

MỘT SỐ BIỆN PHÁP PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC NGHIÊN CỨU CHO GIẢNG VIÊN TRẺ TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

NGUYỄN THỊ MINH HỒNG*, NGUYỄN VĨNH KHƯƠNG**

TÓM TẮT

Bài viết trình bày một số biện pháp phát triển năng lực nghiên cứu khoa học (NCKH) cho giảng viên trẻ (GVT) Trường Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh (ĐHSP TPHCM). Dựa trên kết quả khảo sát, bài viết cũng đưa ra kết quả đánh giá của cán bộ quản lý (CBQL) và GVT về mức độ khả thi của các giải pháp trên. Kết quả cho thấy các giải pháp đã đề cập được CBQL và GVT đánh giá là khả thi trong việc phát triển năng lực NCKH của GVT Trường ĐHSP TPHCM.

Từ khóa: năng lực nghiên cứu khoa học, phát triển khả năng nghiên cứu khoa học, biện pháp, giảng viên trẻ Trường Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh.

ABSTRACT

Some solutions to develop the research capacity of young lecturers of Ho Chi Minh City University of Education

This article presents some solutions to develop the research capacity of young lecturers of Ho Chi Minh City University of Education. Based on the result of survey, the article also presents the result of evaluating the possibility of the mentioned solutions made by the managers and young lecturers. It is shown that these solutions have the ability to develop the scientific research capacity of young lecturers of Ho Chi Minh City University of Education.

Keywords: research capacity, research capacity development, solutions, young lecturers of Ho Chi Minh City University of Education.

1. Đặt vấn đề

Đề tạo nguồn lực cho sự nghiệp giáo dục và đào tạo, khoa học và công nghệ (KH&CN), Nghị quyết số 14/NQ-CP của Chính phủ ngày 02/11/2005 về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục đại học Việt Nam (giai đoạn 2006 - 2020) đã xác định: “Nâng cao rõ rệt quy mô, hiệu quả hoạt động KH&CN trong các cơ sở giáo dục đại học. Các trường đại học (ĐH) phải là trung tâm NCKH mạnh của cả nước” [3].

Thực tế cho thấy, tại các trường ĐH,

hoạt động NCKH của đội ngũ giảng viên (GV) vẫn còn nhiều hạn chế, bất cập, chưa được quan tâm đúng mức, chưa ngang tầm với nhiệm vụ chuyên môn của GV. Theo thống kê của Bộ Giáo dục và Đào tạo: “Hiện có 56.000 cán bộ giảng dạy ở các trường ĐH, cao đẳng nhưng chỉ có khoảng 1100 GV (3%) tham gia NCKH và rất ít GVT tham gia nghiên cứu” [7]. Tất cả điều này là tiếng chuông báo động về sự nhiệt huyết của GV đối với các hoạt động NCKH, đặc biệt là GVT. Bởi lẽ, GVT

* TS, Trường Đại học Sư phạm TPHCM

** ThS, Trường Đại học Sư phạm TPHCM; Email: nguyenvinhkhuong@gmail.com

được coi là đội ngũ tương lai của trường ĐH, những người đang trong độ tuổi tràn đầy nhiệt huyết, tinh thần nghề nghiệp. GVT ở trường ĐH phải đáp ứng yêu cầu đòi hỏi cao hơn so với các nhà giáo ở bậc học khác không chỉ do môi trường hay đối tượng dạy học mà còn do chính yêu cầu tự thân người GV - có khả năng nghiên cứu độc lập và ứng dụng khoa học.

Do đó, việc nghiên cứu năng lực NCKH cho GV ở các trường ĐH nói chung và GVT Trường ĐHSP TP HCM là một yêu cầu cấp thiết.

2. Giải quyết vấn đề

2.1. Năng lực NCKH của GVT Trường ĐHSP TP HCM

GVT của Trường ĐHSP TP HCM là những người làm nhiệm vụ giảng dạy, giáo dục tại Trường ĐHSP TP HCM, không quá 35 tuổi.

Năng lực NCKH là khả năng thực hiện hoạt động NCKH theo mục tiêu xác định nhằm đạt được một kết quả nhất định, giải quyết vấn đề đã đặt ra. Năng lực NCKH bao gồm các kiến thức, kỹ năng và thái độ NCKH nhằm tiến hành hoạt động NCKH đạt kết quả.

Năng lực NCKH của GV trẻ Trường ĐH Sư phạm TP HCM được nghiên cứu trên 3 mặt: Kiến thức, kỹ năng, thái độ.

* Kiến thức NCKH

- Trình bày và giải thích được những cơ sở của phương pháp luận NCKH.
- Trình bày và giải thích được các loại hình NCKH khác nhau.
- Trình bày được các giai đoạn của hoạt động NCKH.
- Nêu định nghĩa và cách thức tiến hành của các phương pháp NCKH

thường dung.

- Mô tả được cách trình bày kết quả NCKH.

* Kỹ năng NCKH

Kỹ năng NCKH được chia thành hai nhóm:

Nhóm kỹ năng chung, bao gồm:

- Kỹ năng phát hiện vấn đề nghiên cứu;
 - Kỹ năng lập đề cương NCKH;
 - Kỹ năng triển khai đề cương nghiên cứu theo các công đoạn;
 - Kỹ năng tìm kiếm và sử dụng tài liệu khoa học để nghiên cứu;
 - Kỹ năng thực hiện các phương pháp nghiên cứu;
 - Kỹ năng quản lý và giám sát đề tài nghiên cứu;
 - Kỹ năng xử lý số liệu thống kê toán học (hay dữ liệu tương đương);
 - Kỹ năng viết bình luận số liệu;
 - Kỹ năng tổ chức chuyên đề khoa học;
 - Kỹ năng hoàn thiện đề tài và đệ trình;
 - Kỹ năng viết tóm tắt, viết báo cáo đề tài;
 - Kỹ năng thuyết trình và bảo vệ đề tài;
 - Kỹ năng trình bày đề tài khoa học;
 - Kỹ năng thực hiện thủ tục hành chính;
 - Kỹ năng chuyển giao kết quả NCKH;
 - Kỹ năng lập các dự án bộ phận trong nghiên cứu;
 - Kỹ năng thực hiện các bài báo khoa học như một sản phẩm trong nghiên cứu.
- ##### *Nhóm kỹ năng bổ trợ, bao gồm:*
- Kỹ năng xin tài trợ NCKH (kỹ năng bổ trợ);

- Kỹ năng sử dụng tiếng nước ngoài trong nghiên cứu;
- Kỹ năng giao tiếp trong NCKH (khi thực hiện cùng nhóm nghiên cứu);
- Kỹ năng làm việc nhóm trong NCKH (khi thực hiện cùng nhóm nghiên cứu);
- Kỹ năng quản lí thời gian trong NCKH.

** Thái độ với NCKH*

Trong phạm vi đề tài, chúng tôi tìm hiểu thái độ của GVT đối với hoạt động NCKH dựa trên các biểu hiện sau:

- Chiều nhận thức của thái độ: Niềm

tin của GVT đối với việc NCKH;

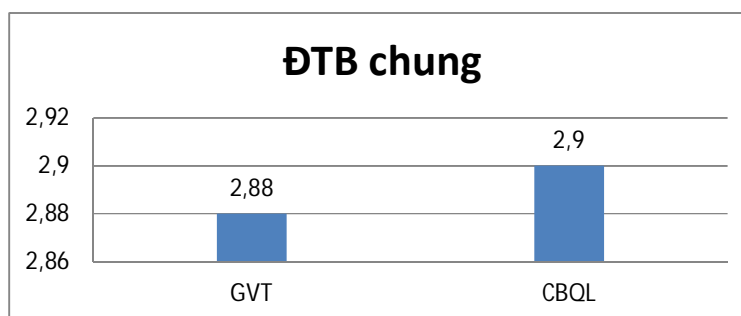
- Chiều tình cảm của thái độ: Xúc cảm của GVT đối với việc NCKH;

- Chiều hành vi của thái độ: Mức độ tích cực của GVT khi tham gia vào các nhiệm vụ cụ thể trong hoạt động NCKH.

2.2. Thực trạng năng lực NCKH của GVT Trường ĐHSPTPHCM

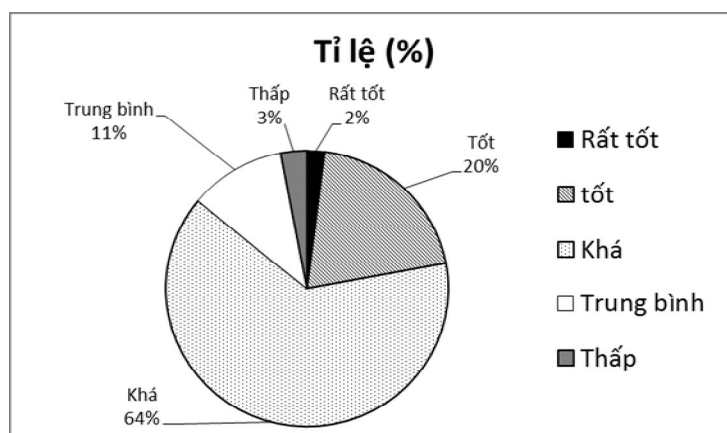
Để có cái nhìn khách quan về thực trạng NCKH của GVT Trường ĐHSPTPHCM, chúng tôi đã tiến hành khảo sát trên 219 GVT và 49 CBQL thuộc trường ĐHSPTPHCM (xem biểu đồ 1 và 2).

Biểu đồ 1. Điểm trung bình (ĐTB) chung đánh giá năng lực NCKH của GVT Trường ĐHSPTPHCM theo GVT và CBQL



Biểu đồ 1 cho thấy cả GVT và CBQL đều đánh giá năng lực NCKH của GVT Trường ĐHSPTPHCM ở mức khá với ĐTB theo GVT và CBQL lần lượt là 2,88 và 2,9.

Biểu đồ 2. So sánh tỉ lệ % của các mức độ đánh giá năng lực NCKH của GVT Trường ĐHSPTPHCM



Biểu đồ 2 cho thấy tỉ lệ GVT rơi vào mức độ thấp và mức độ rất tốt là 5% theo đánh giá của cả GVT và CBQL. Nhìn chung, năng lực NCKH của GVT Trường ĐHSPTPHCM thể hiện thông qua kết quả chung đều phân bố từ mức trung bình đến mức tốt, trong đó có đến 178/267 GVT và CBQL xác nhận ở mức khá (chiếm 64%). Tỉ lệ này cho thấy một bộ phận không nhỏ GVT đã có được nền tảng tương đối khá về kiến thức, kĩ năng và thái độ NCKH. Tuy nhiên, năng lực NCKH chỉ thể hiện chủ yếu ở mức khá cho thấy GVT vẫn còn những hạn chế nhất định trong việc thực hiện hoạt động NCKH. Điều này được làm rõ hơn khi vẫn còn 11% GVT có năng lực NCKH ở mức trung bình theo đánh giá của GVT và CBQL. Tuy đây không phải là số liệu chiếm tỉ lệ quá cao, nhưng cũng là số liệu đáng cảnh báo và suy ngẫm, bởi điều này cho thấy vẫn còn một số GVT chưa phát huy được nhiệm vụ NCKH. Nếu không có những biện pháp để cải thiện năng lực cho nhóm 11% trung bình này cũng như những biện pháp để nâng cao cho nhóm 64% khá thì nguy cơ sự chậm tiến hay thụt lùi có thể xảy ra khi không có những tác động tích cực từ chủ quan lẫn khách quan. Vì vậy, dẫu có 20% GVT đạt mức tốt qua sự đánh giá của chính bản thân họ và CBQL về năng lực NCKH thì đó cũng không là một số liệu cao để mang tính “vui mừng” mà nó đòi hỏi những chiến lược cụ thể để duy trì và vươn cao hơn mức độ này, bởi hiện tại không có GVT nào rơi vào mức rất tốt. Số liệu 2% GVT rơi vào mức rất tốt ở năng lực NCKH

thực sự là điều đáng trân trọng trong quá trình phát triển công trình NCKH tại Trường ĐHSPTPHCM.

2.3. Một số biện pháp phát triển năng lực NCKH của GVT Trường ĐHSPTPHCM

2.3.1. Nhóm giải pháp về tổ chức, quản lí và đầu tư kinh phí, trang thiết bị

2.3.1.1. Đơn đốc việc kiện toàn Hội đồng Khoa học và Đào tạo (KH&ĐT) có chính sách quan tâm đến GVT

Phương pháp này nhằm củng cố vai trò và sức mạnh của Hội đồng KH&ĐT các đơn vị, góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động và kết quả thực hiện các đề tài NCKH của GVT. Mặt khác, việc thực hiện phương pháp này còn góp phần xây dựng mối quan hệ trong công việc của các Hội đồng KH&ĐT ở các đơn vị và Hội đồng KH&ĐT cấp Trường.

Nội dung thực hiện giải pháp bao gồm:

- Bổ sung cho Hội đồng KH&ĐT ở các đơn vị những cá nhân có trình độ, năng lực, uy tín để thực hiện nhiệm vụ NCKH.

- Thực hiện phân cấp trong Hội đồng KH&ĐT và lựa chọn những thành viên có hội đủ những phẩm chất, đạo đức và năng lực làm quản lí Hội đồng.

- Xây dựng mối quan hệ thống nhất của Hội đồng KH&ĐT cấp Trường và các Hội đồng KH&ĐT cấp đơn vị nhằm tạo mối liên hệ chặt chẽ trong việc giải quyết các vấn đề có liên quan đến hoạt động NCKH của GVT.

Để thực hiện phương pháp này cần thỏa mãn các điều kiện sau:

- Hội đồng KH&ĐT cấp đơn vị luôn xem Hội đồng KH&ĐT cấp Trường là đơn vị quản lý, thống nhất mọi hoạt động đối với Hội đồng KH&ĐT cấp Trường.

- Việc bổ sung thành viên cho Hội đồng KH&ĐT phải lựa chọn những người có năng lực, trình độ, thành tích trong NCKH.

2.3.1.2. Đổi mới công tác quản lý khoa học, đảm bảo tính chủ động, phát huy triệt để tiềm năng chất xám của các nhà khoa học trẻ, GVT

Đổi mới công tác quản lý khoa học, đảm bảo tính chủ động, phát huy triệt để tiềm năng chất xám của các nhà khoa học trẻ, GVT nhằm củng cố tổ chức thực hiện công tác quản lý hoạt động khoa học của GVT Trường ĐHSP TP HCM; đồng thời, từng bước hoàn thiện một số tiêu chuẩn, quy trình trong quá trình quản lý hoạt động NCKH của GVT.

Nội dung thực hiện giải pháp bao gồm:

- Kiện toàn bộ máy tổ chức và nhân sự quản lý khoa học của Trường nhằm tạo sự phối hợp nhịp nhàng trong việc thực hiện nhiệm vụ quản lý hoạt động NCKH, cần thiết phải đảm bảo về cơ cấu và đồng đều và số lượng.

- Hoàn thiện các quy trình, tiêu chí, tiêu chuẩn đánh giá trong hoạt động NCKH của GV đảm bảo quy trình “gọn nhẹ”, đảm bảo tính pháp lý.

- Đổi mới khâu tổ chức thực hiện kế hoạch NCKH từ việc xây dựng tiến trình, kiểm tra, nghiệm thu đề tài... đảm bảo tính chủ động, phát huy tối đa tiềm năng của GVT.

Để thực hiện phương pháp này cần thỏa mãn các điều kiện sau:

- Người lãnh đạo cần nắm rõ các nguyên tắc tổ chức quản lý, đặc biệt là nắm rõ tinh thần của việc đổi mới tổ chức quản lý.

- Việc đổi mới phải mang tính mới mẻ và hoạt động mang lại hiệu quả cao.

2.3.1.3. Thành lập Quỹ Phát triển KH&CN nhằm huy động nguồn lực trong và ngoài nước cho hoạt động NCKH và phát triển công nghệ của Trường có ưu tiên cho GVT

Mục đích của việc thành lập Quỹ Phát triển KH&CN nhằm huy động nguồn lực trong và ngoài nước cho hoạt động NCKH và phát triển công nghệ của Trường có ưu tiên cho GVT. Nội dung thực hiện giải pháp bao gồm:

- Đơn vị tổ chức quản lý công tác NCKH của GV có trách nhiệm nghiên cứu thành lập Quỹ Phát triển KH&CN có ưu tiên cho GVT do Phòng KH&CN của Trường tiếp quản.

- Kêu gọi sự đóng góp hoặc trích từ các nguồn kinh phí thực hiện đề tài của GV để xây dựng Quỹ Phát triển KH&CN.

- Xây dựng mục tiêu và phương hướng sử dụng Quỹ Phát triển KH&CN của Trường giúp quỹ hoạt động có hiệu quả.

Để thực hiện phương pháp này cần thỏa mãn các điều kiện sau:

- Công khai, minh bạch trong việc xây dựng và sử dụng quỹ.

- Có ưu tiên cho GVT.

- Có sự ghi nhận đóng góp xây dựng

quỹ của các cơ quan, đơn vị trong việc xây dựng và phát triển Quỹ KH&CN.

2.3.1.4. Xây dựng chính sách đầu tư mạnh mẽ để tạo nhóm nghiên cứu nòng cốt đủ mạnh, đa lĩnh vực, có khả năng dẫn dắt đội ngũ trẻ tham gia NCKH và phát triển năng lực cho đội ngũ GVT kế cận

Phương pháp này nhằm tổ chức quản lý lực lượng NCKH của GVT ngày càng vững mạnh và đủ năng lực đảm nhận các đề tài lớn; tạo điều kiện để các cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp đặt hàng/giao những đề tài NCKH.

Nội dung thực hiện giải pháp bao gồm:

- Xây dựng chiến lược phát triển đội ngũ GVT NCKH đáp ứng với nhu cầu NCKH trên các lĩnh vực hiện nay.

- Nghiên cứu xây dựng chính sách đầu tư và khuyến khích GVT để họ có điều kiện và cơ hội thực hiện các đề tài NCKH trong và ngoài nước.

- Mạnh dạn giao hoặc đặt hàng để những nhóm GVT thực hiện, từng bước phát triển năng lực và kỹ năng NCKH.

Để thực hiện phương pháp này cần thỏa mãn các điều kiện sau:

- Chiến lược phát triển đội ngũ GVT làm khoa học phải phù hợp với định hướng phát triển NCKH của các cơ quan ban ngành.

- Chiến lược phải tập trung khai thác nguồn lực GVT hiện có và tranh thủ tối đa nguồn lực hỗ trợ từ bên ngoài.

2.3.1.5. Xây dựng tiêu chí đánh giá hoạt động NCKH trong công tác kiểm định bộ môn, khoa chuyên môn, trung tâm và xem

NCKH là tiêu chí quan trọng của hoạt động kiểm định nhằm tạo động lực cho GVT tham gia hoạt động NCKH

Việc thực hiện phương pháp này sẽ góp phần thúc đẩy hoạt động NCKH của GVT tại các đơn vị có liên quan hoàn thành tốt nhiệm vụ thông qua các tiêu chí đánh giá hoạt động NCKH tại các bộ môn, khoa chuyên môn và trung tâm.

Nội dung thực hiện giải pháp bao gồm:

- Đơn vị có liên quan xây dựng các tiêu chí đánh giá hoạt động NCKH của trường ĐH.

- Từng bước đưa các tiêu chí đánh giá hoạt động NCKH vào hoạt động kiểm định các bộ môn, khoa chuyên môn.

Để thực hiện phương pháp này cần thỏa mãn các điều kiện sau:

- Các tiêu chí đánh giá đòi hỏi phải có hướng dẫn tìm minh chứng cho việc đánh giá hoạt động khoa học các bộ môn, khoa chuyên môn.

- Các tiêu chí đánh giá phải được thực hiện thay đổi theo từng thời điểm phù hợp với thực tế nhà trường và xã hội.

2.3.1.6. Cải tiến công tác đánh giá và nghiệm thu kết quả NCKH, lấy chất lượng và hiệu quả làm tiêu chuẩn đánh giá công trình NCKH

Việc cải tiến công tác đánh giá và nghiệm thu kết quả NCKH, lấy chất lượng và hiệu quả làm tiêu chuẩn đánh giá công trình NCKH sẽ đảm bảo cho hoạt động đánh giá sản phẩm NCKH được tiến hành theo đúng tiến độ, quy định; từ đó, từng bước nâng cao chất lượng nghiệm thu sản phẩm NCKH của

GVT Trường ĐHSPTPHCM .

Nội dung thực hiện giải pháp bao gồm:

- Trước khi gửi hồ sơ nghiệm thu lên Trường, lãnh đạo Khoa/Tổ chuyên môn có chủ nhiệm đề tài nghiên cứu phải tổ chức họp đánh giá hoặc chia sẻ góp ý nội bộ tại đơn vị, có thể mời thêm các thành viên ở các đơn vị khác có kiến thức chuyên môn thuộc lĩnh vực nghiên cứu của đề tài.

- Đơn vị chủ trì phải báo cáo với Hội đồng KH&ĐT (thông qua Phòng Khoa học Công nghệ) về kết quả nghiệm thu nội bộ và đề nghị nghiệm thu ở Trường. Hội đồng nghiệm thu cấp trường cần đảm bảo tối thiểu 1/3 thành viên là người ngoài trường.

- Nội dung bản báo cáo tổng kết, báo cáo tóm tắt phải thể hiện rõ: các vấn đề nghiên cứu là cấp thiết, độ tin cậy của phương pháp nghiên cứu, tính xác thực của các số liệu nêu trong đề tài, tính khả thi của các đề xuất, giải pháp và phải chịu trách nhiệm về mặt nội dung trước Hội đồng KH&ĐT của Trường.

- Ban hành quy định cụ thể về nhiệm vụ NCKH của GV, hình thức, cách trình bày đề tài NCKH, đặc biệt quy định chi tiết về tiêu chí đánh giá đề tài NCKH.

- Cần có cơ chế đánh giá điểm thưởng đối với đề tài vượt chuẩn về thời gian và sản phẩm cũng như thực thi một cách nghiêm túc: hoàn thành sớm hơn so với thời hạn; có nhiều bài báo khoa học; có bài báo đăng trên các tạp chí quốc tế; hướng dẫn học viên cao học, nghiên cứu sinh vượt chỉ tiêu đăng kí

sản phẩm ban đầu...

Để thực hiện phương pháp này cần thỏa mãn các điều kiện sau:

- Công tác đánh giá phải mang tính công bằng, khách quan đối với các đề tài, đối tượng...

- Cải tiến vừa dựa trên cái cũ vừa mang tính phổ biến, phù hợp với các quy định hiện hành.

2.3.1.7. Chú trọng đề xuất các chế độ khen thưởng kịp thời đối với GVT đạt thành tích trong NCKH

Đây là phương pháp nhằm kích thích hoạt động NCKH của GVT Trường ĐHSPTPHCM. Nội dung thực hiện giải pháp bao gồm:

- Xây dựng các tiêu chuẩn, tiêu chí đánh giá hoạt động NCKH của GV làm cơ sở cho việc thực hiện chế độ khen thưởng hợp lí.

- Đề cử GVT tham dự các giải thưởng NCKH trong và ngoài nước, sử dụng thành tích nghiên cứu như một tiêu chuẩn xét thi đua.

- Nhà trường cần xây dựng danh mục các giải thưởng ứng với các thành tích NCKH để làm kim chỉ nam khi thực hiện giải pháp này, cũng là góp phần thực hiện công bằng, khách quan đối với các GVT.

Để thực hiện phương pháp này cần thỏa mãn các điều kiện sau:

- Chế độ khen thưởng hợp lí, công bằng, đúng người, đúng việc.

- Xem xét và ưu tiên thành tích NCKH trong GV theo chuẩn đánh giá thi đua.

2.3.2. Nhóm giải pháp về phát triển năng lực NCKH

2.3.2.1. Tổ chức (hoặc phối hợp tổ chức) các hội thảo khoa học cấp trường, tỉnh, khu vực, quốc gia và quốc tế nhằm tạo điều kiện cho GVT được học hỏi, phát triển năng lực NCKH

Việc tổ chức (hoặc phối hợp tổ chức) các hội thảo khoa học cấp trường, tỉnh, khu vực, quốc gia và quốc tế giúp GVT có thể báo cáo hoặc luận bàn sâu về một số vấn đề khoa học. Thông qua đó, hội thảo còn giúp GVT có cơ hội giao lưu, học hỏi, bồi dưỡng và chi sẻ kinh nghiệm để phát triển năng lực NCKH của mình. Bên cạnh đó, hội thảo khoa học còn là “bước đệm” để các sản phẩm NCKH của GVT được phát triển lên một tầm cao mới, cụ thể là được đưa vào thử nghiệm trong thực tiễn.

Nội dung thực hiện giải pháp bao gồm:

- Căn cứ vào điều kiện thực tế, các trường cần thiết xây dựng kế hoạch tổ chức (hoặc phối hợp tổ chức) các hội thảo khoa học cấp trường, tỉnh, khu vực, quốc gia và quốc tế phù hợp.

- Tuyên truyền rộng rãi trong đội ngũ GVT về tầm quan trọng của việc tham gia hội thảo NCKH do Trường tổ chức (hoặc phối hợp tổ chức).

- Đưa hoạt động tham gia hội thảo khoa học hoặc viết bài cho hội thảo khoa học vào phong trào thi đua của GVT.

- Xây dựng và ban hành các chính sách về kinh phí, chế độ đối với việc tổ chức các hội thảo khoa học khuyến khích được GVT tham gia.

Để thực hiện giải pháp này cần thỏa mãn các điều kiện sau:

- Mỗi trường cần xây dựng lực lượng viên chức cho hoạt động NCKH nói chung và hoạt động tổ chức hội thảo khoa học nói riêng để các buổi hội thảo được tổ chức một cách bài bản và từng bước hoàn thiện.

- Người quản lý cần quan tâm đến các khoản chi phí, cơ sở vật chất phục vụ cho hội thảo, đảm bảo cho hội thảo không diễn ra một cách hình thức, tượng trưng.

- Lãnh đạo cần có sự quan tâm và tâm huyết với việc tổ chức hội thảo NCKH.

2.3.2.2. Mở rộng quan hệ hợp tác trong đào tạo và nghiên cứu với các Viện, Trường, doanh nghiệp trong và ngoài nước để phát triển năng lực NCKH cho cán bộ, GVT

Giải pháp nhằm tạo thêm cơ hội cho “đầu ra” của các sản phẩm NCKH của GVT Trường ĐHSPTPHCM; mặt khác, tạo ra mối quan hệ hợp tác “song phương” về mặt đào tạo và cả về nghiên cứu cho Trường ĐHSPTPHCM, góp phần phát triển năng lực NCKH của GVT.

Nội dung thực hiện giải pháp bao gồm:

- Đẩy mạnh việc tìm kiếm các Viện, trường, doanh nghiệp trong và ngoài nước hợp tác với trường trong hoạt động đào tạo và NCKH.

- Mở rộng hình thức hợp tác với vai trò là đơn vị chủ trì hay là đơn vị phối hợp thực hiện.

- Bước đầu, nhà trường cần khuyến khích các mối quan hệ hợp tác với các trường, viện; các đơn vị, tổ chức,

doanh nghiệp trong nước; các đơn vị vừa và nhỏ. Dần dần, Trường sẽ phát triển, mở rộng quan hệ hợp tác với các đơn vị ngoài nước, các đơn vị có quy mô hoạt động lớn hơn.

Để thực hiện giải pháp này cần thỏa mãn các điều kiện sau:

- Các trường, viện, tổ chức, đơn vị hay doanh nghiệp mà Trường muốn hợp tác phải gắn liền với các ngành đào tạo của Trường.

- Các kết quả của đề tài NCKH phải gắn liền với các đơn vị doanh nghiệp trong sản xuất.

2.3.2.3. Tạo điều kiện ứng dụng kết quả nghiên cứu của GVT vào thực tế

Tạo điều kiện ứng dụng kết quả nghiên cứu của GVT vào thực tế là giải pháp nhằm thực hiện việc phát triển và đưa các sản phẩm NCKH của GVT Trường ĐHSPTPHCM đến với thực tế, tạo nên thương hiệu của Trường ĐHSPTPHCM thông qua các sản phẩm NCKH, đồng thời tranh thủ được các nguồn tài trợ cho hoạt động NCKH của GVT từ bên ngoài Trường; đồng thời, nâng cao hiệu quả của hoạt động triển khai ứng dụng và chuyển giao công nghệ của GVT.

Nội dung thực hiện của giải pháp bao gồm:

- Thành lập Ban Triển khai ứng dụng và Chuyển giao công nghệ cấp trường phụ trách các vấn đề có liên quan đến triển khai ứng dụng và chuyển giao công nghệ. Ban này sẽ có nhiệm vụ:

- + Xây dựng, trình Hiệu trưởng phê duyệt kế hoạch 5 năm và hàng năm về hoạt

động ứng dụng và triển khai công nghệ của Trường; tham gia xây dựng chiến lược, quy hoạch, kế hoạch phát triển dài hạn, 5 năm và hàng năm của Trường.

- + Nghiên cứu, đề xuất và triển khai phương hướng, nhiệm vụ, cơ chế, biện pháp nhằm tăng cường công tác ứng dụng, triển khai, chuyển giao công nghệ và thương mại hóa các sản phẩm KH&CN của Trường theo quy định của Nhà nước và của Trường.

- + Chủ trì, phối hợp với bộ phận Tài chính tham mưu giúp Hiệu trưởng trong việc tổ chức và thực hiện các nhiệm vụ, dự án về ứng dụng và triển khai công nghệ theo quy định của Nhà nước.

- + Tham mưu cho Hiệu trưởng trong việc quản lý các hoạt động sản xuất, kinh doanh, tư vấn và dịch vụ khoa học kỹ thuật, chuyển giao công nghệ của các đơn vị trực thuộc theo quy định.

- Tổ chức các buổi trao đổi, giới thiệu sản phẩm đến các đơn vị doanh nghiệp có liên quan đến sản phẩm NCKH của GV nhằm tranh thủ sự đầu tư từ bên ngoài.

Để thực hiện giải pháp này cần thỏa mãn các điều kiện sau:

- Trường ĐHSPTPHCM cần đảm bảo điều kiện về nhân lực, vật lực và tài lực cho hoạt động triển khai ứng dụng và chuyển giao công nghệ nói chung.

- Hội đồng Khoa học cần định hướng các đề tài NCKH của GVT phải gắn với thực tiễn cuộc sống và sản xuất nhằm đảm bảo các sản phẩm khoa học phải đem lại lợi ích cho thực tế, có như vậy thì

hoạt động triển khai ứng dụng và chuyển giao công nghệ mới đạt hiệu quả.

2.3.2.4. Có định hướng cho các nhà khoa học nhiều kinh nghiệm, có học vị học hàm tham gia các đề tài cấp Sở, Bộ và tạo điều kiện cho GV trẻ tham gia đề tài cơ sở

Giải pháp này nhằm phát triển chất lượng đội ngũ GVT tham gia NCKH của Trường về kiến thức, kỹ năng nghiên cứu, thái độ đối với hoạt động NCKH.

Nội dung thực hiện giải pháp bao gồm:

- Lập quy hoạch đội ngũ GV NCKH, gồm các bước: Rà soát đội ngũ GV; xây dựng cơ chế chính sách phát triển nguồn nhân lực sư phạm; xây dựng kế hoạch bồi dưỡng phát triển nguồn nhân lực NCKH; triển khai thực hiện; kiểm tra hiệu quả cơ chế bổ sung nguồn nhân lực.

- Bồi dưỡng phương pháp NCKH và quản lý đề tài cho GVT.

- Cử cán bộ học tập, giao lưu, hợp tác NCKH, bao gồm các bước: Lập kế hoạch bồi dưỡng cán bộ; phòng ban chức năng xác nhận, trình Ban Giám hiệu ra quyết định cử tham dự; cán bộ, GV báo cáo kết quả học tập sau khi hoàn thành khóa học; bố trí giao nhiệm vụ NCKH cho GVT.

- Xây dựng nhóm nguyên cứu chuyên sâu, bao gồm các bước: giao nhiệm vụ NCKH theo năng lực; xây dựng nhóm nghiên cứu; đánh giá kết quả hoạt động của các nhóm nghiên cứu.

Để thực hiện giải pháp này cần thỏa mãn các điều kiện sau:

- Trường chỉ đạo tăng cường chất lượng đội ngũ. Xây dựng kế hoạch, đầu

tu kinh phí lâu dài. Xây dựng đúng đối tượng, nội dung bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ để GV thực sự phát triển năng lực NCKH.

- Cần thay đổi cách nhìn nhận, đánh giá con người và phương pháp khoa học. Ưu tiên tối đa cho sản phẩm khoa học và không quan tâm đến tính cách hay thói quen của nhà nghiên cứu, GV.

- Có định hướng kế hoạch cụ thể cùng với việc tạo điều kiện về thời gian, kinh phí để thực hiện công tác phát triển đội ngũ.

2.4. Kết quả khảo sát tính khả thi của một số biện pháp phát triển năng lực NCKH của GVT Trường ĐHSPTPHCM

Kết quả nghiên cứu cho thấy các giải pháp trong nhóm giải pháp về tổ chức, quản lý và đầu tư kinh phí, trang thiết bị được đánh giá ứng với thang điểm chuẩn mức khả thi và rất khả thi khi có ĐTB trải dài từ 2,83 đến 3,25. Bên cạnh đó, các giải pháp trong nhóm giải pháp phát triển năng lực NCKH đều được CBQL và GVT nhận định là khả thi cho việc phát triển năng lực NCKH của GVT Trường ĐHSPTPHCM. Các ĐTB thu được đều thuộc điểm chuẩn mức khả thi (từ 2,89 đến 3,1). Điều này chứng minh rằng các giải pháp đã đề cập được CBQL và GVT nhận định là khả thi trong việc phát triển năng lực NCKH của GVT Trường ĐHSPTPHCM.

Bảng 1 dưới đây trình bày 4 phương pháp được CBQL và GVT đánh giá khả thi nhất trong hai nhóm phương pháp nêu trên:

Bảng 1. Mức độ khả thi của một số biện pháp phát triển năng lực NCKH của GVT Trường ĐHSP TPHCM theo đánh giá của CBQL và GVT

Các giải pháp	Mức độ (%)					ĐTB	
	Rất khả thi	Không khả thi	Phân vân	Không khả thi	Hoàn toàn không khả thi	CBQL	GVT
Đôn đốc việc kiện toàn Hội đồng KH&ĐT có chính sách quan tâm đến GVT	38,6	37,1	18,8	5,6	0,0	3,09	3,09
Cải tiến công tác đánh giá và nghiệm thu kết quả NCKH, lấy chất lượng và hiệu quả làm tiêu chuẩn đánh giá công trình NCKH	39,1	47,7	12,2	1,0	0,0	3,25	3,25
Có định hướng cho các nhà khoa học nhiều kinh nghiệm, có học vị học hàm tham gia đề tài cấp Sở, Bộ và tạo điều kiện cho GV trẻ tham gia đề tài cơ sở	33,5	47,2	15,7	3,0	0,5	3,10	3,10
Tổ chức (hoặc phối hợp tổ chức) các hội thảo khoa học cấp trường, Tỉnh, khu vực, quốc gia và quốc tế nhằm tạo điều kiện cho GVT được học hỏi, nâng cao năng lực NCKH	25,9	46,7	22,8	4,6	0,0	2,94	2,94

Nổi trội nhất trong nhóm giải pháp về tổ chức, quản lí và đầu tư kinh phí, trang thiết bị là giải pháp “*Cải tiến công tác đánh giá và nghiệm thu kết quả NCKH, lấy chất lượng và hiệu quả làm tiêu chuẩn đánh giá công trình NCKH*” (ĐTB = 3,25, ứng thang điểm chuẩn mức rất đồng ý). Đây cũng là giải pháp duy nhất trong nhóm giải pháp được đánh giá là rất khả thi. Kết quả phỏng vấn GVT T.T cho biết “Nếu kết quả NCKH của GV được đánh giá đúng, theo tiêu chuẩn rõ ràng thì mới có cơ sở để thực hiện NCKH hiệu quả được”. Chính lẽ đó, nhận định của đại đa số CBQL và GVT là cần cải tiến công tác đánh giá và nghiệm thu kết quả NCKH, lấy chất lượng và hiệu quả làm tiêu chuẩn đánh giá công trình NCKH.

Số liệu thống kê cho thấy giải pháp “*Có định hướng cho các nhà khoa học nhiều kinh nghiệm, có học vị học hàm tham gia các đề tài cấp Sở, Bộ và tạo điều kiện cho GVT tham gia đề tài cơ sở*” là giải pháp có ĐTB nổi trội nhất so với các giải pháp trong nhóm giải pháp phát triển năng lực NCKH. Với ĐTB = 3,10, giải pháp này được đánh giá ứng với mức đồng ý theo thang điểm chuẩn với hơn 80,0% CBQL và GVT nhận định.

Các giải pháp còn lại cũng được đánh giá ứng với thang điểm chuẩn mức

khả thi với điểm trung bình từ 2,82 đến 2,96.

Tóm lại, kết quả khảo sát cho thấy các giải pháp trong cả hai nhóm giải pháp (nhóm giải pháp về tổ chức, quản lí và đầu tư kinh phí, trang thiết bị, nhóm giải pháp về phát triển năng lực NCKH) đều được CBQL và GVT nhận định là khả thi cho việc phát triển năng lực NCKH của GVT Trường ĐHSPTPHCM.

3. Kết luận

Phát triển năng lực NCKH của GVT Trường ĐHSPTPHCM là quá trình phát triển cả 3 mặt: kiến thức, kĩ năng và thái độ của GVT đối với hoạt động NCKH. Việc sử dụng đồng bộ các nhóm biện pháp phát triển năng lực NCKH của GVT Trường ĐHSPTPHCM được đề cập ở trên, kết hợp với việc huy động các nguồn lực cần thiết cho phép chúng ta phát huy được tối đa tiềm năng của đội ngũ cán bộ GV, dựa vào tình hình hoạt động NCKH tại Trường. Kết quả khảo sát cũng cho thấy các giải pháp trong cả hai nhóm giải pháp đều được CBQL và GVT nhận định là khả thi cho việc phát triển năng lực NCKH của GVT Trường ĐHSPTPHCM. Nói cách khác, có thể áp dụng các giải pháp phát triển năng lực NCKH của GVT Trường ĐHSPTPHCM đã xác lập trong đề tài nghiên cứu này.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Trần Thanh Ái (2014), “Cần làm gì để phát triển năng lực nghiên cứu khoa học giáo dục”, *Tạp chí Dạy và học ngày nay*, tháng 01/2014.
2. Bộ Khoa học và Công nghệ (2005), *Quyết định số 14/2005/QĐ-BKH-CN*, ngày 08/9/2005 về việc ban hành Quy định xây dựng và quản lý các nhiệm vụ hợp tác quốc tế về khoa học công nghệ theo Nghị định thư, Hà Nội.
3. Chính phủ (2005), *Nghị quyết số 14/2005/NQ-CP*, ngày 02/11/2005 của Chính phủ về đổi mới cơ bản và toàn diện giáo dục đại học Việt Nam giai đoạn 2006-2010, Hà Nội.
4. Nguyễn Hữu Cương (2013), “Nâng cao chất lượng hoạt động nghiên cứu khoa học trong các trường đại học, cao đẳng trên địa bàn thủ đô”, *Nghiên cứu văn hóa*, số 6/2013.
5. Phan Thị Tú Nga (2011), “Thực trạng và các biện pháp nâng cao hiệu quả hoạt động nghiên cứu khoa học của GV Đại học Huế”, *Tạp chí Khoa học Đại học Huế*, số 68, 2011.
6. http://www.dinhvienminh.net/index.php?option=com_content&view=article&id=345
7. <http://www.baomoi.com/Co-hoi-nao-cho-giang-vien-treng-hien-cuu-khoahoc/59/4046494.epi>.

(Ngày Tòa soạn nhận được bài: 06-4-2016; ngày phản biện đánh giá: 15-6-2016;
ngày chấp nhận đăng: 23-7-2016)