

TÍNH SÁNG TẠO CỦA NGƯỜI CÁN BỘ ĐOÀN CƠ SỞ

Phạm Ngọc Linh

Học viện Thanh thiếu niên Việt Nam.

1. Đặt vấn đề

Nơi tập trung nhiều người trẻ tuổi chính là Đoàn TNCSHCM - cánh tay phải của Đảng. Tổ chức cơ sở Đoàn là nơi tổ chức thực hiện các chủ trương, các hoạt động và các phong trào của Đoàn, là nơi rèn luyện phấn đấu của mỗi đoàn viên và là cầu nối giữa thanh niên với tổ chức Đoàn. Trong tổ chức cơ sở Đoàn, vai trò của người cán bộ Đoàn là rất quan trọng, thậm chí có thể quyết định sự thắng lợi của phong trào. Có thể nói, tính sáng tạo là phẩm chất cần thiết cho mọi người nói chung và người cán bộ Đoàn nói riêng.

Xuất phát từ lý do đó, chúng tôi đã tiến hành nghiên cứu tính sáng tạo của cán bộ Đoàn cơ sở. Nghiên cứu này dựa trên quan niệm sáng tạo là một thuộc tính tâm lý đặc biệt, thể hiện khi con người đứng trước hoàn cảnh có vấn đề. Thuộc tính này là tổ hợp các phẩm chất và năng lực mà nhờ đó con người trên cơ sở kinh nghiệm của mình, và bằng tư duy độc lập tạo ra được ý tưởng mới, độc đáo, hợp lý trên bình diện cá nhân hay xã hội. Ở đó người sáng tạo đưa ra giải pháp mới, độc đáo và thích hợp cho vấn đề đặt ra.

2. Phương pháp và khách thể nghiên cứu

Nghiên cứu được tiến hành trên 183 khách thể, là cán bộ Đoàn cơ sở đang học tại Học viện Thanh thiếu niên Việt Nam và cán bộ Đoàn đang công tác ở một số tỉnh (Quảng Ninh, Bắc Kạn...). Trong số này, có nhiều cán bộ Đoàn đã và đang tham gia công tác Đoàn và một số chuẩn bị tham gia công tác này.

Để đánh giá thực trạng tính sáng tạo của cán bộ Đoàn, chúng tôi sử dụng Test sáng tạo TST-N của K.J. Schoppe là phương pháp chính. Test sáng tạo ngôn ngữ TST- N của K.J. Schoppe là bộ test đo tiềm năng sáng tạo nói chung của con người, được sử dụng cho những người từ 15 tuổi trở lên. Bộ test này gồm 9 tiểu test tạo thành một hệ thống câu hỏi (bài tập) có khả năng kích thích sự sáng tạo của nghiệm thể. Mỗi bài tập đòi hỏi người trả lời đưa ra càng nhiều

ý tưởng, giải pháp, phương án, cách thức càng tốt. Các giải pháp càng độc đáo, hiếm lạ, gây ngạc nhiên cho người khác càng tốt. Việc đánh giá test TST- N được tiến hành theo quan điểm lượng hóa, từ việc cộng các cặp tiêu test tương đương: 1 và 2; 3 và 4; 5 và 6; 7; 8; 9 ta chuyển thành điểm thô của 6 hợp tiêu test. Tra cứu từ bảng chuẩn đã được tác giả test TST- N tính toán sẵn, ta có GTC tương ứng tiêu test I đến VI được viết là $\sum GTC_{I-IV}$, từ đây ta tính chỉ số sáng tạo CQ.

$$CQ = \frac{\sum_{i=1}^6 GTC_i}{6}$$

Chỉ số sáng tạo CQ theo test TST-N của Schoppe là một số dương nằm trong khoảng [70-130], được phân loại mức độ như sau (xem bảng 1):

Bảng 1: Sự phân loại trí sáng tạo dựa trên CQ theo test TST-N của Schoppe

| Loại trí sáng tạo | Giá trị CQ |
|-------------------|------------|
| Cao | 126 - 130 |
| Trên trung bình | 111 - 125 |
| Trung bình | 91 - 110 |
| Dưới trung bình | 76 - 90 |
| Thấp | 70 - 75 |

Ngoài test sáng tạo TST-N, chúng tôi còn xây dựng một hệ thống bài tập tình huống công tác Đoàn để đánh giá cụ thể hơn tính sáng tạo của số cán bộ này.

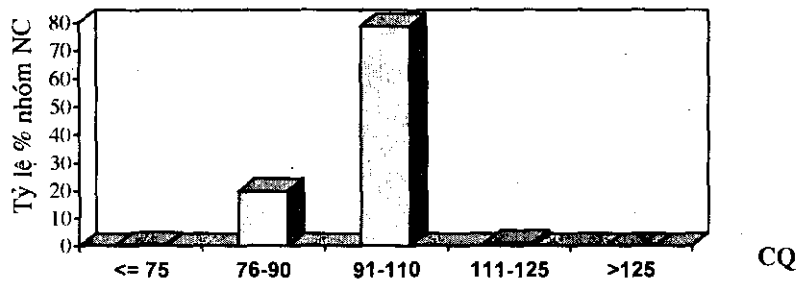
3. Kết quả nghiên cứu

3.1. Thực trạng chung

Chỉ số CQ của cán bộ Đoàn được tính theo công thức tính giá trị trung bình của n số đo: $\bar{x} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n x_i$, ta có CQ trung bình là 96,35. Căn cứ vào sự phân

loại chỉ số sáng tạo (xem bảng 1), chúng ta có thể nói, chỉ số CQ trung bình theo TST- N của cán bộ đoàn đạt mức trung bình. Tính sáng tạo của cán bộ Đoàn được thể hiện cụ thể hơn ở hình 1 dưới đây.

Hình 1: Sơ đồ về mức độ tính sáng tạo của cán bộ Đoàn cơ sở



Sơ đồ hình 1 cho thấy: Phần lớn cán bộ Đoàn tham gia nghiên cứu này có CQ đạt mức trung bình (78,7%). Không có cán bộ Đoàn cơ sở nào có chỉ số sáng tạo CQ loại cao, chỉ có 2 người (1,1%) đạt mức trên trung bình; trong khi đó có tới 36 người (19,7%) đạt mức dưới trung bình và 1 người (0,5%) đạt mức thấp. Như vậy, có thể nói rằng, tính sáng tạo của cán bộ Đoàn cơ sở là chưa cao. Đây là một trong những nguyên nhân dẫn đến thực tế là tổ chức Đoàn ở một số nơi chưa thật sự thu hút, đoàn kết, tập hợp được thanh niên. Nhiều thanh niên, đoàn viên vẫn còn thờ ơ với Đoàn, chưa thấy hết được sức mạnh của Đoàn.

3.2. Kết quả công tác của cán bộ Đoàn cơ sở và CQ

Trong 183 khách thể nghiên cứu, có 42 cán bộ Đoàn có kết quả công tác xuất sắc, số còn lại là đạt kết quả khá trong công tác. Chúng tôi chọn ngẫu nhiên 42 cán bộ có kết quả công tác khá để cân bằng với nhóm khách thể có kết quả công tác xuất sắc; nhằm tìm hiểu mối tương quan giữa tính sáng tạo với kết quả công tác của họ. Kết quả nghiên cứu được trình bày ở bảng 2 dưới đây:

Bảng 2: Kết quả công tác của cán bộ Đoàn cơ sở và CQ

| Mức độ CQ \ Phân loại | KQ công tác khá | | KQ công tác xuất sắc | |
|-----------------------|-----------------|-------|----------------------|-------|
| | Số lượng | % | Số lượng | % |
| Cao | 0 | 0% | 0 | 0% |
| Trên trung bình | 0 | 0% | 1 | 2.4% |
| Trung bình | 31 | 73.8% | 35 | 83.3% |
| Dưới trung bình | 11 | 26.2% | 6 | 14.3% |
| Thấp | 0 | 0% | 0 | 0% |
| Tổng | 42 | 100% | 42 | 100% |

Số liệu ở bảng 2 cho thấy, không có cán bộ Đoàn trong mẫu chọn nào có CQ thấp. Tuy nhiên, số cán bộ Đoàn đạt CQ ở mức dưới trung bình có sự khác biệt giữa nhóm cán bộ Đoàn đạt kết quả công tác khá là 26,2% và nhóm cán bộ

Đoàn đạt kết quả công tác xuất sắc là 14,3%. Ở mức trên trung bình, không có cán bộ Đoàn nào đạt kết quả khá (0%), trong khi đó nhóm cán bộ kết quả công tác xuất sắc có 2,4%.

Áp dụng kỹ thuật T - student cho thấy, điểm test trung bình của nhóm cán bộ Đoàn cơ sở có kết quả công tác khá ($\bar{x}_1 = 94.1$) thấp hơn so với điểm test trung bình của nhóm cán bộ Đoàn cơ sở có kết quả công tác xuất sắc ($\bar{x}_2 = 98.4$). Sự hơn kém này tuy chưa khác biệt rõ rệt về mặt thống kê. Song, dường như tính sáng tạo của cán bộ Đoàn cơ sở có tương quan thuận với kết quả công tác của họ. Tuy nhiên, đây mới là những đo đạc ban đầu trên số nghiệm thể chưa đủ lớn, cần đo đạc trên số nghiệm thể đủ lớn để có thể làm rõ hơn vai trò của tính sáng tạo của người cán bộ Đoàn cơ sở đối với sự thành công trong công tác của họ.

3.3. Giới tính và CQ

Hoạt động Đoàn là một dạng hoạt động chính trị xã hội, nhiều người cho rằng công việc này phù hợp với nam giới hơn phụ nữ. Một trong những nguyên nhân của quan niệm trên phải chăng do phụ nữ không có khả năng sáng tạo bằng nam giới? Kết quả so sánh chỉ số CQ giữa hai nhóm nam và nữ được trình bày trong bảng 3.

Bảng 3: Kết quả so sánh giá trị trung bình CQ của nữ và nam cán bộ Đoàn

| Cấp so sánh | Giá trị CQ trung bình | Độ lệch chuẩn | f | t | α | $t_{\alpha, f}$ | So sánh t với $t_{\alpha, f}$ | Kết luận thống kê |
|-------------|-----------------------|---------------|-----|------|----------|-----------------|-------------------------------|---------------------------------------|
| 67 nữ | $\bar{x}_1 = 97.2$ | $s_1 = 7.1$ | 132 | 0.05 | 0.05 | 3.29 | $ t < t_{\alpha, f}$ | Không có sự khác nhau về mặt thống kê |
| 67 nam | $\bar{x}_2 = 97.1$ | $s_2 = 6.4$ | | | | | | |

Số liệu ở bảng 3 cho thấy, giữa nam và nữ cán bộ Đoàn không có sự khác biệt về tính sáng tạo.

3.4. Nhận thức của cán bộ Đoàn về vai trò của tính sáng tạo

Khi được hỏi "Theo bạn, người cán bộ Đoàn giỏi cần có những phẩm chất nào?" chỉ có 8.7% cán bộ Đoàn cơ sở tham gia nghiên cứu này cho rằng người cán bộ Đoàn cần có phẩm chất "năng động"; 10.9% số cán bộ này cho rằng người cán bộ Đoàn cần có phẩm chất sáng tạo. Phần lớn những cán bộ

Đoàn còn lại chưa đưa tính năng động, tính sáng tạo vào danh mục phẩm chất cần có ở người cán bộ Đoàn giỏi. Như vậy, bản thân người cán bộ Đoàn cũng chưa nhận thức đúng về tầm quan trọng của tính sáng tạo trong công tác Đoàn và có lẽ đây cũng là một trong những nguyên nhân dẫn tới hiện trạng tính sáng tạo của cán bộ Đoàn chưa cao.

4. Kết luận

Nghiên cứu thực tiễn hoạt động của người cán bộ Đoàn cho thấy tính sáng tạo rất quan trọng đối với người cán bộ Đoàn cơ sở. Những người có tính sáng tạo cao thường đạt kết quả xuất sắc trong công tác của mình. Tuy nhiên, tính sáng tạo của cán bộ Đoàn cơ sở được nghiên cứu còn ở mức trung bình và dưới trung bình, và bản thân họ cũng chưa nhận thức đầy đủ về vai trò của tính sáng tạo trong hoạt động Đoàn. Đây chính là một trong những nguyên nhân dẫn tới chất lượng hoạt động Đoàn chưa cao.

Tài liệu tham khảo

1. Nguyễn Huy Tú (1996). *Đề cương bài giảng Tâm lý học sáng tạo*. Viện Khoa học giáo dục, Hà Nội.
2. Đoàn TNCS Hồ Chí Minh (2003). *Sổ tay người cán bộ Đoàn cơ sở*. NXB Thanh niên.
3. Đoàn TNCS Hồ Chí Minh (2003). *Điều lệ đoàn Đoàn TNCS Hồ Chí Minh*. NXB Thanh niên.
4. Nguyễn Huy Tú (2002). *Những vấn đề lý luận về tính sáng tạo và chỉ số CQ*. Chương trình KHCN cấp Nhà nước KX-05, đề tài: KX – 05 – 06, Viện Khoa học giáo dục.
5. G. Clauss und H. Ebner(1974), *Grundlagen der Statistik fuer Psychologen, padagogen und Soziologen*. Volk und Wolkseigener Verlag Berlin.