



THÁI ĐỘ THAM GIA NGHIÊN CỨU KHOA HỌC CỦA GIẢNG VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC MỚI THÀNH LẬP

HOÀNG TRƯỜNG

Trường Đại học Công nghiệp Việt - Hưng

Tóm tắt: Bài viết tìm hiểu thái độ tham gia nghiên cứu khoa học (NCKH) của giảng viên (GV) Trường Đại học Công nghiệp Việt - Hưng. Trường Đại học Công nghiệp Việt - Hưng là một trường đại học mới thành lập trực thuộc Bộ Công thương; được nâng cấp vào tháng 10 năm 2010. Trong bài viết, nghiên cứu khảo sát thái độ tham gia NCKH của GV Trường Đại học Công nghiệp Việt - Hưng gồm 90 GV và 30 cán bộ quản lý, tổng cộng 120 người, trong đó có 30 GV nữ.

Từ khóa: Nghiên cứu khoa học; đại học; giảng viên.

(Nhận bài ngày 03/5/2016; Nhận kết quả phản biện và chỉnh sửa ngày 03/6/2016; Duyệt đăng ngày 24/6/2016)

1. Đặt vấn đề

Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04 tháng 11 năm 2013 Ban Chấp hành Trung ương khóa XI về Đổi mới căn bản toàn diện Giáo dục và Đào tạo đã khẳng định: "...Tập trung đầu tư, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ nghiên cứu, tăng cường năng lực, nâng cao chất lượng và hiệu quả NCKH, chuyển giao công nghệ của các cơ sở giáo dục đại học" [1]. Trước những đòi hỏi của thực tiễn và nhu cầu của đội ngũ GV trong việc hoàn thành nhiệm vụ: "Nghiên cứu, phát triển ứng dụng khoa học và chuyển giao công nghệ, bảo đảm chất lượng đào tạo" [2], công tác NCKH trở thành một trong những nhiệm vụ quan trọng, song hành cùng với nhiệm vụ giảng dạy của mỗi GV.

Đặc điểm chung của trường đại học mới thành lập của Bộ Công thương là đều phát triển từ các cấp đào tạo thấp và được nâng cấp dần. Trường Đại học Công nghiệp Việt - Hưng được nâng cấp vào tháng 10 năm 2010, cho nên cũng có chung đặc điểm đó. Khi triển khai công tác NCKH của GV để thực hiện quy định "... GV phải dành ít nhất 1/3 tổng quỹ thời gian làm việc trong năm học để làm nhiệm vụ NCKH... Việc giao và triển khai thực hiện nhiệm vụ NCKH cho GV phải phù hợp với điều kiện, tiềm lực khoa học, định hướng phát triển hoạt động khoa học và công nghệ của cơ sở giáo dục đại học và phù hợp với năng lực chuyên môn của GV" [3] là cả một vấn đề khó khăn đối với các nhà trường. Một bộ phận cán bộ quản lý, GV chưa ý thức được trách nhiệm và thái độ tham gia NCKH, việc NCKH trong trường chưa đi vào nề nếp. Do vậy, cần có sự đánh giá để đề xuất những giải pháp góp phần nâng cao hiệu quả của công tác NCKH trong đội ngũ GV của các trường đại học mới được thành lập.

Trong bài viết này, chúng tôi chỉ đi sâu tìm hiểu thái độ tham gia NCKH của GV Trường Đại học Công nghiệp Việt - Hưng như một trường hợp được khảo sát (case study), đại diện cho các trường đại học mới thành lập.

2. Lí luận về thái độ tham gia nghiên cứu khoa học của giảng viên

2.1. Thái độ là gì?

Theo Từ điển Tiếng Việt, thái độ được hiểu là: "Cách

nghĩ, cách nhìn và cách hành động theo một hướng nào đó trước một vấn đề, một tình hình". [4]

Trong Từ điển Anh - Việt, "thái độ" được viết là "Attitude" và được định nghĩa là "cách ứng xử, quan điểm của một cá nhân". [5]

Theo Từ điển Tâm lí học của tác giả Vũ Dũng (chủ biên): "Thái độ là những phản ứng tức thì, tiếp nhận dễ dàng hay khó khăn, đồng tình hay chống đối như đã có sẵn những cơ cấu tâm lí tạo ra định hướng cho việc ứng phó." [6]

Như vậy, các từ điển khi định nghĩa về thái độ đều cho rằng đó là "cách ứng xử của cá nhân đối với các tình huống, các vấn đề của xã hội". Nó được cấu thành rất phức tạp, với nhiều bộ phận hợp thành, cho dù cách sử dụng từ ngữ khi định nghĩa về thái độ là khác nhau.

Từ cách hiểu như trên có thể xác định: *Thái độ là trạng thái tâm lí chủ quan của con người, sẵn sàng phản ứng trước tác động của các đối tượng khách quan, theo chiều hướng nhất định.* Đặc điểm của thái độ là trạng thái tinh thần của hệ thần kinh, sự sẵn sàng phản ứng, trạng thái có tổ chức, được hình thành trên cơ sở kinh nghiệm của quá khứ, điều khiển và ảnh hưởng tới hành vi. Đối tượng của thái độ là tất cả những gì tồn tại trong thế giới vật chất và tinh thần mà chúng ta đang sống. Cấu trúc của thái độ gồm ba yếu tố cơ bản: nhận thức, xúc cảm, hành động. Nhận thức (ý thức) là những quan điểm, niềm tin hay những ý kiến cụ thể về một đối tượng nào đó của thái độ. Xúc cảm (tình cảm, hứng thú, say mê) là những rung động biểu thị thái độ riêng của con người đối với hiện thực khách quan, có liên quan đến việc thỏa mãn hay không thỏa mãn những nhu cầu vật chất tinh thần của bản thân. Hành động là những biểu hiện ra bên ngoài hay xu hướng hành động của cá nhân đối với đối tượng của thái độ.

2.2. Nghiên cứu khoa học

Một trong những nội dung chính của hoạt động khoa học công nghệ trong trường đại học là: "Xây dựng các nhóm nghiên cứu đa ngành, liên ngành; xây dựng các nhóm nghiên cứu - giảng dạy kết hợp chặt chẽ giữa NCKH

với hoạt động đào tạo; tổ chức hoạt động NCKH cho người học.” [7]. Có thể khái quát về hoạt động NCKH trong trường đại học là một công việc mang tính chất tìm tòi, xem xét cận kề một vấn đề nào đó để nhận thức nó hoặc để giảng giải cho người khác rõ.

Nghiên cứu có hai dấu hiệu: Con người làm việc (tìm kiếm) tự lực (cá nhân hoặc nhóm) và tìm ra cái mới cho chủ thể, cho mọi người.

Nếu đối tượng của công việc là một vấn đề khoa học thì công việc ấy gọi là NCKH. Nếu con người làm việc, tìm kiếm, tuy xét một vấn đề nào đó một cách có phương pháp thì cũng có thể gọi là NCKH. Có thể xác định: *NCKH là sự tìm tòi, khám phá bản chất các sự vật (tự nhiên, xã hội, con người), nhằm thỏa mãn nhu cầu nhận thức, đồng thời sáng tạo các giải pháp tác động trở lại sự vật, biến đổi sự vật theo mục đích sử dụng.*

NCKH là một hoạt động xã hội, với chức năng tìm kiếm những điều mà khoa học chưa biết, hoặc là phát hiện bản chất sự vật, phát triển nhận thức khoa học về thế giới; hoặc là sáng tạo phương pháp mới và phương tiện kĩ thuật mới để cải thiện cuộc sống.

2.3. Thái độ nghiên cứu khoa học của giảng viên

Từ khái niệm “thái độ” và “nghiên cứu khoa học”, có thể xác định: Thái độ NCKH của GV đại học là trạng thái tâm lí chủ quan của người GV, sẵn sàng tham gia NCKH ở trường đại học nhằm thỏa mãn nhu cầu nhận thức, sáng tạo của bản thân và đóng góp tích cực cho công tác đào tạo và NCKH của nhà trường.

Thái độ tham gia NCKH của GV được biểu hiện ở các mặt sau:

- *Nhận thức (ý thức):* về ý nghĩa, giá trị, lợi ích, tầm quan trọng của NCKH đối với GV. Nhận thức này có thể được đánh giá tính đúng đắn, đầy đủ và có thể xếp theo các mức “Rất đúng”, “Đúng”, “Đúng 1 phần”, “Không đúng”;

- *Mặt hứng thú (xúc cảm)* NCKH của GV được biểu hiện ở mức độ: đam mê, say sưa, thích thú hay thờ ơ với NCKH của GV và có thể đánh giá theo các mức “Rất hứng thú”, “Hứng thú”, “Ít hứng thú”, “Không hứng thú”;

- *Hành động NCKH* của GV thể hiện ở sự tham gia chủ động hăng hái, tận tụy; tham gia theo trách nhiệm hay sự tham gia hời hợt thụ động. Từ đó có thể đánh giá các mức độ: “Rất tích cực”, “Tích cực”, “Ít tích cực”, “Không tích cực”.

3. Thực trạng thái độ nghiên cứu khoa học của giảng viên Trường Đại học Công nghiệp Việt - Hưng

Trường Đại học Công nghiệp Việt - Hưng là một trường mới được nâng cấp lên đại học được 05 năm, trong bài viết này được đưa ra làm một trường hợp để nghiên cứu. Tổng số khách thể làm phiếu điều tra có 90 GV và 30 cán bộ quản lí, tổng cộng 120 người, trong đó có 30 GV nữ.

Bảng 1: Nhận thức của GV Trường Đại học Công nghiệp Việt - Hưng về tham gia NCKH

TT	Giá trị, ý nghĩa của NCKH	Rất đồng ý (%)	Đồng ý (%)	Đồng ý một phần (%)	Không đồng ý (%)
1	Để nâng cao năng lực, uy tín của người GV	29.2	37.5	20.8	12.5
2	Để có đóng góp mới về lý luận và giải pháp khoa học công nghệ cho xã hội	30.8	23.3	35.8	10
3	Góp phần nâng cao hiệu quả đào tạo và NCKH của nhà trường	23.3	20.0	45.0	13.3
	Trung bình	27.76	29.93	33.86	11.93

3.1. Nhận thức về ý nghĩa, giá trị NCKH của giảng viên

Việc nhận thức về giá trị, ý nghĩa của NCKH trong GV chưa thực sự đầy đủ và toàn diện, thậm chí có những nhận thức lệch lạc. Các ý kiến đánh giá không đồng ý hoặc đồng ý một phần chủ yếu tập trung ở GV, số cán bộ quản lí nhất trí thấp, tỉ lệ GV nam có nhận thức về giá trị và ý nghĩa của NCKH cao hơn so với GV nữ (Bảng 1).

Trong số 45 % đồng ý một phần về ý nghĩa của NCKH để góp phần nâng cao hiệu quả đào tạo và NCKH của nhà trường, có đến 82% là ý kiến của GV. Điều này cho thấy ngoài nhận thức không đầy đủ còn là sự thiếu tự tin của GV cho rằng NCKH sẽ góp phần nâng cao hiệu quả đào tạo của nhà trường.

Kết quả phỏng vấn trường hợp GV Nguyễn Xuân T. cho biết: *“Nhiệm vụ chính của GV là lên lớp, còn NCKH chỉ tham gia khi bị thiếu giờ giảng, năng lực và uy tín của GV thể hiện chủ yếu bằng kết quả giảng dạy chứ không phụ thuộc vào kết quả NCKH của GV đó”.*

Tóm lại, số liệu khảo sát cũng đã phản ánh đúng thực trạng về nhận thức của GV đối với giá trị và ý nghĩa của NCKH, đó là sự nhận thức chưa đầy đủ, không thực sự đồng đều, thậm chí lệch lạc. Thiếu nhận thức về việc NCKH sẽ giúp phát triển năng lực chuyên môn của người GV, khi yêu cầu thực tế của đổi mới giáo dục đang đòi hỏi: *“Một GV đại học, cao đẳng giỏi được xác định trong ba chức năng chính đó là: nhà giáo; nhà khoa học; nhà cung ứng cho xã hội”* [8]

3.2. Hứng thú nghiên cứu khoa học của giảng viên Trường Đại học Công nghiệp Việt - Hưng

Bảng 2: Hứng thú tham gia NCKH của GV Trường Đại học Công nghiệp Việt - Hưng

Nhóm khách thể	Rất hứng thú (%)	Hứng thú (%)	Ít hứng thú (%)	Không hứng thú (%)
Nam GV	26.7	40	25	8.3
Nữ GV	10	40	26.7	23.3
Cán bộ quản lí	50	33.3	10	6.7
Trung bình	25.56	37.76	17.23	12.6

Kết quả nghiên cứu ở Bảng 2 cho thấy mức độ say mê, hứng thú tham gia NCKH của GV như sau:

- Chỉ có 25.56% rất hứng thú và 37.76% có hứng thú tham gia NCKH. Điều đó chứng tỏ NCKH chưa thực sự là niềm đam mê của GV, 33.3% cán bộ quản lý có hứng thú và 50% rất hứng thú, tỉ lệ này cao hơn so với GV vì thực tế cán bộ quản lý thường được làm các chủ nhiệm đề tài, cho nên ngoài sự hứng thú đó còn là trách nhiệm của chủ nhiệm đề tài;

- Trong số 30 cán bộ quản lý được hỏi, có đến 10% ít hứng thú và 6.6% không hứng thú, đây là cán bộ quản lý ở các phòng. Mặc dù họ có thâm niên, kinh nghiệm công tác nhưng hạn chế về ngoại ngữ, về khả năng nghiên cứu nên ít hoặc không có hứng thú với NCKH;

- Tỉ lệ nam GV có hứng thú NCKH cao hơn so với nữ GV, có đến 50% GV nữ được khảo sát cảm thấy ít hứng thú hoặc không hứng thú NCKH. Điều này phản ánh đúng đặc điểm của nhà trường hiện nay đó là tỉ lệ nữ GV trẻ nhiều, 78% GV nữ đang trong độ tuổi nuôi con nhỏ nên việc đầu tư thời gian cho công tác NCKH bị hạn chế.

Kết quả phỏng vấn trường hợp GV Lê Thị H. cho biết: *"Là một GV mới, vừa tham gia hoàn thành chương trình thực sĩ, vừa phải giảng dạy cho nên thời gian cho NCKH rất hạn chế, bên cạnh đó còn bị chi phối bởi thời gian chăm sóc con cái, gia đình cho nên rất khó khăn khi phải tham gia vào các đề tài NCKH, có chăng chỉ tham gia với các hình thức như trả lời phiếu hoặc viết sáng kiến kinh nghiệm của bản thân mà thôi..."*

Tóm lại, GV chưa thực sự có hứng thú khi NCKH, chưa có hứng thú thì chưa thể có xúc cảm, sự đam mê với nghiên cứu, coi NCKH là một nhu cầu của bản thân.

3.3. Mức độ hành động tích cực tham gia nghiên cứu khoa học của giảng viên Trường Đại học Công nghiệp Việt - Hưng

Bảng 3: Hành động tích cực tham gia NCKH của GV Trường Đại học Công nghiệp Việt - Hưng

Nhóm khách thể	Rất tích cực (%)	Tích cực (%)	Thiếu tích cực (%)	Không tích cực (%)
Nam GV	33.3	43.3	10.0	13.4
Nữ GV	16.7	16.7	43.3	23.3
Cán bộ quản lý	33.3	36.2	16.4	14.1
Trung bình	27.76	32.06	23.23	16.93

Từ kết quả Bảng 3 cho thấy hành động tích cực tham gia NCKH của GV như sau:

Không có sự chênh lệch nhau về hành động rất tích cực và tích cực khi tham gia NCKH. Nhưng qua khảo sát còn cho thấy, trong 43.3% GV nam tích cực tham gia NCKH, tập trung chủ yếu là GV ở các khoa Cơ khí, Ôtô, Điện tử. Số GV nữ tham gia tích cực NCKH chủ yếu tập trung ở các khoa Tài chính, Quản trị kinh doanh. Điều này đã phản ánh đúng về tỉ lệ về giới đối với GV trong các khoa của nhà trường.

Số liệu khảo sát cho thấy thực trạng chung đó là

23.23 % thiếu tích cực và 16.93 % không tích cực tham gia NCKH, trong đó số này có tới 16.4% cán bộ quản lý thiếu tích cực.

Kết quả phỏng vấn trường hợp cán bộ quản lý Vũ Văn T. cho biết: *"Nguyên nhân của thiếu tích cực là do thời gian làm công tác quản lý trong giai đoạn hiện nay quá nhiều, bên cạnh việc xác định tham gia NCKH chỉ để tính toán thêm vào giờ lao động của GV kiêm chức, vì vậy đã tạo ra sự thiếu tích cực của cán bộ quản lý"*.

Bằng quan sát hoạt động thực tiễn hành động tham gia NCKH ở Trường Đại học Công nghiệp Việt - Hưng cũng cho thấy: khi mời đăng kí đề tài GV thường ít quan tâm, hay đùn đẩy nhau; khi tham gia các buổi sinh hoạt khoa học hay hội thảo khoa học các cán bộ quản lý thường kêu "bận họp", chỉ cử một đại diện, các GV thì hầu như không phát biểu tranh luận, nêu câu hỏi; đến cuối buổi hội thảo thường số chỉ còn 2/3 số người tham gia lúc đầu. Các chủ nhiệm đề tài thường ít chủ động hoàn thành đề tài đúng tiến độ, ngược lại thường kéo dài thời gian, sau nhiều thúc giục của phòng Khoa học công nghệ... Cùng với những lí do đã nêu trên còn có một số nguyên nhân khác như việc đánh giá kết quả đề tài NCKH hiện nay chưa hợp lí, thiếu sự công bằng do vậy tạo tâm lí chán nản không muốn tham gia. Việc đánh giá người làm tốt công tác NCKH với người không tham gia chưa rõ ràng, chưa có chế độ khen thưởng cụ thể, do vậy chưa tạo động lực để GV tích cực tham gia NCKH.

Tóm lại, kết quả khảo sát trên đã cho thấy thực trạng thái độ NCKH của GV nhà trường, số liệu đã phản ánh được mức độ hành động NCKH của từng đối tượng. Việc thiếu tích cực và không tích cực còn cho thấy có một bộ phận GV và cán bộ quản lý hiện nay thiếu phương pháp luận, phương pháp NCKH cho nên không tự tin khi được giao nhiệm vụ NCKH.

4. Kết luận

Tuy chỉ mới có điều kiện khảo sát ở Trường Đại học Công nghiệp Việt - Hưng nhưng cũng cho thấy việc tham gia NCKH nói chung và thái độ tham gia NCKH nói riêng của GV các trường đại học mới thành lập có rất nhiều vấn đề cần xem xét, cải thiện tình hình.

- Về mặt nhận thức, các GV còn bị giới hạn, do trước đây quen với việc đào tạo ở các bậc trình độ thấp, mặc dù đã học xong chương trình sau đại học để đạt chuẩn, nhưng thực tế việc nhận thức về ý nghĩa, giá trị của NCKH đối với bản thân và tập thể còn rất nhiều hạn chế.

- Về mặt hứng thú, say mê NCKH của GV là vấn đề về bản chất công việc của GV. Khi người GV chưa thấy NCKH là nhu cầu tất yếu, là đòi hỏi của nghề nghiệp thì vẫn hời hợt với NCKH. Không dẫn thân, trải nghiệm thì không thể có cảm hứng say mê. Còn một tỉ lệ đáng kể GV ít hứng thú thậm chí không hứng thú NCKH, một phần do thời gian bị hạn chế nhưng cũng có nhiều GV do không có năng lực nghiên cứu nên không có sự hứng thú NCKH.

- Về mặt hành động thực tế tham gia NCKH của GV, qua số liệu khảo sát còn một lượng GV thiếu tích cực,

thậm chí không tham gia NCKH, mặc dù một số đã nhận thức đây là nhiệm vụ của GV. Để khắc phục vấn đề này ngoài hình thức động viên cần có những quy định cụ thể đánh giá tiêu chuẩn người GV đại học trong quá trình thăng tiến nghề nghiệp và thải loại những người không đáp ứng yêu cầu.

Từ kết quả nghiên cứu bước đầu, chúng tôi đưa ra một số khuyến nghị như sau:

- Các trường cần mời chuyên gia đầu ngành của các trường đại học lớn, có truyền thống NCKH về tập huấn cho chuyên đề về “NCKH của các trường đại học và vai trò, chức năng của GV trong NCKH”, nhằm nâng cao nhận thức về tầm quan trọng, ý nghĩa, giá trị của việc người GV tham gia NCKH tại trường đại học;

- Bồi dưỡng cho GV về phương pháp luận, phương pháp NCKH, nâng cao năng lực, kĩ năng NCKH cho các GV;

- Đẩy mạnh các hình thức hoạt động gây hứng thú NCKH trong GV như sinh hoạt câu lạc bộ NCKH; tăng cường hình thức sinh hoạt hội thảo chuyên đề; hội nghị khoa học hàng năm của nhà trường; đánh giá, tôn vinh những gương GV say mê NCKH có thành tựu nổi bật...

Nhà trường có cơ chế, chính sách rõ ràng về các mặt: 1/ Quy định chức năng, nhiệm vụ NCKH của các chức danh GV; quy định điểm công trình NCKH một cách hợp lí được công khai minh bạch hóa; 2/ Xây dựng các tiêu chuẩn đánh giá các công trình NCKH một cách khách quan, đảm bảo sự đánh giá chất lượng công bằng, có chất lượng khoa học; 3/ Nâng tầm Tạp chí Khoa học

của nhà trường; tính điểm công trình cho các bài NCKH đăng trên Tạp chí Khoa học của trường và trên các tạp chí khoa học ngoài nhà trường; 4/ Có cơ chế chính sách động viên, khen thưởng, tôn vinh các GV say mê NCKH có những thành tựu rõ rệt, nhất là những thành tựu nổi bật; 5/ Các khuyến nghị trên coi như các biện pháp có tính đồng bộ, cần được thực hiện trong một hệ thống nhất quán.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 Hội nghị Trung ương 8 khóa XI về Đổi mới căn bản, toàn diện Giáo dục và Đào tạo.
- [2]. Thông tư 47/2014/TT-BGDĐT về Chế độ công tác Giáo viên.
- [3]. Luật Giáo dục Đại học số 08/2012.
- [4]. Hoàng Phê, (2011), Từ điển Tiếng Việt, Trung tâm Từ điển học, NXB Đà Nẵng.
- [5]. Từ điển Anh - Việt, (2010), NXB Ngoại văn.
- [6]. Vũ Dũng, (2008), Từ điển Tâm lí học, NXB Từ điển Bách khoa.
- [7]. Quyết định số 70/2014/QĐ-TTg về Ban hành Điều lệ trường đại học.
- [8]. Trần Ngọc Giao, (2013), Quản lí nhân sự trong trường đại học, Tài liệu bồi dưỡng cán bộ quản lí khoa, phòng trường đại học, cao đẳng, Học viện Quản lí Giáo dục.
- [9]. Nguyễn Quang Uẩn, (2007), Giáo trình Tâm lí học đại cương, NXB Đại học sư phạm.

LECTURERS' ATTITUDE TO PARTICIPATE IN SCIENTIFIC RESEARCH AT NEW UNIVERSITIES

Hoang Truong
Viet-Hung University of Industry

Abstract: The article introduces lecturers' attitude to participate in scientific research at Viet-Hung University of Industry. This is a newly established university of the Ministry of Industry and Trade; upgraded in October 2010. In the article, the study examined attitudes of teachers engaged in scientific research at this university, including 90 teachers and 30 administrative staff, a total of 120 people, including 30 female teachers.

Keywords: Scientific research; university; lecturers.