự tương hợp tâm lý, sự ảnh hưởng lẫn nhau cũng như kỹ năng tương tác của cán bộ quản lý và học viên đào tạo sỹ quan cấp phân đội để nâng cao hiệu quả tương tác.

Từ khóa: *Tương tác; tương hợp tâm lý; ảnh hưởng lẫn nhau; học viên, cán bộ quản lý.*

Ngày nhận bài: 8/6/2012; Ngày duyệt đăng bài: 25/6/2012

1. Đặt vấn đề

Quân đội là một tổ chức xã hội chuyên biệt, có nhiều đặc thù so với các tổ chức xã hội dân sự khác. Tính đặc thù của tổ chức quân nhân không chỉ thể hiện ở mục tiêu, giá trị, ở hoạt động chung của tổ chức, mà còn thể hiện rất rõ ở tính khuôn mẫu trong tổ chức. Chính yếu tố này đã tạo ra và quy định tính đặc thù trong mối tương tác giữa các thành viên của tổ chức. Điều này không chỉ phổ biến trong các đơn vị tác nghiệp mà còn cả trong các trường đào tạo sỹ quan.

Trong các trường học quân đội, học viên được biên chế thành các lớp và do đội ngũ cán bộ quản lý phụ trách. Vì vậy, xuất hiện mối tương tác giữa các cán bộ quản lý với học viên.

Tương tác giữa cán bộ quản lý với học viên trong nhà trường quân đội là loại tương tác tâm lý - xã hội đặc thù, được quy định bởi tính chất và hoạt động của tổ chức, do những quy định, điều lệ của nhà trường quân đội và do vai trò, vị thế xã hội của người cán bộ quản lý và học viên trong quá trình đào tạo.

Tương tác giữa cán bộ quản lý với học viên có vai trò quan trọng trong việc nâng cao hiệu quả đào tạo ở trường quân đội. Một mặt, thông qua quá trình tương tác, các yêu cầu, nội dung, các quy định quy chế v.v... của nhà trường được thực thi, mặt khác, các mối quan hệ xã hội với tư cách quan hệ người - người được triển khai, làm giảm sự căng thẳng tâm lý do tính khuôn mẫu cũng như các yêu cầu khắt khe mang tính đặc thù nghề nghiệp của tổ chức quân đội làm phong phú thêm mối quan hệ.

Trong thực tiễn, hiệu quả quản lý và giáo dục học viên phụ thuộc rất lớn vào hiệu quả tương tác giữa cán bộ quản lý và học viên trong quá trình đào tạo. Vì vậy, vấn đề đặt ra là làm thế nào để nâng cao hiệu quả tương tác giữa cán bộ quản lý với học viên, thông qua đó để nâng cao chất lượng quản lý giáo dục và đào tạo trong nhà trường quân đội. Thực tế, vấn đề này hiện chưa có tác giả nào nghiên cứu một cách hệ thống và vẫn còn ít được quan tâm.

Xuất phát từ những yêu cầu thực tiễn trên chúng tôi tiến hành nghiên cứu vấn đề "*Hiệu quả tương tác giữa cán bộ quản lý và học viên đào tạo sỹ quan cấp phân đội ở Học viện Khoa học Quân sự*".

2. Phương pháp nghiên cứu

Các phương pháp được sử dụng trong nghiên cứu này là: Nghiên cứu lý luận, phương pháp bảng hỏi, phỏng vấn sâu, phương pháp chuyên gia, quan sát. Các tư liệu được xử lý bằng phần mềm SPSS phiên bản 13.0 và một số phương tiện hỗ trợ khác.

Mẫu nghiên cứu được nghiên cứu là 217 học viên các hệ 3 (hệ đào tạo sỹ quan trình sát kỹ thuật) và 4 (hệ đào tạo sỹ quan ngoại ngữ, quan hệ quốc tế), 73 cán bộ quản lý số học viên nói trên.

Các tiêu chí để xác định hiệu quả tương tác giữa cán bộ quản lý và học viên là: Sự hiểu biết lẫn nhau; Sự tương hợp tâm lý; Sự ảnh hưởng lẫn nhau và Cảm nhận về nhau giữa cán bộ quản lý và học viên.

Tư liệu khảo sát thực tế được phân tích theo thang điểm từ 5 đến 1, theo quy ước: mức 5: Cao; Mức 4: Trên TB; Mức 3: TB; Mức 2: Dưới TB; Mức 1: Thấp.

3. Thực trạng hiệu quả tương tác giữa cán bộ quản lý và học viên đào tạo sỹ quan cấp phân đội ở Học viện Khoa học Quân sự

3.1. Hiểu biết lẫn nhau trong tương tác giữa cán bộ quản lý và học viên

Sự hiểu biết lẫn nhau là thành phần quan trọng của tương tác, là cơ sở tạo ra sự tương hợp tâm lý, sự cảm nhận về nhau và ảnh hưởng lẫn nhau giữa cán bộ quản lý và học viên.

Từ khảo sát thực tiễn mức độ hiểu biết lẫn nhau trong tương tác giữa cán bộ quản lý và học viên, chúng tôi thu được kết quả ở bảng sau:

Bảng 1: Mức độ hiểu biết lẫn nhau giữa cán bộ quản lý và học viên

Mức độ hiểu nhau	Đánh giá chung				Theo các hệ đào tạo (%)				
	Cán bộ quản lý hiểu về học viên		Học viên hiểu về cán bộ quản lý		Hệ 3		Hệ 4		
					Cán bộ quản lý hiểu học viên	Học viên hiểu cán bộ quản lý	Cán bộ quản lý hiểu học viên	Học viên hiểu cán bộ quản lý	
Điểm trung bình	3,23		2,76		3,33	2,83	3,16	2,73	
Phân phối tỷ lệ %	Thấp	0	0	15	6,91	0,0	6,1	0,00	7,35
	Dưới trung bình	13	17,81	50	23,04	13,3	20,99	20,93	24,26
	Trung bình	35	47,94	129	59,45	46,67	0,49	48,84	58,83
	Trên trung bình	20	27,40	17	7,83	3,3	8,65	23,25	7,35
	Cao	5	6,85	6	2,77	6,67	3,70	6,98	2,21

Xét một cách khái quát, sự hiểu biết lẫn nhau giữa cán bộ quản lý và học viên trong quá trình tương tác chủ yếu ở mức trung bình (cả ĐTB và tỉ lệ % các mức độ hiểu biết đều xoay quanh giá trị trung bình).

Phân tích sâu hơn, cho thấy: Sự hiểu biết của cán bộ quản lý về học viên cao hơn học viên hiểu biết về cán bộ quản lý. Cụ thể, ĐTB sự hiểu biết của cán bộ quản lý về học viên là: 3,23; ĐTB sự hiểu biết của học viên về cán bộ quản

lý là 2,76. Tỷ lệ % số cán bộ quản lý hiểu học viên trong tương tác ở mức độ cao là 6,85% so với học viên là 2,77%. Ngược lại, ở mức độ thấp, tỷ lệ học viên hiểu cán bộ quản lý là 6,91%, nhưng ở mức độ này không có cán bộ quản lý nào. Mức dưới trung bình, cán bộ quản lý là: 17,81% và học viên là 23,04%. Sự khác biệt về tỉ lệ % và ĐTB chung này đều có ý nghĩa thống kê với $p < 0,05$. Điều này phản ánh sự không tương đồng về hiểu biết lẫn nhau giữa cán bộ quản lý và học viên. Cán bộ quản lý cho rằng, mình hiểu học viên, nhưng học viên lại cho rằng, cán bộ quản lý chưa hiểu mình và bản thân mình cũng chưa hiểu rõ cán bộ quản lý.

Đây là điều đáng lưu ý, trong quá trình tương tác cán bộ quản lý chưa thực sự làm cho học viên hiểu, quan tâm đến suy nghĩ, tâm tư của mình. Một số cán bộ quản lý còn quan niệm, quản lý là chỉ quản lý việc học viên có chấp hành nghiêm kỷ luật quân đội không? có thực hiện đúng những quy định mà học viên đưa ra hay không? ít quan tâm đến tương tác với học viên. Mặt khác, về phía học viên cũng chưa thực sự coi trọng và cố gắng hiểu và chia sẻ với cán bộ quản lý khi tương tác. Rõ ràng, đây là trở ngại làm giảm hiệu quả tương tác giữa cán bộ quản lý và học viên. Vì vậy, để cải thiện hiệu quả tương tác, cán bộ quản lý một mặt cần tìm hiểu tâm tư, nguyện vọng và các đặc điểm tâm lý của học viên, mặt khác, cần làm cho học viên hiểu mình, hiểu được sự quan tâm của mình đối với học viên. Đồng thời cũng cần lưu ý, nhắc nhở học viên thường xuyên chia sẻ những suy nghĩ, nguyện vọng của mình với cán bộ quản lý.

Kết quả nghiên cứu cũng cho thấy, giữa học viên hai hệ không có sự khác biệt nhiều về mức độ hiểu cán bộ quản lý trong quá trình tương tác. Tuy nhiên, chúng ta cũng có thể thấy, phần nào đó học viên hệ 3 có xu hướng hiểu cán bộ quản lý cao hơn học viên hệ 4 trong tương tác.

Nhưng xét theo ý kiến đánh giá của cán bộ quản lý thì cán bộ quản lý hệ 3 hiểu học viên nhiều hơn cán bộ quản lý hệ 4 trong quá trình tương tác.

Như vậy, chuyên môn có ảnh hưởng ít nhiều đến sự hiểu nhau trong quá trình tương tác. Do đó, một số hệ cần chú ý hơn đến việc tương tác giữa cán bộ quản lý và học viên để tăng cường sự hiểu biết nhau nhiều hơn.

3.2. Sự tương hợp tâm lý trong tương tác giữa cán bộ quản lý và học viên

Tương hợp tâm lý trong tương tác có quan hệ với hiểu biết trong tương tác, đồng thời cũng là yếu tố quan trọng nói lên hiệu quả tương tác. Để tìm hiểu vấn đề này, trước hết chúng tôi tìm hiểu các yếu tố xuất hiện trong quá trình tương tác như: Trạng thái cảm xúc, quan niệm và thái độ của cán bộ quản lý và học viên về các nội dung được đề cập trong quá trình tương tác, sự đồng cảm, chia sẻ. Kết quả về vấn đề này được trình bày trong các bảng 2 và 3.

Bảng 2: Điểm trung bình và độ lệch chuẩn về sự tương hợp tâm lý giữa cán bộ quản lý và học viên

Các yếu tố tâm lý được xem xét	Tương hợp giữa cán bộ quản lý và học viên			
	Theo ý kiến cán bộ quản lý		Theo ý kiến học viên	
	ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC
A. Tâm trạng thoải mái, tự nhiên khi trò chuyện	3,81	0,54	3,70	0,60
B. Tương đồng về quan điểm, thái độ khi bàn về học tập và các hoạt động khác trong nhà trường	3,30	0,66	3,14	0,61
C. Tương đồng về quan điểm, thái độ khi bàn về các vấn đề trong xã hội	2,98	0,69	2,91	0,70
D. Sự đồng cảm và chia sẻ trong tương tác	3,68	0,82	3,60	0,85
E. Sự tương đồng về ứng xử trong tương tác	3,12	0,78	3,02	0,79
Điểm TBC	3,38	0,70	3,27	0,71

Bảng 3: Phân phối các mức độ tương hợp tâm lý trong tương tác giữa cán bộ quản lý và học viên

Các yếu tố tâm lý	Mức độ tương hợp tâm lý (%)									
	Đánh giá của cán bộ quản lý					Đánh giá của cán bộ quản lý				
	Thấp	Dưới TB	TB	Trên TB	Cao	Thấp	Dưới TB	TB	Trên TB	Cao
A	1,37	5,48	34,25	36,99	25,35	3,23	10,60	34,10	32,72	19,70
B	2,74	32,88	34,25	17,81	12,32	4,15	23,04	37,33	19,82	15,66
C	2,74	34,25	36,99	19,18	6,84	4,61	30,88	33,18	29,95	1,38
D	1,37	31,51	36,99	17,81	12,32	3,69	15,21	32,72	30,88	17,50
E	2,74	27,39	38,36	26,03	5,48	3,23	27,19	39,17	13,82	16,59

Kết quả trên cho thấy, cán bộ quản lý cảm thấy tương hợp tâm lý với học viên ở mức trung bình và trên trung bình, với điểm trung bình chung là 3,38, cao hơn mức trung bình (3,0). Tiêu chí được cán bộ quản lý đánh giá cao nhất là tâm trạng thoải mái, tự nhiên khi trò chuyện với điểm trung bình 3,81, tiếp đến là sự đồng cảm và chia sẻ trong tương tác với điểm trung bình là 3,68 (mức trung bình là 3,0). Tiêu chí cán bộ quản lý đánh giá thấp nhất là sự tương

đồng về quan điểm, thái độ khi bàn về các vấn đề trong xã hội, với điểm trung bình là 2,98. Các tiêu chí khác đều có điểm trung bình lớn hơn 3,0.

Có hai tiêu chí có sự đánh giá không đồng đều của cán bộ quản lý là sự đồng cảm và chia sẻ trong tương tác với độ lệch chuẩn 0,82 và sự tương đồng về ứng xử trong tương tác, với độ lệch chuẩn là 0,78. Xét trung bình chung với độ lệch chuẩn là 0,70 cho thấy, sự đánh giá của cán bộ quản lý chưa có sự thống nhất cao về mức độ tương hợp với học viên trong tương tác.

Theo ý kiến của học viên, mức độ tương hợp với cán bộ quản lý trong tương tác cũng chỉ ở mức trung bình và trên, dưới trung bình. Điều đó được thể hiện ở điểm trung bình chung là 3,27 (cao hơn mức trung bình đôi chút).

Có hai tiêu chí học viên đánh giá tương đối cao là tâm trạng thoải mái, tự nhiên khi trò chuyện và sự đồng cảm, chia sẻ trong tương tác với điểm trung bình lần lượt là 3,70 và 3,60. Cũng giống với đánh giá của cán bộ quản lý, tiêu chí sự tương đồng về quan điểm, thái độ khi bàn đến các vấn đề trong xã hội được học viên đánh giá thấp nhất với điểm trung bình 2,91, thấp hơn mức trung bình.

Việc đánh giá của học viên cũng không có sự thống nhất, điều đó được thể hiện ở độ lệch chuẩn. Độ lệch chuẩn trung bình của các tiêu chí là 0,71. Tiêu chí có sự đánh giá không thống nhất cao nhất của học viên là sự đồng cảm và chia sẻ trong tương tác với độ lệch chuẩn là 0,85. Với tiêu chí này, có nhóm học viên đánh giá rất cao về sự tương hợp với cán bộ quản lý, nhưng có nhóm lại đánh giá rất thấp. Những học viên này cho rằng, đây là điều mà cán bộ quản lý và học viên ít phù hợp nhau nhất. Tiêu chí về sự tương đồng về ứng xử trong tương tác học viên đánh giá cũng ít có sự thống nhất với độ lệch lên đến 0,79.

Các tiêu chí khác, tuy có sự thống nhất cao hơn hai tiêu chí kể trên, nhưng đánh giá chung, ý kiến học viên không có sự thống nhất trong đánh giá về vấn đề này.

Từ kết quả ở bảng 2 và việc phân tích điểm trung bình và độ lệch chuẩn ở trên chúng tôi rút ra một số nhận xét:

- Mức độ tương hợp tâm lý trong tương tác giữa cán bộ quản lý và học viên ở mức trung bình, trên trung bình và dưới trung bình - ý kiến đánh giá của cán bộ quản lý và học viên về mức độ tương hợp tương đối phù hợp với nhau. Tiêu chí về sự thoải mái, tự nhiên trong tương tác được đánh giá cao nhất.

- Sự đánh giá của cán bộ quản lý cũng như học viên ở các tiêu chí cụ thể, chưa hoàn toàn có sự thống nhất với nhau.

- Cán bộ quản lý tỏ ra hiểu biết và tương hợp tâm lý với học viên cao hơn học viên tương hợp với cán bộ quản lý.

3.3. Sự ảnh hưởng lẫn nhau giữa cán bộ quản lý và học viên trong quá trình tương tác

3.3.1. Mức độ ảnh hưởng lẫn nhau giữa cán bộ quản lý và học viên trong tương tác

Để xác định mức độ ảnh hưởng lẫn nhau giữa cán bộ quản lý và học viên trong quá trình tương tác, chúng tôi dựa vào ĐTB và phân phối tỉ lệ % mức độ ảnh hưởng, đồng thời phân tích theo một số tiêu chí để xác định tính chất của sự ảnh hưởng (tích cực hoặc tiêu cực). Kết quả cụ thể như ở bảng 4.

Bảng 4: Mức độ ảnh hưởng lẫn nhau giữa cán bộ quản lý và học viên trong tương tác

Mức độ ảnh hưởng	Cán bộ quản lý ảnh hưởng đến học viên		Học viên ảnh hưởng đến cán bộ quản lý	
	SL	%	SL	%
Cao	36	16,59	3	4,11
Trên TB	120	55,30	22	30,14
TB	51	23,50	37	50,68
Dưới TB	10	4,61	9	12,33
Thấp	0	0	2	2,74
ĐTB	3,84		3,20	

Các kết quả thu được trong bảng 4 cho thấy, có sự ảnh hưởng lẫn nhau giữa cán bộ quản lý và học viên trong quá trình tương tác. Điều này biểu hiện qua ĐTB ảnh hưởng của cán bộ quản lý đến học viên và của học viên đến cán bộ quản lý đều khá cao. Số cán bộ quản lý và học viên cảm nhận mức độ ảnh hưởng lẫn nhau từ trung bình đến cao chiếm tỉ lệ lớn trong bảng phân phối.

Phân tích sâu hơn chúng tôi thấy điều đáng chú ý: ảnh hưởng của cán bộ quản lý đến học viên lớn hơn ảnh hưởng của học viên đến cán bộ quản lý. Điều này được thể hiện ở điểm trung bình và tỉ lệ % mức độ ảnh hưởng. Điểm trung bình ảnh hưởng của cán bộ quản lý đến học viên là 3,84, trong khi đó, điểm trung bình ảnh hưởng của học viên đến cán bộ quản lý chỉ có 3,20. Sự khác biệt này có ý nghĩa thống kê. Tỷ lệ % mức độ ảnh hưởng của cán bộ quản lý đối với học viên ở mức cao và trên trung bình cao hơn nhiều so với ảnh hưởng của học viên đến cán bộ quản lý. Cụ thể, mức cao 16,59% so với 4,11%, mức trên trung bình 53,30% so với 30,14%. Sự khác biệt này hoàn toàn có ý nghĩa thống kê. Ngược lại, mức ảnh hưởng của cán bộ quản lý đến học viên dưới trung bình và

thấp lại thấp hơn so với học viên ảnh hưởng đến cán bộ quản lý (mức dưới trung bình 4,61% so với 12,33%, mức thấp 0% so với 2,74%). Sự khác biệt này cũng có ý nghĩa thống kê.

3.3.2. Đánh giá mức độ ảnh hưởng lẫn nhau

Trong quá trình tương tác có sự ảnh hưởng lẫn nhau giữa các chủ thể. Sự ảnh hưởng đó diễn ra theo hai chiều: tích cực và tiêu cực. Trong tương tác giữa cán bộ quản lý với học viên cũng vậy. Để làm sáng tỏ điều này, chúng tôi tìm hiểu sự ảnh hưởng của cán bộ quản lý tới học viên và ngược lại đến một số yếu tố tâm lý thường diễn ra trong tương tác. Kết quả được trình bày trong bảng 5.

Bảng 5: Ảnh hưởng giữa cán bộ quản lý và học viên xét theo một số khía cạnh tâm lý

Một số yếu tố tâm lý	Ảnh hưởng của cán bộ quản lý đến học viên		Ảnh hưởng của học viên đến cán bộ quản lý	
	SL	%	SL	%
Hiệu biết, tương hợp tâm lý	68	31,34	24	32,88
Giải toả căng thẳng mệt mỏi	39	17,97	11	15,07
Mong muốn tương tác	83	38,25	17	23,29
Cảm thấy hạnh phúc, thoải mái	79	36,41	27	36,99
Cảm thấy căng thẳng, mệt mỏi	55	25,35	26	35,62
Không muốn tương tác	43	19,82	29	39,73
Thất vọng, mất lòng tin	32	14,75	22	30,14
Kết quả các hoạt động giảm sút	28	12,90	5	10,96

Từ số liệu thu được trong bảng 5 có thể rút ra một số nhận xét sau:

Trong quá trình tương tác, sự ảnh hưởng lẫn nhau giữa cán bộ quản lý và học viên theo cả chiều hướng tích cực và tiêu cực. Ảnh hưởng tích cực từ cán bộ quản lý đến học viên nhiều hơn học viên đến cán bộ quản lý. Ngược lại, ảnh hưởng tiêu cực từ học viên đến cán bộ quản lý nhiều hơn từ cán bộ quản lý đến học viên. Cụ thể như: học viên cảm thấy mong muốn tương tác với cán bộ quản lý là 38,25%, trong khi đó, chỉ có 23,29% cán bộ quản lý mong muốn tương tác với học viên. Học viên cảm thấy căng thẳng, mệt mỏi khi tương tác với cán bộ

quản lý là 25,35%, nhưng cán bộ quản lý cảm thấy căng thẳng, mệt mỏi khi tương tác với học viên là 35,62%...

Tiến hành phỏng vấn một số học viên và cán bộ quản lý cho thấy, sự ảnh hưởng lẫn nhau cả tích cực và tiêu cực. Học viên P.T.N. nói: *Em cảm thấy thích thú khi được trò chuyện, tâm sự với cán bộ quản lý. Vì mỗi lần như thế chúng em học được nhiều điều bổ ích.* Ngược lại, học viên N.V.D. lại nói: *Mỗi lần đến liên hệ hay xin đi đâu đó nếu phải trò chuyện với cán bộ quản lý em thấy rất ngại và căng thẳng, lo âu.* Cán bộ quản lý N.V.H. nói: *Nhiều khi trò chuyện với học viên cũng rất vui.* Nhưng cán bộ quản lý L.P. lại nói: *Nhiều khi tôi thấy mệt mỏi vì học viên.*

3.4. Cảm nhận về nhau giữa cán bộ quản lý và học viên trong tương tác

Cảm nhận về nhau cũng là một biểu hiện của hiệu quả quá trình tương tác. Chúng tôi quan niệm, khi cảm nhận tốt về nhau thì hiệu quả tương tác cao. Nếu cảm nhận không tốt về nhau thì hiệu quả tương tác thấp. Cũng có khi chẳng có cảm nhận gì về nhau, chúng tôi cũng đánh giá hiệu quả tương tác thấp. Vấn đề này liên quan chặt chẽ đến mức độ ảnh hưởng lẫn nhau nói ở trên. Nếu có cảm nhận tích cực, chúng tôi sự ảnh hưởng lẫn nhau trong quá trình tương tác tích cực. Nếu cảm nhận về nhau không tốt, chúng tôi sự ảnh hưởng tiêu cực lẫn nhau trong tương tác. Tuy nhiên, chúng tôi thấy cần thiết phải biết rõ thực trạng cảm nhận về nhau giữa học viên và cán bộ quản lý.

Bảng 6: Cảm nhận về nhau trong quá trình tương tác giữa cán bộ quản lý và học viên

Cảm nhận về nhau		Cán bộ quản lý cảm nhận về học viên		Học viên cảm nhận về cán bộ quản lý	
		SL	%	SL	%
Tỷ lệ % các mức	Rất tốt	5	6,85	29	13,36
	Tốt	27	36,99	82	37,79
	Bình thường	31	42,46	86	39,63
	Không tốt	10	13,70	20	9,22
	Rất xấu	0	0	0	0
ĐTB		3,37		3,55	

Từ bảng trên cho thấy, sự cảm nhận về nhau giữa cán bộ quản lý và học viên trong quá trình tương tác tương đối tốt (chủ yếu ở mức bình thường và tốt). Học viên cảm nhận về cán bộ quản lý tốt hơn cán bộ quản lý cảm nhận về học

viên. Điều đó được thể hiện ở điểm trung bình chung và tỷ lệ % các mức rất tốt và tốt. Mức rất tốt, học viên là 13,36%, trong khi đó, cán bộ quản lý chỉ có 6,85%. Mức không tốt, học viên có 9,22% còn cán bộ quản lý có 13,70%. Mức rất xấu, cả cán bộ quản lý và học viên đều không có. Cảm nhận về nhau quan hệ chặt chẽ với tiêu chí ảnh hưởng lẫn nhau. Tuy nhiên, ở đây chúng tôi đánh giá sự cảm nhận tích cực với điểm cao và tiêu cực điểm thấp, trong khi đó, ảnh hưởng có cả ảnh hưởng tiêu cực, nếu rất ảnh hưởng cũng cho điểm cao.

3.5. Đánh giá chung về hiệu quả tương tác giữa cán bộ quản lý và học viên

Từ mục 3.1 đến 3.4, chúng tôi đã phân tích kết quả khảo sát thực trạng các chỉ số thể hiện hiệu quả tương tác giữa cán bộ quản lý và học viên. Những tư liệu và phân tích trên đã phần nào cho thấy mức độ hiệu quả tương tác giữa cán bộ quản lý và học viên. Tuy nhiên, những số liệu phản ánh này còn rời rạc, từng mảnh như sự hiểu nhau; sự tương hợp tâm lý; ảnh hưởng lẫn nhau; cảm nhận về nhau, vì thế chưa cho thấy tổng thể hiệu quả tương tác giữa cán bộ quản lý và học viên. Để có cái nhìn mang tính khái quát hơn và rõ hơn về vấn đề này, chúng tôi tổng hợp toàn bộ các tiêu chí đã xét ở trên bằng cách lấy trung bình chung của tất cả các tiêu chí đã xét như điểm trung bình, các chỉ số % của từng mức độ.

Bảng 7: Hiệu quả tương tác giữa cán bộ quản lý và học viên (xét chung các tiêu chí)

Các tiêu chí đánh giá		Đánh giá của cán bộ quản lý	Đánh giá của học viên
ĐTB chung		3,29	3,35
Tỷ lệ % các mức độ hiệu quả tương tác	Thấp	0,69	2,41
	Dưới trung bình	16,76	14,76
	Trung bình	46,83	41,85
	Trên trung bình	29,71	31,20
	Cao	6,01	9,78

Từ số liệu ở bảng trên có thể rút ra một số nhận xét về mức độ tương tác giữa cán bộ quản lý và học viên như sau:

Hiệu quả tương tác giữa cán bộ quản lý và học viên theo đánh giá của cả hai phía đều chủ yếu ở mức trung bình và trên trung bình mức độ hiệu quả cao và thấp chiếm không đáng kể, một tỉ lệ nhỏ ở mức dưới trung bình.

Học viên đánh giá hiệu quả tương tác với cán bộ quản lý cao hơn so với đánh giá của cán bộ quản lý đôi chút. Điều này được thể hiện tỉ lệ % ở mức hiệu quả tương tác cao và trên trung bình và điểm trung bình chung.

4. Kết luận

Tương tác giữa cán bộ quản lý và học viên đào tạo sỹ quan cấp phân đội là điều kiện để tiến hành đào tạo nghề, giáo dục nhân cách cho học viên. Chính vì vậy, hiệu quả tương tác ảnh hưởng rất lớn đến chất lượng đào tạo... Có nhiều yếu tố ảnh hưởng đến hiệu quả tương tác, trong đó, nhà trường quân đội cần lưu ý đến nhu cầu tương tác, sự hiểu biết, sự tương hợp tâm lý, sự ảnh hưởng lẫn nhau cũng như kỹ năng tương tác của cán bộ quản lý và học viên đào tạo sỹ quan cấp phân đội để nâng cao hiệu quả tương tác.

Nhà trường quân đội cần chú trọng tổ chức nhiều hoạt động với sự tham gia đồng đạo của cán bộ quản lý và học viên đào tạo sỹ quan cấp phân đội, qua đó tạo cơ hội tăng cường sự hiểu biết, ảnh hưởng lẫn nhau... qua đó nâng cao hiệu quả tương tác.

Tài liệu tham khảo

1. Cơn.X.I., *Tâm lý học thanh niên*, NXB Trẻ thành phố Hồ Chí Minh, 1987.
2. Phạm Tật Dong - Lê Ngọc Hùng, *Xã hội học*, NXB Giáo dục, Hà Nội, 1999.
3. Vũ Dũng, *Từ điển tâm lý học*, NXB Từ điển Bách khoa, 2008.
4. Denomine J.M - Roy Madeleine, *Tiến tới một phương pháp sư phạm tương tác*, NXB Thanh niên, Hà Nội, 2000.
5. Nguyễn Như Hải, *Tương tác giữa các khoa học và sự phát triển nhân thức khoa học*, Luận án Phó Tiến sỹ khoa học Triết học, Viện Triết học, 1996.
6. Lê Minh Nguyệt, *Mức độ tương tác giữa cha mẹ và con tuổi thiếu niên*, Luận án Tiến sỹ Tâm lý học, Viện KHXH, 2010.