

TĂNG CƯỜNG HOẠT ĐỘNG NGHIÊN CỨU KHOA HỌC CHO GIẢNG VIÊN TRẺ TRONG CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC KHỐI KINH TẾ

ThS. TRẦN THỊ HOÀI THU

1. Đặt vấn đề

Chất lượng đội ngũ cán bộ giảng dạy trong các trường đại học là yếu tố quyết định sự phát triển của mỗi trường cũng như toàn bộ hệ thống các trường đại học. Các trường đại học khối kinh tế có số lượng đội ngũ giảng viên đông đảo, trình độ chuyên môn đồng đều, được đào tạo từ nhiều nguồn khác nhau, có khả năng đáp ứng yêu cầu đào tạo ngày càng tăng của xã hội. Tuy nhiên, quy mô đào tạo tăng nhanh nên số giờ đứng lớp của giảng viên các trường đại học khối kinh tế khá cao làm ảnh hưởng đến sức khỏe của giảng viên và dành ít thời gian tự nghiên cứu, tìm hiểu thực tế, bồi dưỡng, tiếp thu kiến thức mới. Cũng như giảng viên các ngành khác họ còn hạn chế về năng lực sáng tạo trong nghiên cứu khoa học (NCKH), đội ngũ cán bộ giảng dạy có học hàm, học vị hầu hết tuổi đã cao, khả năng cống hiến không còn dài. Trong khi đó, đội ngũ giảng viên trẻ (GVT) chưa thật sự đủ điều kiện để thay thế các bậc đàn anh đi trước. Chính vì vậy, các trường đại học đã và đang xây dựng chiến lược trẻ hóa đội ngũ giảng viên. GVT là những người mới vào nghề, đang trong độ tuổi thanh niên tràn đầy nhiệt huyết, tinh thần nghề nghiệp được coi là đội ngũ kế cận, tương lai của nhà trường. Với độ tuổi từ 35 trở xuống, GVT chiếm tỉ trọng lớn trong các trường đại học, họ là những người đóng vai trò chủ chốt, cốt cán, đảm nhận các công việc của trường sau 5-10 năm nữa, tham gia đào tạo nguồn nhân lực. Nguồn nhân lực được đào tạo bài bản chính là động lực phát triển của xã hội.

NCKH của GVT gắn liền với hoạt động giảng dạy của họ, tạo tiền đề thực hiện tốt nhiệm vụ giảng dạy trên lớp; Hoạt động NCKH giúp GVT tự khẳng định mình, nắm chắc hơn kiến thức chuyên môn mà mình đang trực tiếp giảng dạy và chuyên ngành khác, kịp thời bổ sung kiến thức trong bài giảng. Quá trình tham gia NCKH góp phần phát triển tư duy, năng lực sáng tạo, khả năng làm việc độc lập, trau dồi kiến thức và cơ hội bồi dưỡng năng lực NCKH. NCKH là cơ sở cần thiết để GVT đổi mới nội dung, phương pháp giảng dạy, nâng cao chất lượng đào tạo, góp

phần nâng cao vị thế và uy tín của chính bản thân GVT và nhà trường, thể hiện năng lực, tư chất của giảng viên thời hiện đại.

Bởi vậy, vấn đề luôn được các nhà quản lý đặc biệt quan tâm làm thế nào tạo động lực NCKH tích cực cho đội ngũ GVT để họ tự giác, hăng say, nỗ lực đưa hết khả năng của mình để thực hiện nhiệm vụ được giao đạt được hiệu quả cao nhất.

2. Thực trạng nghiên cứu khoa học của giảng viên trẻ trong các trường đại học khối kinh tế

Theo Thông tư số 47/TT-BGDĐT ngày 31/12/2014 của Bộ trưởng Bộ giáo dục và Đào tạo qui định chế độ làm việc của giảng viên thì "Giảng viên phải dành ít nhất 1/3 tổng quỹ thời gian làm việc trong năm để làm nhiệm vụ nghiên cứu khoa học". Giảng viên là chủ thể của hoạt động sư phạm, thực hiện chức năng giảng dạy, nghiên cứu khoa học, tổ chức các hoạt động sư phạm và tự bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn. Do đó, giảng viên cũng như GVT cần hoàn thành định mức giờ NCKH theo quy định của từng Trường.

NCKH được xác định là hoạt động quan trọng, cơ bản bên cạnh hoạt động đào tạo của các trường đại học nói chung các trường đại học khối kinh tế nói riêng. Chính vì vậy, hoạt động NCKH được các trường đề cao, chú trọng, đặt ra như một nhiệm vụ bắt buộc, thường xuyên là một tiêu chuẩn để đánh giá khả năng toàn diện của GVT.

GVT thâm niên giảng dạy khoảng từ 5 - 10 năm, tuổi trẻ có sức khỏe, năng lực trí tuệ cao, khả năng sư phạm và năng lực NCKH. GVT có nhiều thuận lợi về cơ hội đào tạo, bồi dưỡng, nhiều lựa chọn, nhiều con đường để tiếp cận thông tin khoa học, môi trường sư phạm tương đối lý tưởng để nâng cao năng lực NCKH. Chính vì vậy, Giải thưởng "Tài năng khoa học trẻ Việt Nam" đã được các Bộ phối hợp tổ chức để xây dựng một sân chơi khoa học lớn nhất cho GVT và sinh viên các trường đại học. Năm 2014 giải thưởng của GVT tổng cộng cả nước có 107 công

* Trường Đại học Công đoàn

trình từ 32 trường đại học và có 80 GVT đạt giải thưởng “Tài năng khoa học trẻ Việt Nam”.

Mặc dù vậy, hoạt động NCKH đang là một mảng mờ nhạt, thiếu sinh khí đối với GVT. Nhiều GVT chỉ thực hiện nhiệm vụ giảng dạy còn NCKH là một cái gì đó xa lạ, ngoài tầm với và vượt quá khả năng của họ. Trung bình 1 GVT công tác 5 năm thì mới công bố được 1 bài báo. Điều này, thực sự là tiếng chuông báo động về năng lực chuyên môn và nhiệt huyết nghề nghiệp của đội ngũ GVT. Đầu tư cho GVT nghiên cứu khoa học vẫn là một bài toán khó. Theo Bộ GD&ĐT thống kê: “Chỉ có khoảng 1.100 giảng viên (3%) tham gia nghiên cứu khoa học trong đó rất ít GVT tham gia nghiên cứu”. NCKH đã có tác dụng tốt cho việc bồi dưỡng chuyên môn và cho hoạt động của các Trường, tuy nhiên hiệu quả NCKH áp dụng trong thực tiễn chỉ đạt mức trung bình, tiến độ thực hiện còn chậm so với quy định.

Bởi lẽ, GVT cũng đang đứng trước nhiều thách thức chủ quan và khách quan như:

- GVT chưa nhận thức được tầm quan trọng của NCKH nên chưa chủ động, tự chủ NCKH, họ cho rằng NCKH tốn thời gian, công sức, thu nhập thấp nên chú trọng việc giảng dạy mà “lãng quên” NCKH;
- GVT thiếu thời gian và kiến thức thực tế, kinh nghiệm NCKH, lại không nhiều hứng thú với hoạt động này;
- Toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế đòi hỏi phải thông thạo hai công cụ thiết yếu là ngoại ngữ và công nghệ thông tin; kiến thức đa dạng, đa chiều và khối lượng tăng nhanh chóng đòi hỏi phải cập nhật có chọn lọc và đúng đắn trước những khó khăn của ngành giáo dục và đào tạo; hàng ngày phải chịu nhiều áp lực về kinh tế, phải học thêm để lấy bằng cấp nên không đầu tư hết tâm sức vào việc nghiên cứu, đổi mới phương pháp giảng dạy.
- Phương pháp nghiên cứu, trang thiết bị phục vụ nghiên cứu còn hạn chế và lạc hậu. nên GVT thường chọn nghiên cứu đơn giản, ít đột phá và giá trị khoa học không cao.
- Hoạt động NCKH của GVT được thực hiện đồng thời với những hoạt động khác thuộc nhiệm vụ của giảng viên. Ngoài nhiệm vụ chủ yếu là giảng dạy, NCKH, họ còn tham gia các hoạt động khác ở ngoài trường.
- Tuổi trẻ luôn nhanh nhạy với cái mới, ham khám phá và thích tìm tòi nhưng thiếu sự hướng dẫn, giúp đỡ nhiệt tình của người đi trước.
- GVT tiếp cận với NCKH còn khó khăn do thủ tục hành chính, cơ chế tuyển chọn và đánh giá đề tài chưa rõ ràng.

- Chế độ, chính sách khuyến khích GVT học tập và nghiên cứu chưa sát thực tế.

Trước những khó khăn này thì tăng cường động lực nghiên cứu khoa học của GVT là trách nhiệm của người quản lý cấp cao, Trưởng Khoa, Trưởng bộ môn và cũng là trách nhiệm của chính bản thân mỗi giảng viên. Vì vậy, để khơi dậy và phát huy tinh thần say mê học tập, tham gia tích cực NCKH, gắn kết chặt chẽ kết quả NCKH với cập nhật bài giảng cần có giải pháp với GVT và từ phía các trường đại học khối kinh tế.

3. Giải pháp tăng cường hoạt động nghiên cứu khoa học cho giảng viên trẻ trong các trường đại học khối kinh tế

Hoạt động NCKH cần được các trường Đại học chú trọng, đầu tư. NCKH 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 giảng viên và nhà trường. GVT có một môi trường làm việc thuận lợi cho công tác giảng dạy và NCKH về thời gian và điều kiện vật chất; Về phía nhà trường sẽ vận dụng hệ thống các chính sách, công cụ, cách thức, biện pháp nhằm tạo động lực thúc đẩy, kích thích GVT nỗ lực NCKH. Cụ thể:

Đối với GVT cần:

- Nâng cao nhận thức về tầm quan trọng của công tác NCKH; ý thức và thái độ tích cực tham gia NCKH;
- Hàng năm mỗi GVT nên tự đặt mục tiêu và đăng ký NCKH: đề tài nghiên cứu, số bài báo đăng trên tạp chí, kỷ yếu hội thảo... Nâng cao tính tự giác và chủ động trong NCKH;
- Không ngừng học tập, nâng cao trình độ chuyên môn, rèn luyện năng lực nghiên cứu; thông qua quá trình đào tạo và tự bồi dưỡng;
- Xây dựng chương trình làm việc khoa học để đầu tư thời gian và trí tuệ cho NCKH;
- Kết quả NCKH sẽ làm cho bài giảng của mỗi GVT phong phú, sinh động, giàu tính thực tiễn và luôn đổi mới phương pháp giảng dạy. Mỗi bài giảng hay lại là động lực thúc đẩy giảng viên NCKH. Do vậy, GVT cần yêu nghề và tâm huyết với nghề là yếu tố đầu tiên để làm việc có động lực và nhiệt huyết;
- GVT cần nắm vững phương pháp NCKH, cập nhật thông tin, bám sát thực tế để lựa chọn hướng đề tài hữu ích và tính khả thi cao; họ cần có khả năng làm việc nhóm tốt để tổ chức quá trình thực hiện đề tài.

Về phía nhà trường:

- Các trường cần hoàn thiện bộ quy chế, trong đó có quy chế về học tập và NCKH của GVT. Để mỗi GVT nhận thức được vai trò, nhiệm vụ của mình,

các trường cần soạn thảo cung cấp cho GVT cuốn “Sổ tay giảng viên” gồm các nội dung như: các văn bản, quy chế, điều lệ nhà trường, quy định chế độ làm việc của giảng viên, tiêu chuẩn đánh giá chất lượng giảng viên một cách hợp lý, phù hợp với điều kiện, đặc thù của nhà trường, tạo môi trường văn hóa, trân trọng đề cao tri thức để GVT trau dồi đạo đức, lý tưởng nghề nghiệp, nâng cao ý thức trách nhiệm nghề nghiệp.

- Trường đại học tổ chức tuyên truyền và trao đổi về lợi ích của NCKH để GVT thấy rằng NCKH không chỉ tạo thu nhập, nâng cao trình độ chuyên môn, tính điểm công trình khoa học, tạo uy tín cho bản thân... mà còn đóng góp cho sự nghiệp đào tạo và nghiên cứu của nhà trường;

- Nhà trường xây dựng và phát triển mối quan hệ với các cơ quan quản lý, các tổ chức sản xuất kinh doanh tạo điều kiện cho GVT tiếp cận kiến thức thực tế tốt nhất và đủ khả năng giải quyết và phân tích các vấn đề thực tế. Thời gian thâm nhập thực tế của GVT căn cứ vào từng chuyên ngành giảng dạy; Kết thúc thời gian thực tế là một báo cáo khoa học;

- Cần có chiến lược xây dựng, phát triển đội ngũ GVT và được cụ thể hóa bằng những kế hoạch đối với khoa, Bộ môn, 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 những nhà khoa học giỏi. Vì vậy, nhà trường phân công người có kinh nghiệm bồi dưỡng GVT, định hướng NCKH chuyên ngành cho họ, giúp GVT xác định được thế mạnh của mình, tìm hiểu những vấn đề mới để đi sâu nghiên cứu. Khuyến khích GVT biên soạn và giảng dạy bằng bài giảng điện tử và ứng dụng tiện ích của công nghệ thông tin trong giảng dạy và NCKH;

- 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 GVT 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, phát triển các lớp bồi dưỡng chuyên sâu về phương pháp nghiên cứu, kỹ năng nghiên cứu... Trao đổi kinh nghiệm trong NCKH của đội ngũ GVT như: Tìm kiếm ý tưởng, đề tài cho NCKH; Cách thức viết các bài báo khoa học trong nước và quốc tế; Cách thức triển khai thực hiện đề tài các cấp; Tìm kiếm và đầu tư các dự án, đề tài nghiên cứu trong và ngoài nước; Tích lũy kiến thức phục vụ cho hoạt động giảng dạy và NCKH; Theo dõi bồi dưỡng GVT có tố chất nghiên cứu; xây dựng một môi trường văn hóa nghiên cứu trong nhà

trường. Nhà trường cần quan tâm chất lượng đầu vào, GVT phải có năng lực khá trở lên và có thành tích NCKH;

- 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, 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;

- Các trường đại học cần tăng cường kinh phí dành cho NCKH, đặc biệt là đối với GVT, để các giảng viên yên tâm nghiên cứu, sáng tạo ra những công trình khoa học có tính thực tiễn cao, khả năng áp dụng lớn. Tiến hành các hoạt động tăng nguồn thu nhập của GVT, tạo điều kiện giúp GVT tháo gỡ khó khăn về kinh tế để tập trung cho công tác NCKH. Khai thác nhiều nguồn đầu tư cho nghiên cứu như: từ ngân sách nhà nước, từ nguồn thu sự nghiệp của các trường, các nguồn tài trợ, từ các đơn vị hưởng lợi từ các kết quả nghiên cứu; GVT được tham gia hướng dẫn sinh viên nghiên cứu khoa học; hướng dẫn sinh viên đi thực tế nhiều hơn;

- Điều kiện về cơ sở vật chất NCKH: Hoàn thiện phần mềm quản lý khoa học, xây dựng cơ sở dữ liệu chung cho các trường đại học. Đầu tư về phương tiện kỹ thuật, trang bị đầy đủ cho các phòng thí nghiệm, bố trí không gian phục vụ cho NCKH;

- Tiếp tục phát huy, hỗ trợ GVT trong việc hoàn thiện hồ sơ, thủ tục NCKH. Cơ quan quản lý nên đơn giản hóa các thủ tục và linh hoạt hơn nữa, đồng thời công khai và phổ biến các quy trình NCKH (kèm các hồ sơ liên quan) từ khâu đăng ký đề tài, xét duyệt, tiêu chí tuyển chọn các đề tài nghiên cứu, thực hiện, nghiệm thu, thanh quyết toán và nguồn kinh phí cung cấp cho đề tài nhằm giúp GVT toàn tâm tập trung vào nghiên cứu.

Các trường luôn mong muốn có được đội ngũ GVT có trình độ cao và đạt chất lượng trong giảng dạy và NCKH thì cũng cần đãi ngộ họ xứng đáng hơn, tạo nhiều cơ hội để họ khẳng định năng lực cá nhân; tạo cơ hội thăng tiến nâng cao học hàm, học vị. □

Tài liệu tham khảo

1. Bộ GD&ĐT (2014), Thông tư số 47/TT-BGDĐT ngày 31 tháng 12 năm 2014 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo quy định chế độ làm việc đối với giảng viên.
2. Bộ GD&ĐT - Bộ Nội vụ, Thông tư liên tịch số 36/2014/TTLT-BGDĐT-BNV ngày 28 tháng 3 năm

(Xem tiếp trang 24)

của tiền lương tháng đóng BHXH của 10 năm cuối trước khi nghỉ hưu.

+ Tham gia BHXH trong khoảng thời gian từ ngày 01/1/2016 đến ngày 31/12/2019 thì tính bình quân của tiền lương tháng đóng BHXH của 15 năm cuối trước khi nghỉ hưu.

+ Tham gia BHXH trong khoảng thời gian từ ngày 01/1/2020 đến ngày 31/12/2024 thì tính bình quân của tiền lương tháng đóng BHXH của 20 năm cuối trước khi nghỉ hưu.

+ Tham gia BHXH từ ngày 01/1/2025 trở đi thì tính bình quân của tiền lương tháng đóng BHXH của toàn bộ thời gian.

Các quy định trên đây đều hướng đến mục tiêu xóa bỏ dần sự phân biệt giữa các thành phần kinh tế, giải quyết được một phần khúc mắc, hậu quả của lịch sử để lại. Đây cũng là một sự thay đổi hợp lý, bởi vì chúng ta không thể thay đổi một cách nhanh chóng trong một thời gian ngắn mà phải tạo thành một lát cắt thoai thoải, phải có một lộ trình thống nhất, cách tính trên cơ sở toàn bộ thời gian tham gia bảo hiểm nhằm đảm bảo được quyền lợi cho người lao động khi tham gia BHXH, đảm bảo được cách tính chính xác, công bằng, để áp dụng công thức.

3. Một vài kiến nghị

Khi xem xét vấn đề đảm bảo nguyên tắc bình đẳng giới trong Luật BHXH năm 2014, có thể nhận thấy Việt Nam cũng như hầu hết các quốc gia trên thế giới trong hệ thống pháp luật BHXH của mình luôn giành một vị trí quan trọng cho các quy định liên quan đến đảm bảo nguyên tắc này. Tuy nhiên, có một số điểm đặc biệt cần xem xét trong sự so sánh với luật pháp quốc tế liên quan đến vấn đề này. Cụ thể:

Thứ nhất, Công ước số 102 về Quy phạm tối thiểu về an toàn xã hội năm 1952 của tổ chức lao động quốc tế (ILO) không có sự phân biệt độ tuổi để xác định tuổi nghỉ hưu giữa lao động nam và lao động nữ mà đưa ra mức lựa chọn độ tuổi làm căn cứ xác định cho lao động được hưởng chế độ hưu trí từ 60 đến 65 tuổi. Việc không phân biệt điều kiện hưởng hưu trí giữa lao động nam và lao động nữ là xu hướng tiến bộ, đảm bảo được sự công bằng cho lao động nam và nữ về nhu cầu cống hiến sức lao động và hưởng thụ thành quả do chính mình làm ra. Nhìn từ góc độ bình đẳng giới, đây là quy định được đánh giá là tiến bộ, đảm bảo sự công bằng, bình đẳng giữa lao động nam và nữ.

Tuy nhiên, pháp luật Việt Nam (trong số ít pháp luật các nước, đặc biệt trong khu vực Asean) quy định độ tuổi nghỉ hưu của lao động nữ thấp hơn lao động nam 5 tuổi và dẫn đến cách tính mức hưởng trợ cấp hưu trí đối với lao động nữ khác lao động nam. Chính vì vậy, trong một số trường hợp, quyền lợi của lao động nữ không được đảm bảo bình đẳng với lao động nam trong chế độ hưu trí. Vấn đề đặt ra là cần tiếp tục nghiên cứu về lộ trình và cách thức để nâng độ tuổi nghỉ hưu của lao động nữ nhằm rút ngắn khoảng cách về tuổi nghỉ hưu giữa lao động nam và lao động nữ.

Thứ hai, đối với chế độ thai sản, một vài điểm của Công ước số 103 về bảo vệ thai sản (xét lại) năm 1952 của ILO liên quan đến vấn đề đảm bảo bình đẳng giới chưa được thể hiện hoặc chưa thể hiện cụ thể trong pháp luật Việt Nam. Một trong những vấn đề đó là trường hợp lao động nữ ốm đau, có xác nhận của cơ quan y tế có thẩm quyền vì nguyên nhân mang thai hay sinh đẻ thì được nghỉ theo chế độ thai sản. Ở Việt Nam đối với trường hợp này không có quy định riêng mà lao động nữ chỉ được nghỉ theo chế độ ốm đau thông thường. Cần xem xét đó là trường hợp nghỉ theo chế độ thai sản thì lao động nữ sẽ được đảm bảo quyền lợi cao hơn mức hiện hành. □

1. Khoản 3, Điều 5, Luật bình đẳng giới năm 2006.
2. Khoản 3, Điều 31, Luật BHXH năm 2014.
3. Khoản 6, Điều 34, Luật BHXH năm 2014.
4. Điều 62, Luật BHXH năm 2014.

TĂNG CƯỜNG HOẠT ĐỘNG NGHIÊN CỨU...

(Tiếp theo trang 39)

- 2014 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo quy định mã số và tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức giảng dạy trong các cơ sở giáo dục đại học công lập;
3. Bộ GD&ĐT, Thông tư số 14/2014/TT-BGDĐT ngày 05 tháng 5 năm 2014 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành, thông tư quy định xét tặng Giải thưởng "Tài năng khoa học trẻ Việt Nam".
 4. Hoàng Thị Huệ (2012). "Tạo động lực cho giảng viên trường Đại học Kinh tế Quốc dân tham gia nghiên cứu khoa học". Luận văn thạc sĩ kinh tế;
 5. Quốc hội (2012), Luật Giáo dục.
 6. TS. Đỗ Tiến Sỹ (2010). "Cơ hội nào cho giảng viên trẻ nghiên cứu khoa học?, Giáo dục Thời đại". Bản tin khoa học và Giáo dục.