



# PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC NGHIÊN CỨU KHOA HỌC ĐỐI VỚI ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRẺ

• TS. ĐỖ TIẾN SỸ

*Học viện Quản lí giáo dục*

## 1. Đặt vấn đề

Nghiên cứu khoa học (NCKH) luôn là vấn đề được những người làm công tác nghiên cứu, giảng dạy quan tâm, và nó luôn trở thành tâm điểm bàn bạc trong các chương trình, chiến lược phát triển của tất cả bộ, ngành. Song thực tế lại luôn tồn tại nhiều mâu thuẫn bất cập xung quanh công tác NCKH như: chương trình, mục tiêu và năng lực thực hiện, sản phẩm và nhu cầu, đầu tư và chi phí, nghiệm thu và ứng dụng thực tiễn...

Trong trường đại học, giảng viên kiêm nhiệm song hành hai hoạt động giảng dạy và nghiên cứu. Hai hoạt động này thường xuyên bổ trợ cho nhau. Nhà giáo phải NCKH và ham mê nghiên cứu để giảng dạy cho tốt. Một bài giảng hay là kết quả của một thái độ hoạt động nghiên cứu nghiêm túc và công phu, như một công trình nghiên cứu để cho sinh viên và thế hệ đi sau học tập và tham khảo. Qua thực tiễn giảng dạy, thường hé lộ những vấn đề, đề tài mới, thú vị, đánh thức và phát triển thêm năng lực nghiên cứu của thầy. Nên có thể nói, hoạt động nghiên cứu đối với giảng viên là hoạt động thường xuyên, liên tục trong suốt cuộc đời nhà giáo, thậm chí, sau khi rời bục giảng nhiều công trình nghiên cứu của nhà giáo được công bố khiến đồng nghiệp phải thán phục. Hơn nữa, hoạt động nghiên cứu cần được các trường đại học chú trọng, đầu tư, và càng là trường đại học, cao đẳng nổi tiếng càng phải đầu tư đa bội cho việc nghiên cứu. NCKH để đảm bảo và nâng cao chất lượng đào tạo, đáp ứng nhu cầu nhân lực cho xã hội, mang lại uy tín, vị thế cho nhà giáo-nhà khoa học, cho cơ sở giáo dục và đào tạo.

Giảng viên trẻ (GVT) được coi là đội ngũ kế cận, tương lai của một trường đại học, là những người mới vào nghề, đang trong độ tuổi thanh niên tràn đầy nhiệt huyết, tinh thần nghề nghiệp. GVT làm việc ở trường đại học 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 giảng viên- có khả năng độc lập nghiên cứu và ứng dụng khoa học. Song, xung quanh các vấn đề như: năng lực, nhu cầu, thái độ của họ với công tác nghiên cứu và giảng dạy; cơ chế, chính sách, kinh phí NCKH... còn nhiều điều phải bàn luận.

## 2. Một thực trạng bức xúc

Hiện nay, việc xây dựng đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lí các trường đại học, cao đẳng đang là một mục tiêu ưu tiên của ngành giáo dục nhằm nâng cao chất lượng giáo dục đại học, đáp ứng nhu cầu về nhân lực chất lượng cao và hội nhập quốc tế, phấn đấu đến năm 2020 đào tạo được 20.000 tiến sĩ, và từ nay đến năm 2015 "đào tạo được 1000 giảng viên đạt chuẩn khu vực và quốc tế, 100% số giảng viên giảng dạy lí thuyết trong các chương trình tiên tiến đạt trình độ tiến sĩ"<sup>(1)</sup>. Vậy, để thực hiện mục tiêu này các trường đại học sẽ làm gì, sự trẻ hoá đội ngũ giảng viên sẽ được giải quyết bằng cách nào khi mà vẫn còn không ít những mặc cảm, chưa thực sự tin tưởng vào đội ngũ GVT. Đã từng có quan niệm cho rằng, trường đại học nên tạo điều kiện cho các giáo sư đầu ngành, những người có thâm niên nghiên cứu hơn là các GVT, GVT nên tập trung ưu tiên cho giảng dạy, và nghiên cứu những đề tài cấp cao (có kinh phí lớn) phải là những giáo sư có kinh nghiệm, lâu năm... Quan niệm cực đoan như vậy sẽ dẫn đến việc tách biệt hai hoạt động chính của giảng viên đại học là nghiên cứu và giảng dạy, NCKH sẽ là tháp ngà độc tôn của một số người, và tất yếu sẽ làm chảy máu chất xám, lãng phí tài năng. Nhưng quan niệm như thế cũng đáng để phản tỉnh suy nghĩ, rằng GVT làm thế nào để khẳng định được năng lực nghiên cứu của mình, vì không phải tất cả những GVT đều có năng lực và niềm ham mê NCKH, hơn nữa, kinh phí NCKH không phải là thứ quý phúc lợi để đem ra chia đều. Việc khẳng định năng lực cá nhân và khả năng giành được vị trí chủ nhiệm đề tài lớn hay các chương trình

(1) Đề án Đào tạo theo chương trình tiên tiến tại một số trường đại học Việt Nam giai đoạn 2008-2015 đã được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt ngày 15/10/2008

dự án nghiên cứu phụ thuộc vào chính cá nhân GVT, họ cần ý thức về nhiệm vụ và trách nhiệm của một người trí thức- nhà giáo- nhà khoa học. Trên thực tế, không chỉ ở nước ngoài mà ngay cả ở nước ta, nhiều GVT là những nhân tố tích cực, hiệu quả trong nghiên cứu và giảng dạy, được trọng dụng, mời gọi tham gia vào nhiều đề tài lớn, giảng dạy ở các trường nổi tiếng, và có rất nhiều công trình nghiên cứu xuất sắc.

Việc phát triển năng lực nghiên cứu và giảng dạy của GVT hiện nay dường như vẫn chưa được các cơ sở giáo dục coi trọng triệt để, vẫn bị coi là chuyện của cá nhân, cũng giống như việc phấn đấu để phong hàm giáo sư, phó giáo sư là chuyện của riêng ai đó mà cơ sở nghiên cứu, giáo dục và đào tạo không tỏ ra mặn mà quan tâm hoặc có chế độ khuyến khích thích đáng. Hơn nữa, cơ chế phân bổ kinh phí NCKH của cơ quan quản lý còn chưa hợp lý như: chất lượng đề tài chưa tương xứng với kinh phí, cơ chế giám sát và đánh giá năng lực nghiên cứu của chủ nhiệm đề tài còn yếu, phân bổ kinh phí dựa trên số lượng người nghiên cứu có học hàm, học vị ...

Sự thực là hiện nay công tác giảng dạy và NCKH của giảng viên nói chung còn gặp "sức ỳ" quá lớn, ở đây có cả nguyên nhân chủ quan lẫn khách quan. Lịch giảng dạy phân bố, phân công không đồng đều, gây quá tải đối với giảng viên, khiến cho họ không có đủ thời gian đầu tư nghiên cứu. Công tác NCKH thiếu tính hệ thống, tập trung, đồng bộ, giảng viên nghiên cứu đề tài còn mang tính đơn lẻ, manh mún, NCKH chưa thực sự thu hút đông đảo giảng viên tham gia, đặc biệt là GVT. Bộ GD&ĐT cho biết: "hiện có 56.000 cán bộ giảng dạy ở các trường đại học, cao đẳng nhưng chỉ có khoảng 1.100 giảng viên (3%) tham gia nghiên cứu khoa học và rất ít GVT tham gia nghiên cứu"<sup>(2)</sup>. Đây thực sự là tiếng chuông báo động về năng lực chuyên môn và nhiệt huyết nghề nghiệp của đội ngũ GVT.

Trên thực tế, dù được nhiều ưu đãi nhưng lương nhà giáo và giảng viên đại học nói chung vẫn còn rất thấp, "nhà giáo có thể sống bằng lương" thực sự rất khó khăn. Ở Trường Đại học Bách khoa Hà Nội có hơn 600 GVT, chiếm 1/3 tổng số giảng viên toàn trường, và hơn một nửa trong số đó có học vị thạc sĩ, tiến sĩ. Lương của giảng viên đa phần thấp, từ 1,3-2 triệu đồng/tháng<sup>(3)</sup>. Hơn nữa, cơ hội học tập, nghiên cứu ở nước ngoài rất hạn chế, GVT hoặc khó tiếp

cận, hoặc gặp khó khăn về kinh tế nên không thể có điều kiện tham gia học tập, nghiên cứu ở nước ngoài.

### 3. Năng lực NCKH tiềm ẩn trong đội ngũ GVT

Nghiên cứu tức là xem xét, tìm hiểu kĩ lưỡng để nhận biết khách quan vấn đề, giải quyết vấn đề hoặc lĩnh hội tri thức mới. NCKH được coi là một quá trình mà chủ thể tiến hành một chuỗi những hoạt động quan sát, thu thập thông tin, tìm hiểu, đánh giá khách quan, có hệ thống và chi tiết để đưa ra những kết luận nhằm nhận biết vấn đề một cách sâu sắc và đầy đủ. Nghiên cứu trong thực tế cuộc sống trở thành nhu cầu tất yếu cho bất cứ ai muốn tìm hiểu kĩ lưỡng nội dung, bản chất sự việc, vấn đề, nhưng đối với NCKH yêu cầu chủ thể phải có tri thức khoa học, có tư duy khoa học, phương pháp luận và định hướng hoạt động nghiên cứu rõ ràng. NCKH đối với GVT không còn bờ ngõ, bởi ngay khi ngồi trên ghế giảng đường đại học, họ đã làm quen với NCKH qua các bài tập lớn, viết tiểu luận, khoá luận, luận văn tốt nghiệp. Năng lực nghiên cứu cũng được hình thành từ khi còn ở phổ thông và được phát triển thêm lên cấp độ cao hơn ở đại học. Trở thành giảng viên, họ có điều kiện hơn tiếp cận tri thức mới và hình thành thêm những nhu cầu, động cơ, mục tiêu nghiên cứu để khẳng định bản thân, phát triển nghề nghiệp. Tuy nhiên, GVT gặp không ít khó khăn, trở ngại khiến cho việc nghiên cứu và ứng dụng khoa học ở trường đại học nhìn chung chưa thực sự đổi mới, chất lượng chưa đáp ứng nhu cầu thực tiễn. Theo quy định về chế độ làm việc đối với giảng viên bình quân trong năm học là 1.760 giờ, gồm: giảng dạy 900 giờ, nghiên cứu khoa học 500 giờ, hoạt động chuyên môn 360 giờ. Mỗi giảng viên phải hoàn thành nhiệm vụ nghiên cứu khoa học được giao ứng với ngạch, chức danh hoặc vị trí công việc, phải công bố kết quả nghiên cứu (sản phẩm, bài báo, đề tài ...).

Giảng viên trường đại học là những người có năng lực trí tuệ cao, có khả năng sư phạm và độc lập NCKH, họ cần được coi là nhân vật trung tâm, được coi trọng và đãi ngộ xứng đáng. Nếu trường đại học là môi trường sư phạm mẫu mực, là cái nôi sản sinh và phát triển văn hoá, tri thức, khoa học thì tác nhân trực tiếp quan trọng vào môi trường đó chính là đội ngũ giảng viên; và muốn khẳng định tương lai của nhà trường thì cần có định hướng chiến lược đào tạo, bồi dưỡng

(2) Đi tìm "căn bệnh" cản trở tiến bộ của KHCN. <http://www.vnexpress.net/GL/Khoa-hoc/2009/12/3BA17207/>

(3) Theo Tiềnphongonline. Thứ Tư, 19/12/2007



đội ngũ GVT. Tuy nhiên, việc ban hành chính sách đãi ngộ thoả đáng với giảng viên (trong đó có GVT) cũng cần đi kèm với những yêu cầu cao hơn về hiệu quả lao động của nhà giáo, chú trọng tới chất lượng bài giảng, sản phẩm NCKH, sản phẩm đào tạo.

Tiềm năng NCKH của đội ngũ GVT rất lớn, nhiều trường có hẳn một đội ngũ sinh viên giỏi, sinh viên lớp chất lượng cao hàng năm ra trường được giữ lại làm giảng viên. Nhưng làm thế nào để khai thác hết tiềm năng, phát huy năng lực, lòng nhiệt tình của họ thì cần đến nhiều yếu tố, và cần được cộng hưởng quan tâm của nhiều cá nhân, tổ chức trong và ngoài nhà trường. Đã đến lúc cần phải thay đổi tư duy về chiến lược phát triển đội ngũ trong các nhà trường; nhà trường không thể thờ ơ hay đứng ngoài việc đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực có chất lượng cho chính nhà trường; nhà trường cũng không thể thụ động trông đợi nguồn bổ sung nhân lực mang tính "áp đặt" để rồi lại loay hoay mãi với những vấn đề muôn thủa: chất lượng giảng viên yếu, giảng dạy trái môn, không có giảng viên đầu đàn, chất lượng đầu ra kém... Một trong những bài toán phát triển đội ngũ nên được chú trọng là phát huy mọi tiềm năng sẵn có của đội ngũ giảng viên, sinh viên giỏi trong trường; có chiến lược đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng giảng viên; khái thác, phát huy năng lực, sở trường, lòng nhiệt tình giảng dạy và NCKH của giảng viên.

#### 4. Một số giải pháp

##### 4.1. Tạo hành lang pháp lí phát triển GVT, phát huy năng lực NCKH

Công tác phát triển GVT trong trường đại học không nên để tự phát mà rất cần được quy định cụ thể trong các văn bản, quy chế, điều lệ nhà trường. Dựa trên các văn bản của Bộ GD&ĐT như: Điều lệ trường đại học và các quy định về tiêu chuẩn, chế độ, kiểm định đánh giá chất lượng trường đại học,... các trường xây dựng quy định chế độ làm việc của giảng viên, tiêu chuẩn đánh giá chất lượng giảng viên một cách hợp lí, phù hợp với điều kiện, đặc thù của nhà trường, trong đó chú trọng việc xây dựng, phát triển đội ngũ, đào tạo, bồi dưỡng GVT.

Thay đổi, bổ sung các quy định NCKH trong trường đại học cho phù hợp với thực tiễn; nghiên cứu chế độ, quy chế hoạt động NCKH công nghệ có chú ý đến chất lượng, hiệu quả thực tế nghiên cứu của chủ nhiệm đề tài; tạo điều kiện về mặt pháp lí để GVT có thể độc lập nghiên cứu, hoặc hợp tác nghiên cứu những đề tài cấp cao, có nguồn kinh phí dồi dào. Thời gian làm việc của GVT cần được xem xét hợp lí, tránh quá

tải, gây áp lực khiến giảng viên không tập trung nghiên cứu và giảng dạy.

##### 4.2. Đổi mới công tác xây dựng phát triển đội ngũ, tạo nguồn giảng viên chất lượng cao

Giảng viên trong môi trường đại học là môi trường nghiên cứu nên không thể không hoà nhập và hoạt động mang tính "dấn thân" vì nghề nghiệp. Để tạo ra môi trường và những giảng viên chất lượng cần xây dựng đội ngũ giảng viên chất lượng cao, gây dựng và rèn luyện phẩm chất NCKH từ khi còn là sinh viên hoặc mới bước vào nghề, tức là rèn luyện lòng say mê NCKH, óc sáng tạo, tìm tòi cái mới. Nguồn đầu vào này không phải tự nhiên mà có, mà rất cần một cơ chế mở thu hút nhân tài, thu hút những sinh viên có thành tích học tập cao, những cá nhân có công trình NCKH xuất sắc được mời về cộng tác nghiên cứu và giảng dạy.

Đi liền với đổi mới công tác xây dựng đội ngũ giảng viên là một chế độ làm việc và đãi ngộ hợp lí và xứng đáng, kích thích nhu cầu, năng lực, lòng nhiệt huyết nghề nghiệp của giảng viên.

Chế độ đào tạo và bồi dưỡng nâng cao năng lực chuyên môn đối với GVT cần được coi trọng hơn; việc đầu tư cho đào tạo, bồi dưỡng thay vì mang tính cảm tính, "ngẫu hứng" thì nên đưa vào quy chế, quy định bắt buộc đối với nhà trường.

Đổi mới công tác bổ nhiệm giảng viên chính đặt yêu cầu về trình độ, năng lực nghiên cứu và giảng dạy lên trên yêu cầu về thời gian công tác; mạnh dạn giao nhiệm vụ, trách nhiệm cho GVT.

##### 4.3. Đổi mới công tác hướng dẫn, bồi dưỡng GVT

Trường đại học là trung tâm nghiên cứu, thực hành khoa học công nghệ, nhưng như trên đã nói, nếu không chú trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ thì không thể duy trì, phát triển đội ngũ, không thể có được thương hiệu trên "thị trường giáo dục". Điều này phụ thuộc phần lớn vào công tác hướng dẫn, bồi dưỡng đội ngũ kế cận. Cần có chiến lược khi xây dựng, phát triển đội ngũ, và cần được cụ thể hoá bằng những kế hoạch đối với khoa, tổ, nhóm chuyên môn, với từng cá nhân GVT. Đối với GVT, nơi tốt nhất để học nghề và rèn luyện năng lực sư phạm, năng lực nghiên cứu là được làm việc cùng với các giáo sư, nhà giáo, nhà khoa học giỏi. Phân công người hướng dẫn, bồi dưỡng GVT nên trở thành quy định bắt buộc đối với giáo sư, phó giáo sư, tiến sĩ, giảng viên chính, giảng viên cao cấp trong trường đại học. GVT được định hướng NCKH chuyên ngành, xác định được thế mạnh của mình, những

vấn đề mới để đi sâu nghiên cứu.

Tuổi trẻ luôn nhanh nhạy với cái mới, ham khám phá và thích phản biện nên rất cần được sự đồng cảm, giúp đỡ nhiệt tình của người đi trước. GVT rất mong đợi được thụ hưởng cái tâm trong sáng, cái tài trí tuệ, và cái tầm nhìn xa của người hướng dẫn trong các hoạt động sư phạm. Việc bồi dưỡng, phát triển GVT cần một sự đổi mới thực chất và hiệu quả hơn là những hô hào sáo rỗng, nên cần có một chế độ pháp lí đối với GVT và cán bộ hướng dẫn, sao cho việc phát triển nghề nghiệp của giảng viên không phải là chuyện của cá nhân (cá nhân GVT và người hướng dẫn), mà là chiến lược phát triển chung của nhà trường, nhà trường phải có trách nhiệm, phải coi việc đó là bắt buộc, là vấn đề sống còn của nhà trường, là giá trị, thương hiệu của nhà trường.

#### **4.4. Phát triển phong trào thi đua NCKH**

Thi đua NCKH của giảng viên kết hợp đồng thời với phong trào dạy tốt học tốt. GVT cần đặt ra yêu cầu phải tham gia vào các đề tài nghiên cứu, viết sáng kiến kinh nghiệm, bài báo khoa học,... Trường đại học và các đoàn thể thường xuyên duy trì và phát động các phong trào thi đua có hiệu quả, tức là phát triển một không gian khoa học, trân trọng, tôn vinh con người và sản phẩm của tư duy sáng tạo. Trường đại học vừa là môi trường nghiên cứu nhưng cũng vừa là môi trường triển khai nhiệm vụ phát triển nghiên cứu, coi đột phá, sáng tạo là mục tiêu phát triển và khẳng định vị thế nhà trường. Hoạt động thi đua NCKH cần được đẩy mạnh, gắn sát với lợi ích cá nhân nhằm tận dụng, phát huy tiềm năng nghiên cứu đối với cán bộ giảng dạy bằng các hình thức như: thành lập quỹ khen thưởng NCKH, tài năng trẻ, tổ chức buổi tọa đàm, giới thiệu, quảng bá sản phẩm nghiên cứu có chất lượng...

#### **4.5. Cải thiện chế độ tiền lương ngạch giảng viên, chế độ khen thưởng, cơ chế phân bổ kinh phí hợp lí**

Chế độ cải cách tiền lương của chính phủ cần sớm được điều chỉnh cho phù hợp. Trường đại học nghiên cứu, tiến hành các hoạt động tăng nguồn thu nhập của giảng viên, xây dựng cơ chế phân bổ kinh phí NCKH chú trọng chất lượng đề tài và năng lực nghiên cứu của cán bộ; khuyến khích các tổ chức đầu tư, hợp tác NCKH; GVT được nhận đề tài hoặc tham gia nghiên cứu đề tài có kinh phí cao. Khen thưởng kịp thời những cá nhân có thành tích trong nghiên cứu và giảng dạy; phát hiện và khuyến khích GVT có tài năng NCKH tham gia nghiên cứu các đề tài trong và ngoài trường, giúp đỡ kinh phí, tạo cơ

hội cho GVT đi học tập, nghiên cứu ở những trường đại học lớn, những cơ sở nghiên cứu uy tín ở trong và ngoài nước. Nhà trường ngày càng mong muốn nhận những GVT có trình độ cao và đạt chất lượng trong giảng dạy và NCKH, và cũng cần đãi ngộ họ xứng đáng hơn, tạo nhiều cơ hội để họ khẳng định năng lực cá nhân.

#### **5. Kết luận**

Nghiên cứu và giảng dạy là hai nhiệm vụ chính của giảng viên đại học, cả hai nhiệm vụ đều tập trung phát huy tâm lực và trí lực nhằm phát triển tri thức mới cho cả hai chủ thể và đối tượng trong nhà trường. Đánh giá năng lực NCKH của GVT nên được thực hiện bằng cơ chế mở, tức là đánh giá về mặt thực tiễn và tiềm năng nghiên cứu của cán bộ. Một công trình NCKH phải thể hiện được sự sáng tạo về trí tuệ, tính kế thừa, tính thực tiễn,... nhưng đối với sản phẩm nghiên cứu của một GVT (ở mức độ bước đầu nghiên cứu), có lẽ điều quan trọng là nó thể hiện được khả năng nghiên cứu, hướng phát triển năng lực nghiên cứu của tác giả.

Phát triển năng lực NCKH cho GVT cần thiết được các cấp lãnh đạo, quản lí quan tâm và được triển khai bằng hành động cụ thể nhằm gây dựng và củng cố niềm tin vào lí tưởng nghề nghiệp, gia tăng ý thức trách nhiệm nghề nghiệp nhà giáo. Phát triển năng lực nghiên cứu cũng chính là tạo động cơ, mục tiêu phấn đấu cho đội ngũ GVT, gắn kết năng lực cá nhân với năng lực của tổ chức để chiếm lĩnh những đỉnh cao khoa học, để hoạt động nghiên cứu khoa học không còn là một điểm yếu của giáo dục đại học Việt Nam.

#### **TÀI LIỆU THAM KHẢO**

1. Vũ Minh Giang, *Kết hợp đào tạo với NCKH, kinh nghiệm từ một trường đại học*, Tạp chí Hoạt động khoa học, số 8/2009
2. Terry M.Moe (Chủ biên), *Sơ lược về các trường học Hoa Kỳ* (Người dịch: Hồng Hạnh, Như Ý), NXB Chính trị Quốc gia, H.2005
3. Trường Đại học giáo dục- ĐHQGHN, *Chính sách đối với nhà giáo và cán bộ quản lí giáo dục trong tiến trình đổi mới giáo dục*, Kỷ yếu Hội thảo quốc tế. H.12/2009.

#### **SUMMARY**

*Research by young teaching staff in higher education institutions has not been paid much attention to, leading to the fact that their teaching and research is stagnant. For overcoming this the author proposes 5 measures to develop the young teaching staff in HEIs in the current time.*