

THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP ĐẨY MẠNH HOẠT ĐỘNG NGHIÊN CỨU KHOA HỌC CỦA GIẢNG VIÊN TẠI TRUNG TÂM GIÁO DỤC QUỐC PHÒNG VÀ AN NINH - ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN

Trần Hoàng Tinh*, Trần Văn Sơn

Trung tâm Giáo dục quốc phòng và an ninh - ĐH Thái Nguyên

TÓM TẮT

Nghiên cứu khoa học là một trong hai nhiệm vụ chính trị trọng tâm ở Trung tâm Giáo dục quốc phòng và an ninh Đại học Thái Nguyên (Trung tâm), trong đó hoạt động nghiên cứu khoa học của giảng viên giữ vị trí đặc biệt quan trọng. Bằng các phương pháp nghiên cứu thực trạng, kết hợp với việc trao đổi trực tiếp với Ban Giám đốc, lãnh đạo các phòng, khoa, chúng tôi nhận thấy, trong giai đoạn vừa qua hoạt động nghiên cứu khoa học của giảng viên tại Trung tâm còn có những hạn chế nhất định, do nhiều nguyên nhân khác nhau. Để đẩy mạnh hoạt động nghiên cứu khoa học của giảng viên, Trung tâm cần thực hiện một số giải pháp như: Tăng cường giáo dục nâng cao nhận thức về vai trò, tầm quan trọng của nghiên cứu khoa học cho giảng viên; Chủ động tổ chức các hoạt động bồi dưỡng năng lực nghiên cứu khoa học cho giảng viên; Tiếp tục bổ sung, hoàn thiện quy chế, quy định về hoạt động nghiên cứu khoa học và Thường xuyên quan tâm, tạo môi trường thuận lợi cho giảng viên trong các hoạt động nghiên cứu. Thực hiện tốt các giải pháp, sẽ đưa hoạt động nghiên cứu khoa học song hành với hoạt động đào tạo, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục quốc phòng và an ninh cho sinh viên tại Trung tâm trong giai đoạn mới.

Từ khóa: *Nghiên cứu khoa học; giảng viên; đẩy mạnh; trung tâm; hoạt động.*

Ngày nhận bài: 11/6/2020; Ngày hoàn thiện: 29/6/2020; Ngày đăng: 30/6/2020

CURRENT SITUATION AND SOLUTIONS TO STRENGTHEN THE SCIENCE RESEARCH ACTIVITIES OF THE LECTURES AT THAI NGUYEN'S DEFENSE FOR EDUCATION AND SECURITY CENTER

Tran Hoang Tinh*, Tran Van Son

TNU - Center for national defense and security education

ABSTRACT

Scientific research is one of the two main political tasks at the Center for National Defense and Security Education of Thai Nguyen University (Center), in which scientific research activities of lecturers hold a particularly important position. By the method of researching the current situation, combined with the direct exchange with the Board of Directors, leaders of departments and faculties, we realize that in the recent period of scientific research activities of lecturers in Center's also has certain limitations, due to many different causes. To promote scientific research activities of lecturers, the Center should implement a number of solutions such as: Enhancing education to raise awareness about the role and importance of scientific research for lecturers; Actively organize activities to foster scientific research capacity for lecturers; Continuing to supplement and complete regulations and statutes on scientific research activities and to regularly pay attention to and create favorable conditions for lecturers in research activities. Implementing the solutions well, bringing scientific research activities in parallel with training activities, contributing to improving the quality of national defense and security education for students at the Center in a new stage.

Keywords: *Scientific research; lecturers; accelerating; center; activities.*

Received: 11/6/2020; Revised: 29/6/2020; Published: 30/6/2020

* Corresponding author. Email: tinhth@tnu.edu.vn

1. Mở đầu

Văn kiện Đại hội XII của Đảng đã xác định: “*Phát triển mạnh mẽ khoa học, công nghệ, làm cho khoa học, công nghệ thực sự là quốc sách hàng đầu, là động lực quan trọng nhất để phát triển lực lượng sản xuất hiện đại, kinh tế tri thức, nâng cao năng suất, chất lượng, hiệu quả và sức cạnh tranh của nền kinh tế, bảo vệ môi trường, bảo đảm quốc phòng an ninh* [1]”. Đảng ta nhấn mạnh sự cần thiết phải phát triển khoa học, công nghệ lên một tầm cao mới, khắc phục những hạn chế yếu kém, coi đây là công việc trọng yếu và thường xuyên của toàn Đảng, toàn dân và toàn quân ta trong sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc Việt Nam xã hội chủ nghĩa.

Nicholls và cộng sự (1989), đã nghiên cứu sự khác biệt cá nhân trong động lực nghiên cứu khoa học (NCKH). Đó là các khác biệt về nhận thức và khả năng NCKH, định hướng nhiệm vụ, nhu cầu tự thân, niềm tin và giá trị. Kết quả nghiên cứu cho thấy, nhận thức và năng lực NCKH, có tác động đến động lực NCKH, trong đó mức độ tác động của nhận thức và năng lực NCKH là rất lớn [2].

Trong công trình nghiên cứu của mình tác giả Phan Thị Tú Nga chỉ ra: Thực tiễn trong các trường đại học, cao đẳng, NCKH là con đường hiệu quả nhất để nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ và phát triển năng lực sư phạm của mỗi người làm công tác giảng dạy và giáo dục [3]. Đào Ngọc Cảnh nhận định: Đối với giảng viên (GV) đại học, hoạt động NCKH luôn gắn liền với hoạt động giảng dạy và góp phần quan trọng vào việc nâng cao chất lượng giảng dạy [4].

Từ ý kiến nhận xét của các nhà khoa học, nhận thấy: Ngoài yếu tố nhận thức của GV, thì GV phải có năng lực nghiên cứu tốt, động

lực nghiên cứu đúng và môi trường nghiên cứu thuận lợi,... có như vậy mới giúp cho hoạt động NCKH được đẩy mạnh.

Như vậy, để đẩy mạnh hoạt động NCKH của GV tại Trung tâm cần thiết phải có nghiên cứu, tìm hiểu thực trạng, từ đó đề xuất những giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động NCKH của GV trong giai đoạn mới.

2. Phương pháp nghiên cứu

Trên cơ sở vận dụng phương pháp luận khoa học giáo dục, nghiên cứu này sử dụng các phương pháp nghiên cứu cụ thể sau: (i) *Phương pháp thu thập, xử lý và tổng hợp tài liệu*: Tài liệu sách, tạp chí, các báo cáo thống kê; (ii) *Phương pháp điều tra, khảo sát*: Tiến hành lập phiếu điều tra, khảo sát 32 người (đối tượng là GV của đơn vị); (iii) *Phương pháp thống kê toán học*: Thống kê, phân tích và xử lý số liệu; (iv) *Phương pháp chuyên gia*: Trao đổi, phỏng vấn Ban Giám đốc, lãnh đạo các phòng, khoa. Thời điểm tiến hành điều tra, khảo sát là tháng 4 năm 2020.

3. Kết quả nghiên cứu

3.1. Thực trạng hoạt động NCKH của GV tại Trung tâm

Trung tâm có chức năng giáo dục quốc phòng và an ninh (GDQPAN) cho các đối tượng theo quy định của pháp luật. Trung tâm có 02 phòng, 01 khoa giáo viên và 01 Trung tâm đào tạo theo nhu cầu, với tổng số 65 cán bộ viên chức. Về trình độ: Phó Giáo sư, Tiến sỹ: 02 người, thạc sỹ 22 người, đại học 32 người, trình độ khác: 10 người. Trong đó, GV là 32 đồng chí (Bảng 1), kết quả thống kê cho thấy, về trình độ đào tạo đội ngũ GV của Trung tâm là rất khiêm tốn, đa số GV có tuổi đời còn rất trẻ và cơ bản GV có thâm niên giảng dạy dưới 10 năm.

Bảng 1. Tổng hợp về trình độ, độ tuổi và thâm niên giảng dạy của GV Trung tâm

Tổng số GV	Trình độ đào tạo			Độ tuổi			Thâm niên giảng dạy			
	Đại học	Thạc sỹ	PGS, TS	Dưới 30 tuổi	Từ 30 - 40 tuổi	Từ 41 - 50 tuổi	Từ 51 tuổi trở lên	Dưới 5 năm	Từ 5 - 10 năm	Trên 10 năm
32	21	09	02	06	13	10	03	16	13	03

(Nguồn: Phòng Kế hoạch, Tổng hợp - Trung tâm GDQPAN (Tháng 4/2020))

3.1.1. Nhận thức của GV về ý nghĩa của NCKH

Sau khi trao đổi với lãnh đạo các Phòng, Khoa, chúng tôi lựa chọn 10 tiêu chí đánh giá về ý nghĩa của NCKH đối với GV tại Trung tâm (Bảng 2), kết quả cho thấy có 5 tiêu chí có tỷ lệ lựa chọn từ 50% trở lên, gồm: Là nghĩa vụ và trách nhiệm của GV (90,63%); Thể hiện năng lực chuyên môn của GV (75%); Là điều kiện để thăng tiến của GV (68,75%); Góp phần tạo thu nhập cho GV (65,63%); Tạo nên uy tín cho GV (50%).

Bảng 2. Nhận thức của GV về ý nghĩa của NCKH

Tiêu chí	Kết quả lựa chọn	
	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Là nghĩa vụ và trách nhiệm của GV	29/32	90,63
Thể hiện năng lực chuyên môn của GV	24/32	75,00
Là điều kiện để thăng tiến của GV	22/32	68,75
Góp phần tạo thu nhập cho GV	21/32	65,63
Tạo nên uy tín cho GV	16/32	50,00
Góp phần nâng cao chất lượng bài giảng	13/32	40,63
Nhằm phát hiện tri thức mới	12/32	37,50
Nhằm giải quyết vấn đề thực tiễn	12/32	37,50
Nhằm hiểu sâu hơn về chuyên môn	10/32	31,25
Thỏa mãn niềm đam mê	4/32	12,50

Năm tiêu chí được GV lựa chọn ít hơn gồm có: Góp phần nâng cao chất lượng bài giảng (40,63%); Nhằm phát hiện tri thức mới và nhằm giải quyết vấn đề thực tiễn có cùng số người lựa chọn (37,50%); Nhằm hiểu sâu hơn về chuyên môn (31,25%) và thấp nhất là tiêu chí Thỏa mãn niềm đam mê chỉ có 4/32 người lựa chọn (12,50%). Thực tế, GV vẫn quan niệm rằng, NCKH là trách nhiệm bắt buộc, là điều kiện cần có để xét thi đua... Từ đó cho thấy, GV chưa thực sự quan tâm đến hoạt động NCKH.

3.1.2. Động lực NCKH của GV

Kết quả khảo sát (Bảng 3) động lực NCKH của GV bằng câu hỏi có thể lựa chọn cả bốn nội dung, cho thấy có sự phân hóa đáng kể giữa các động lực được đưa ra. Đa số GV cho rằng: động lực để tham gia NCKH là vì nhiệm vụ (29/32 người hỏi lựa chọn) và để xét thi đua, khen thưởng (có 27/32 người lựa

chọn); chỉ có 34,38% số người được hỏi lựa chọn động lực NCKH là để nâng cao năng lực chuyên môn. Riêng động lực Vì đam mê chiếm tỷ lệ khá thấp, chỉ đạt 9,38%. Từ kết quả khảo sát nhận thấy, động lực NCKH của GV tại Trung tâm thời gian vừa qua là chưa tốt. Do đó Trung tâm cần tăng cường công tác tuyên truyền về lợi ích của hoạt động NCKH đối với GV và có những cơ chế, chính sách hợp lý để tạo động lực cho GV tích cực, chủ động tham gia hoạt động NCKH.

Bảng 3. Động lực NCKH của GV

Động lực NCKH	Kết quả lựa chọn	
	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Vì nhiệm vụ	29/32	90,63
Vì đam mê	3/32	9,38
Để nâng cao năng lực chuyên môn	11/32	34,38
Để xét thi đua, khen thưởng	27/32	84,38

3.1.3. Kết quả hoạt động NCKH và giờ chuẩn của GV

Theo kết quả thống kê khối lượng giờ chuẩn của GV tại bảng 4, cho thấy số giờ trung bình là 538,8 giờ/GV/năm học. Nhìn chung, tổng số giờ giảng của GV là khá cao, số GV hoàn thành định mức (270 giờ/năm) và có số giờ vượt từ 201 giờ trở lên là 71,9%. Đặc biệt, có 4/32 GV đạt từ 1.000 giờ/năm trở lên.

Bảng 4. Kết quả hoạt động NCKH và giờ chuẩn của GV trong 3 năm học gần đây

Năm học	Giờ giảng	Giờ NCKH	Số đề tài		Số bài báo
			Cấp ĐH	Cấp cơ sở	
2016-2017	18.425,3	969	01	04	03
2017-2018	17.982	1.296	01	03	04
2018-2019	15.322,6	1.268	01	01	05
Cộng	51.729,9	3.533	03	08	12

(Nguồn: Phòng Đào tạo, Quản lý người học – Trung tâm GDQPAN Đại học Thái Nguyên)

Nếu như tổng số giờ giảng của GV là khá cao, thì số giờ NCKH của GV lại thấp và không đồng đều giữa các GV. Theo số liệu thống kê, trung bình trong 3 năm học mỗi GV chỉ đạt khoảng 37 giờ NCKH trong năm, nhưng có đến 68,8% GV không có giờ NCKH. Như vậy, trung bình số giờ NCKH của GV chỉ chiếm khoảng 40,9% tổng số giờ phải thực

hiện trong năm. Nếu so với quy định của Đại học Thái Nguyên và Bộ Giáo dục và Đào tạo thì kết quả trên là rất thấp.

Theo thống kê từ ngày thành lập đến nay Trung tâm có 17 đề tài cấp cơ sở và 03 đề tài cấp Đại học đã được nghiệm thu, trong đó 03 GV có 02 đề tài và 01 GV có 04 đề tài. Nếu tính riêng trong ba năm học gần đây, cả Trung tâm có 11 đề tài các cấp, nhưng có tới 22 GV không có và không tham gia đề tài NCKH. Trong số 10 GV có đề tài NCKH thì có 01 GV có đến 02 đề tài.

Về bài báo khoa học, đến hết năm học 2018 - 2019 Trung tâm có 28 bài, nhưng đều công bố trên các tạp chí trong nước. Riêng ba năm học gần đây có 12 bài, trong đó có 01 GV công bố đến 08 bài, nhưng có 25/32 GV chưa từng công bố kết quả NCKH.

3.1.4. Những khó khăn của GV trong hoạt động NCKH tại Trung tâm

Trong số 11 khó khăn khi NCKH được đa số GV nêu ra (Bảng 5), thì những khó khăn được GV xác nhận đồng thuận có tỷ lệ cao hơn là: Kinh phí cấp cho mỗi đề tài NCKH là chưa tương xứng và Thủ tục thanh toán kinh phí NCKH có nhiều khó khăn có cùng tỷ lệ mức độ đồng thuận là 93,75%, NCKH là công việc khó khăn là 87,50% và Khó khăn trong việc đăng bài trên tạp chí khoa học là 78,13%, đặc biệt Khả năng ngoại ngữ còn hạn chế là 96,88%. Như vậy, rất cần có giải pháp bồi dưỡng năng lực NCKH và xây dựng môi trường nghiên cứu thuận lợi cho GV tại Trung tâm.

Các khó khăn được GV nhất trí ở mức thấp hơn là: Bận quá nhiều cho công việc giảng dạy là 53,12%, Việc tính giờ cho hoạt động NCKH quá thấp là 50%. Nội dung đồng ý ở mức thấp hơn là Việc tiếp cận nguồn thông tin, tư liệu còn hạn chế 46,88%; Quá bận rộn vì công việc gia đình 40,63%. Riêng nội dung: Do sức khoẻ không bảo đảm chỉ có 4/32 người được hỏi cho rằng là khó khăn trong hoạt động NCKH, chiếm 12,50%.

Bảng 5. Những khó khăn trong hoạt động NCKH của GV

Những khó khăn	Kết quả lựa chọn	
	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Khả năng ngoại ngữ còn hạn chế	31/32	96,88
Kinh phí cấp cho mỗi đề tài NCKH là chưa tương xứng	30/32	93,75
Thủ tục thanh toán kinh phí NCKH có nhiều khó khăn	30/32	93,75
NCKH là công việc khó khăn	28/32	87,50
Thủ tục đăng ký đề tài quá phức tạp	26/32	81,25
Khó khăn trong việc đăng bài trên tạp chí khoa học	25/32	78,13
Bận quá nhiều cho công việc giảng dạy	17/32	53,12
Việc tính giờ cho hoạt động NCKH quá thấp	16/32	50,00
Việc tiếp cận nguồn thông tin, tư liệu còn hạn chế	15/32	46,88
Quá bận rộn vì công việc gia đình	13/32	40,63
Do sức khoẻ không bảo đảm	4/32	12,50

3.1.5. Đánh giá về những hạn chế của GV trong hoạt động NCKH tại Trung tâm

Từ kết quả khảo sát, cùng các số liệu được cơ quan chức năng của Trung tâm cung cấp và thông qua trao đổi với một số cán bộ chủ chốt của Trung tâm, chúng tôi nhận thấy bên cạnh những kết quả đã đạt được, trong những năm qua hoạt động NCKH còn tồn tại một số hạn chế, bất cập đó là: NCKH chủ yếu được thực hiện bởi GV, nhưng lại tập trung ở một số GV; đối với nhiều GV, NCKH là công việc khó khăn và có GV chưa từng tham gia. Trên thực tế, GV của Trung tâm, phần lớn mới vào nghề, chủ yếu tập trung cho việc biên soạn giáo án, bài giảng, tích lũy kinh nghiệm sư phạm, học tập nâng cao trình độ, đó là một trong những nguyên nhân dẫn đến việc GV chưa quan tâm, đầu tư thời gian, trí tuệ cho hoạt động NCKH. Chưa định hướng, đặt hàng hoặc chỉ định nghiên cứu, nên hiện nay chủ nhiệm đề tài chủ yếu là cán bộ lãnh đạo, quản lý. Đội ngũ GV chưa nhận thức hết tầm quan trọng của NCKH, việc thực hiện hoạt động NCKH đang dừng lại ở việc đối phó, làm cho có hoặc có tư tưởng lấy giờ giảng bù cho giờ NCKH. Năng lực NCKH của một số GV còn hạn chế, có tâm lý ngại nghiên cứu, thiếu nhiệt huyết. Nguồn kinh phí dành cho các hoạt động NCKH của Trung tâm còn hạn chế.

Trong bối cảnh nguồn sinh viên sụt giảm, thì việc trích lập kinh phí dành cho hoạt động NCKH gặp khó khăn. Lãnh đạo Khoa Giáo viên chưa cân đối hợp lý giữa thời gian giảng dạy và NCKH. Khối lượng giảng dạy vượt định mức giờ chuẩn khá cao, nên thời gian dành cho NCKH còn thiếu nhiều, phải lấy giờ giảng để bù đắp.

3.2. Một số giải pháp đẩy mạnh hoạt động NCKH của GV trong Trung tâm

Xuất phát từ thực trạng và tính chất đặc thù của môi trường giáo dục, nhằm đẩy mạnh hoạt động NCKH của Trung tâm hiện nay, chúng tôi đề xuất một số giải pháp sau đây:

3.2.1. Tăng cường giáo dục nâng cao nhận thức về vai trò, tầm quan trọng của NCKH cho GV trong Trung tâm

Đánh giá về vai trò nhận thức của GV về hoạt động NCKH, tác giả Nguyễn Ngọc Cường (2018), xác định: GV trẻ phải nâng cao nhận thức, tích cực tham gia NCKH để mở rộng, đào sâu củng cố kiến thức chuyên môn, từ đó xây dựng cho GV động lực, tâm huyết hơn và không ngừng nâng cao trình độ chuyên môn để thực hiện tốt nhiệm vụ của mình [5].

Như vậy, NCKH của GV là quá trình lao động nghiêm túc, tích cực, chủ động, sáng tạo. Do đó, đòi hỏi phải tăng cường giáo dục nâng cao nhận thức về vai trò, tầm quan trọng của hoạt động NCKH cho GV, bởi giảng dạy và NCKH là hai nhiệm vụ chính của GV. Hoạt động này có vai trò quan trọng đối với sự phát triển của Trung tâm, thông qua đó mỗi GV không những tiếp thu được thông tin mới mà còn được tiếp cận với phương pháp, tư duy mới để chủ động sáng tạo, đổi mới nội dung, phương pháp giảng dạy, kết hợp với hoạt động nghiên cứu cũng là quá trình tự học, tự rèn luyện năng lực nghiên cứu cho bản thân.

Để thực hiện tốt vấn đề này, đòi hỏi lãnh đạo Trung tâm cần xác định chủ trương, biện pháp lãnh đạo, tăng cường các hoạt động giáo dục cho GV về quan điểm, chủ trương phát triển khoa học và công nghệ trong điều kiện hội nhập quốc tế, cùng các văn bản, hướng dẫn của Bộ Giáo dục và Đào tạo về hoạt động khoa học và công nghệ trong các cơ sở giáo

dục đại học và quy chế, quy định hoạt động NCKH của Trung tâm, từ đó nâng cao nhận thức, trách nhiệm, hình thành nhu cầu NCKH đúng đắn cho GV và phải được tiến hành thường xuyên nhằm tạo dựng cho họ cảm xúc hưng phấn, say mê trong hoạt động NCKH. Chính quá trình tích cực, chủ động của GV tham gia các hoạt động NCKH, cũng là quá trình GV từng bước hoàn thiện phương pháp, tác phong và năng lực NCKH của mình. Vì vậy, GV cần tận dụng thời gian, nghiên cứu kế hoạch, nắm chắc đặc điểm, yêu cầu, nội dung, quy trình, hình thức, phương pháp và kỹ năng NCKH để xác định rõ trách nhiệm của mình khi tham gia; giải quyết hài hoà giữa nhiệm vụ nghiên cứu và nhiệm vụ giảng dạy, để tận dụng thời gian, trí tuệ cho hoạt động NCKH.

3.2.2. Chủ động tổ chức các hoạt động bồi dưỡng năng lực NCKH cho GV

Năng lực NCKH của GV được hình thành, phát triển thông qua quá trình nhận thức. Bắt đầu từ việc lĩnh hội kiến thức, tích lũy kinh nghiệm, đến việc rèn luyện kỹ năng và thông qua thực tiễn NCKH. Vì vậy, cần coi trọng việc tổ chức bồi dưỡng năng lực nghiên cứu cho GV, tạo dựng môi trường NCKH thuận lợi, chủ động lôi cuốn GV vào các hình thức NCKH.

- *Về nội dung bồi dưỡng.* Bồi dưỡng tính tích cực, độc lập, sáng tạo trong phát hiện, lựa chọn và tiếp cận các vấn đề khoa học, dám đi vào giải quyết những vấn đề khó, không sợ thất bại, kiên trì vượt qua những thử thách khi tham gia NCKH cho GV. Bồi dưỡng thế giới quan, phương pháp luận khoa học, khả năng quan sát, phân tích tình hình thực tiễn, phân tích đối tượng nghiên cứu, nâng cao trình độ tư duy khoa học, khả năng nhạy bén, trong lựa chọn đối tượng, phạm vi, khách thể nghiên cứu, đảm bảo cho những vấn đề được lựa chọn nghiên cứu thực sự thiết thực, phục vụ cho các nhiệm vụ chính trị của Trung tâm.

Tập trung bồi dưỡng kỹ năng cần thiết trong các giai đoạn nghiên cứu, từ khâu lựa chọn vấn đề, xác định mục tiêu, nhiệm vụ đến khâu lập kế hoạch, triển khai kế hoạch nghiên cứu và trong quá trình thực hiện các nhiệm vụ

nghiên cứu đặt ra. Cùng với bồi dưỡng các kỹ năng NCKH cơ bản, cần coi trọng việc truyền thụ kinh nghiệm và thực tiễn rút ra từ các công trình, đề tài đã được thực hiện tại Trung tâm. Rèn luyện cho GV niềm đam mê khoa học, tác phong làm việc độc lập, khoa học, cụ thể, tỉ mỉ, khắc phục tư tưởng đơn giản trong nghiên cứu, từng bước giúp GV tiếp cận, triển khai thực hiện nhiệm vụ NCKH một cách thuận lợi, hạn chế được những sai sót trong quá trình nghiên cứu.

- *Về hình thức, phương pháp tổ chức bồi dưỡng.* Thông qua việc tham gia các đề tài khoa học, viết báo khoa học, hội thảo khoa học ở các cấp,... sẽ giúp GV nâng cao trình độ lý luận và tích lũy kinh nghiệm, nâng cao năng lực NCKH. Từng năm học, cần tổ chức tập huấn, bồi dưỡng, hướng dẫn để GV nắm vững quy trình, cách thức tổ chức thực hiện các đề tài và công bố các công trình nghiên cứu; rút kinh nghiệm và khắc phục hạn chế, vướng mắc đã gặp phải của năm trước, đồng thời có gợi ý các hướng nghiên cứu cho GV lựa chọn, để kết quả đạt được tốt hơn. Mặt khác, thông qua hình thức giao lưu, trao đổi kinh nghiệm với các Trung tâm bạn, tạo động lực cho GV phát huy tính tích cực, chủ động trong tự học, tự rèn luyện để nâng cao năng lực của mình, phục vụ cho quá trình nghiên cứu, trong đó xây dựng động cơ nghiên cứu đúng đắn là yếu tố rất quan trọng ở GV.

Để quá trình bồi dưỡng năng lực NCKH cho GV đạt kết quả tốt, đòi hỏi phải phát huy tối đa vai trò của các tổ chức, các lực lượng tham gia công tác bồi dưỡng, nhất là đơn vị phụ trách công tác khoa học và lãnh đạo của Trung tâm, để thực hiện nhiệm vụ NCKH được theo đúng quy chế, quy trình, thủ tục. Đề cao trách nhiệm của cán bộ lãnh đạo trong việc tham gia bồi dưỡng năng lực NCKH cho GV; phân công, bố trí những nhà khoa học, có học hàm, học vị, có tâm huyết và nhiều kinh nghiệm để hướng dẫn GV từng bước hoàn thiện năng lực nghiên cứu.

3.2.3. Tiếp tục bổ sung, hoàn thiện quy chế, quy định về hoạt động NCKH

Tác giả Nguyễn Văn Tuấn (2019), cho rằng: Khi GV không có động lực nghiên cứu, năng

lực nghiên cứu sẽ không được kích hoạt và ngủ yên ở dạng tiềm năng. Vì thế, cần có động lực nghiên cứu mới tạo ra năng lượng và sự hào hứng, đam mê nghiên cứu, thúc đẩy GV tự nguyện dấn thân vào hoạt động NCKH, đủ sức vượt qua nhiều khó khăn vất vả, chấp nhận hi sinh những nhu cầu khác để dành thời gian và công sức cho NCKH [6]. Như vậy, cơ quan chức năng của Trung tâm cần căn cứ vào các văn bản chỉ đạo, hướng dẫn hiện hành của cấp trên, để tiếp tục hoàn thiện bổ sung, quy chế hoạt động NCKH cho phù hợp với tính đặc thù của Trung tâm, trong đó cần thực hiện tốt chế độ lập kế hoạch và điều hành thực hiện kế hoạch hoạt động NCKH, chế độ thông tin khoa học, chế độ đánh giá và xét duyệt các công trình khoa học, chế độ kiểm tra, chế độ quản lý và sử dụng các công trình khoa học; đồng thời bổ sung những văn bản có liên quan nhằm tạo hành lang pháp lý, đảm bảo cho hoạt động NCKH của GV được tổ chức chặt chẽ, nghiêm túc có hiệu quả.

Tiếp tục xem xét thành tích NCKH của GV gắn với thành tích NCKH của tập thể phòng, khoa; quy định về chế độ bảo đảm tài chính, kinh phí hỗ trợ cho hoạt động NCKH. Trên cơ sở bảo đảm yêu cầu chất lượng, để lựa chọn, phân công GV tham gia thực hiện các đề tài và cần phải tính đến mục tiêu và lộ trình nâng cao chất lượng GV của Trung tâm. Khi giao nhiệm vụ cho GV tham gia vào các đề tài, ngoài các yêu cầu, tiêu chí bắt buộc, cần tính đến việc phân công những GV có kinh nghiệm kèm cặp, giúp đỡ GV chưa có kinh nghiệm NCKH, đồng thời cũng mạnh dạn giao nhiệm vụ cho số GV có năng lực nghiên cứu tham gia vào các công trình (theo đặt hàng của Trung tâm), để họ từng bước tiếp cận và nâng cao năng lực chuyên môn gắn với nhiệm vụ NCKH của mình.

Cần có các qui định và chế tài thưởng phạt rõ ràng về hoạt động NCKH đối với GV và các đơn vị. Việc hoàn thành nhiệm vụ NCKH của mỗi GV sẽ là một trong những căn cứ bắt buộc để đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của cán bộ, GV và để xét danh hiệu thi đua hàng năm. Đây là vấn đề có ý nghĩa rất quan

trọng, tác động trực tiếp đến động lực NCKH của GV tại Trung tâm.

3.2.4. Tạo môi trường thuận lợi cho GV trong các hoạt động NCKH

Bàn về sự ảnh hưởng của môi trường đến hoạt động NCKH tác giả Huỳnh Thanh Nhă (2016), nhận xét: Các nhân tố ảnh hưởng đến khả năng tham gia NCKH của GV, bao gồm: *Môi trường làm việc; Nhận thức; Năng lực cá nhân; Động cơ thực hiện; Tuổi và Lĩnh vực chuyên môn* của GV. Trong đó, nhân tố Môi trường làm việc ảnh hưởng nhiều nhất đến khả năng tham gia NCKH của GV [7]. Trên thực tế hiện nay, GV của Trung tâm khi tham gia các hoạt động này còn gặp nhiều khó khăn về môi trường nghiên cứu, điều kiện và chế độ chính sách chưa bảo đảm, nên không chuyên tâm vào việc NCKH; đến nay Trung tâm chưa được giao chủ trì đề tài NCKH cấp Bộ. Do đó, GV rất cần một môi trường nghiên cứu thuận lợi để sáng tạo, nuôi dưỡng đam mê và khát vọng của GV.

Nghị quyết Đại hội XII đã nhấn mạnh: “*Tạo môi trường thuận lợi, điều kiện vật chất để cán bộ khoa học và công nghệ phát triển bằng tài năng và hưởng lợi ích xứng đáng với giá trị lao động sáng tạo của mình*” [8]. Để GV có môi trường nghiên cứu tốt nhất, Trung tâm cần tiếp tục quan tâm bằng các chính sách cụ thể, thiết thực để tạo động lực NCKH cho GV. Tạo điều kiện cho GV về mặt thời gian và có chính sách khuyến khích, hỗ trợ kinh phí NCKH, công bố kết quả nghiên cứu, nhất là công trình, bài báo khoa học được công bố quốc tế cho GV. Đánh giá đúng, công bằng năng lực và thành tích hoạt động NCKH của GV; biểu dương, khen thưởng kịp thời GV có thành tích, kết quả nghiên cứu, đề động viên, khuyến khích sự đam mê NCKH trong GV. Tạo điều kiện cho GV được tham gia hội thảo khoa học, trao đổi kinh nghiệm, để có cơ hội học hỏi kinh nghiệm trong nghiên cứu, công tác chuyên môn ngày một được nâng cao và có đủ khả năng công hiến cho sự phát triển của Trung tâm.

4. Kết luận

Kết quả hoạt động NCKH của GV tại Trung tâm trong giai đoạn vừa qua là chưa tốt,

nguyên nhân được xác định có cả khách quan và nguyên nhân chủ quan, nhưng tác động chủ yếu là nguyên nhân chủ quan. Bên cạnh một số GV say mê, tích cực và đạt được nhiều kết quả trong hoạt động NCKH, vẫn có những GV chỉ tập trung vào giảng dạy mà chưa coi trọng hoạt động NCKH. Có GV vẫn quan niệm: *nhiệm vụ chính của mình là giảng dạy, không NCKH cũng không sao*. Vì vậy, việc đề xuất một số giải pháp nhằm đẩy mạnh hoạt động NCKH của GV là vấn đề có ý nghĩa cấp thiết hiện nay. Các giải pháp đề xuất khi triển khai thực hiện sẽ gặp rất nhiều khó khăn, có thể cả sự “phản kháng” của GV. Do đó, đòi hỏi có sự tham gia, vào cuộc của các tổ chức, các lực lượng trong Trung tâm và được tiến hành bằng nhiều hình thức, biện pháp khác nhau, để có thể đẩy mạnh hoạt động NCKH của GV tại Trung tâm trong giai đoạn mới.

TÀI LIỆU THAM KHẢO/ REFERENCES

- [1]. Communist Party of Vietnam, *Document of the 12th National Congress*. National Political Publishing House, Hanoi, p. 27, 2016.
- [2]. J. G. Nicholls et al., "Individual differences in academic motivation: perceived ability, Goals, Beliefs, and Values," *Learning and Individual Differences*, vol. 1, no. 1, pp. 63-84, 1989.
- [3]. T. T. N. Phan, "Situation and solutions to improve the effectiveness of scientific research activities of Hue University lecturers," *Journal of Hue University Science*, no. 68, pp. 67-78, 2011.
- [4]. N. C. Dao, "Current situation and solutions to promote scientific research activities of lecturers at Can Tho University," *Journal of Science of Can Tho University*, vol. 54, no. 7C, pp. 117-121, 2018.
- [5]. N. C. Nguyen, "Fostering scientific research skills for young lecturers at current universities and colleges," *Journal of Education*, no. 426 (Term 2-3/2018), pp. 34-38, 2018.
- [6]. V. T. Nguyen, "Some solutions to promote scientific research activities of university lecturers," *Educational journal*, no. 468 (Term 2-12/2019), pp. 18-22, 2019.
- [7]. T. N. Huynh, "Factors affecting the ability of public schools lecturers to participate in scientific research in Can Tho City," *Journal of Science of Can Tho University*, vol. 46d, pp. 20-29, 2016.
- [8]. Communist Party of Vietnam, *Document of the 12th National Congress*. National Political Publishing House, Hanoi, p. 122, 2016.