BIỆN PHÁP BỒI DƯỠNG NÂNG CAO KĨ NĂNG NGHIÊN CỨU KHOA HỌC CHO CÁN BỘ TRẺ TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM HÀ NỘI

ThS. CAO TUẤN ANH*

Mục tiêu "*Chương trình phát triển ngành sư phạm và các trường sư phạm từ năm 2011 đến năm 2020*" của Bộ GD-ĐT ban hành năm 2011 xác định: "*Phát triển ngành sư phạm Việt Nam tiên tiến, hiện đại, đủ năng lực đáp ứng nhu cầu phát triển đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lí giáo dục của hệ thống giáo dục mầm non, giáo dục phổ thông, giáo dục thường xuyên và trung cấp chuyên nghiệp giai đoạn 2011-2020*". Nằm trong mục tiêu tổng thể của chương trình, việc bồi dưỡng phát triển đội ngũ cán bộ, giảng viên (GV) tại các nhà trường sư phạm được xem là khâu quan trọng. Hiện nay cán bộ trẻ (CBT - dưới 35 tuổi) Trường ĐHSP Hà Nội có lịch sử hơn 60 năm xây dựng và phát triển chiếm hơn 50% tổng số GV trong trường. Đội ngũ này được tuyển chọn kĩ về năng lực và phẩm chất. Tuy nhiên, để đáp ứng yêu cầu của thực tiễn, CBT phải được tiếp tục bồi dưỡng về phẩm chất, năng lực, đặc biệt là năng lực NCKH).

1. Thực trạng về năng lực và phẩm chất của đội ngũ CBT

Từ tháng 10 đến tháng 12/2011, chúng tôi tiến hành khảo sát 160 CBT của trường ĐHSP Hà Nội, kết quả như sau:

1) Nhận thức của CBT về ý nghĩa của NCKH

Bảng 1. Nhận thức của CBT về ý nghĩa của NCKH

TT	Nội dung	SL	%	TB
1	Là hoạt động nhằm củng cố tri thức	24	15,0	3
2	Nhằm nâng cao trình độ chuyên môn	28	17,5	1
3	Phát triển khả năng tự nghiên cứu, tự học	28	17,5	1
4	Vận dụng lí luận vào thực tiễn	19	11,9	5
5	Bồi dưỡng năng lực nghiên cứu	10	6,3	8
6	Góp phần hoàn thiện nhân cách nhà giáo	16	10,0	6
7	Để khẳng định bản thân	12	7,5	7
8	Để tăng thu nhập, để được khen thưởng	23	14,4	4
Tổng số		160	100	

Kết quả *bảng 1* cho thấy, đa số CBT có quan điểm hoạt động NCKH có ý nghĩa quan trọng đối với việc nâng cao trình độ chuyên môn và phát triển khả năng tự học, tự nghiên cứu (17,5%, chiếm chiếm vị trí thứ nhất trong số các ý nghĩa được đưa ra xem xét). Tiếp theo, hoạt động NCKH còn được xem như một hoạt động nhằm củng cố tri thức và có thể cải thiện phần nào thu nhập cho CBT (15,0 và 14,4%, xếp thứ 3 và 4). Các tác dụng khác của hoạt động NCKH như góp phần hoàn thiện nhân cách nhà giáo; khẳng định bản thân; bồi dưỡng năng lực nghiên cứu... được các CBT nhìn nhận nhưng với tỉ lệ không cao. Như vậy, nhìn chung các CBT đã có sự nhìn nhận đúng đắn về vai trò, ý nghĩa của hoạt động NCKH.

2) Thái độ của CBT với NCKH được chúng tôi xem xét về mức độ quan trọng của NCKH và mức độ nhiệt tình tham gia hoạt động này của CBT, kết quả như sau:

Bảng 2. Thái độ của CBT với NCKH

TT	Mức độ quan trọng	SL	%	TB	$\overline{X}$
1	Rất quan trọng	68	42,5	2	3,40
2	Quan trọng	84	52,5	1	
3	Bình thường	8	5,0	3	
4	Không quan trọng	0	0		
	Tổng số	160	100		
Stt	Mức độ nhiệt tình	SL	%	TB	$\overline{X}$
1	Rất nhiệt tình	42	26,3	3	2,96
2	Nhiệt tình	70	43,7	1	
3	Bình thường	48	30,0	2	
4	Không nhiệt tình	0	0		
	Tổng số	160	100		

(Ghi chú: Rất quan trọng - Rất nhiệt tình = 4 điểm; Quan trọng - Nhiệt tình = 3 điểm; Bình thường = 2 điểm; Không quan trọng - Không nhiệt tình = 1 điểm)

* Trường Đại học sư phạm Hà Nội

Bảng 2 cho thấy, đa số CBT nhìn nhận NCKH là hoạt động «quan trọng" và có thái độ «nhiệt tình" tham gia, không có GV nào cho rằng NCKH là «không quan trọng" và «không nhiệt tình" tham gia (thể hiện qua các giá trị điểm trung bình tương đối cao là 3,40 và 2,96). Tuy nhiên, cũng từ giá trị điểm trung bình trên, chúng ta nhận thấy có sự chênh lệch nhất định. Cụ thể phần lớn CBT đều nhận thấy NCKH là quan trọng, thậm chí rất quan trọng (3,40) nhưng khi xác định tinh thần tham gia, tỉ lệ này có xu hướng giảm sút (điểm trung bình giảm còn 2,96). Điều này phản ánh đúng tình hình thực tế, tuy hiểu rõ ý nghĩa của NCKH, nhưng sự nhiệt tình tham gia còn phụ thuộc nhiều yếu tố.

2) Mức độ thành thạo các kĩ năng (KN) cơ bản trong NCKH. Đối với mỗi lĩnh vực khoa học đều có các KN nghiên cứu đặc thù. Trong bài viết này, chúng tôi chỉ đề cập đến một số KN mang tính khái quát được trình bày tại *bảng 3*.

Bảng 3. Mức độ thành thạo các KN cơ bản trong NCKH

STT	Các kĩ năng	Thành thạo			Chưa thành thạo			Tổng số	
		SL	%	TB	SL	%	TB	SL	%
1	Tìm kiếm và xác lập vấn đề nghiên cứu	93	58,1	3	67	41,9	4	160	100
2	Lựa chọn và sử dụng các PP nghiên cứu phù hợp	73	45,6	5	87	54,4	2	160	100
3	Thu thập xử lí lượng hóa thông tin	103	64,4	1	57	35,6	6	160	100
4	Sử dụng các công cụ đánh giá, phần mềm hỗ trợ	38	23,8	6	122	76,2	1	160	100
5	Phân tích định tính, định lượng thông tin thu được	92	57,5	4	68	42,5	3	160	100
6	Trình bày, bảo vệ kết quả nghiên cứu	96	60,0	2	64	40,0	5	160	100

Nhìn vào thứ bậc về mức độ thành thạo hoặc không thành thạo của mỗi KN, chúng ta thấy trong các KN cơ bản, «KN thu thập và lượng hóa thông tin" được CBT cho rằng họ nắm vững và sử dụng thành thạo hơn cả (64,4%, xếp thứ 1). Tiếp theo «Trình bày, bảo vệ kết quả nghiên cứu" và «Tìm kiếm và xác lập vấn đề nghiên cứu" cũng là những KN nghiên cứu mà CBT có mức độ thành thạo tương đối cao (xếp thứ 2 và 3). Bên cạnh các KN ở mức thành thạo, CBT tự đánh giá thường gặp khó khăn nhất ở KN «Sử dụng các công cụ đánh giá, phần mềm hỗ trợ" (76,2%, xếp thứ 1); thứ 2 là «Lựa chọn và sử dụng các PP nghiên cứu phù hợp" (52,4%), thứ 3 là «Phân tích định tính, định lượng thông tin thu được" (42,5%), Ngoài ra CBT còn chưa thành thạo ở các KN như tìm kiếm và xác lập vấn đề nghiên cứu, trình bày, bảo vệ kết quả nghiên cứu...

Tuy nhiên, số liệu cũng cho thấy, có sự phân hóa đáng kể về mức độ thành thạo của CBT trong viện nắm các KN nghiên cứu. Cụ thể, nếu như có tới 64,4% CBT nhận thấy mình thành thạo ở KN thu thập xử lí lượng hóa thông tin, thì cũng có tương ứng 35,6% trả lời họ chưa thành thạo. Có thể nói, ở mỗi CBT, vấn đề khó khăn của họ sẽ không giống nhau. Đây chính là khía cạnh cần chú ý khi tiến hành các biện pháp bồi dưỡng KN NCKH cho CBT.

4) Nguyên nhân ảnh hưởng đến mức độ thành thạo các KN cơ bản trong NCKH

Bảng 4. Các nguyên nhân ảnh hưởng đến mức độ thành thạo các KN cơ bản trong NCKH

Stt	Nguyên nhân	Mức độ tác động			$\bar{X}$	TB
		Rất cao	Cao	Bình thường		
1	ý thức tự dưỡng của CBT	58	64	38	2,22	4
2	Các hoạt động bồi dưỡng nâng cao KN NCKH còn ít	65	69	26	2,24	2
3	Cơ hội tham gia các đề tài để thực hành KN còn ít	67	70	23	2,28	1
4	Môi trường trao đổi, học hỏi kinh nghiệm hạn chế	70	58	32	2,24	2
5	Khen thưởng kĩ luật chưa hợp lí	55	76	29	2,10	7
6	Cơ sở trang thiết bị hạn chế	59	61	40	2,12	6
7	Khó khăn về tài chính	58	69	33	2,16	5
8	Sự quan tâm của cấp quản lí	45	56	59	1,91	8
Tổng số		160				

(Chú thích: Rất cao = 3 điểm; Cao = 2 điểm; Bình thường = 1 điểm)

Bảng 4 cho thấy nhìn chung các nguyên nhân được nêu trong bảng số liệu đều được đa số CBT nhận định là có ảnh hưởng ở mức «Cao" hoặc «Rất cao" đến KN NCKH của CBT, (điểm trung bình > = 2). Cụ thể, do thiếu «Cơ hội tham gia các đề tài để thực hành KN còn ít" là nguyên nhân ảnh hưởng nhiều nhất, với giá trị điểm trung bình cao nhất (2,28); Sau đó, hai nguyên nhân «Các hoạt động bồi dưỡng nâng cao KN NCKH còn ít" và «Môi trường trao đổi, học hỏi kinh nghiệm hạn chế" cùng chiếm vị trí thứ hai (2,24). Các nguyên nhân như tinh thần tự học hỏi của CBT và những khó khăn về tài chính cũng được xem là yếu tố gây khó khăn, tuy tỉ lệ có phần thấp hơn.

2. Một số biện pháp nhằm nâng cao KN NCKH cho CBT

- Cần hơn nữa sự quan tâm sát sao của các cấp quản lí. Đối với CBT, nhận được sự quan tâm của các cấp quản lí là một động lực đồng thời là một «áp lực" để họ phấn đấu, hoàn thành tốt các đề tài khoa học của mình. Thực tế khảo sát cho thấy, khi có sự sát sao của các cấp quản

lí sẽ khiến CBT phát huy tính tích cực, chủ động và sáng tạo trong hoạt động chuyên môn cũng như trong NCKH.

- *Tổ chức các hoạt động bồi dưỡng KN NCKH.* Trong quá trình đào tạo, CBT đã được giảng dạy về KN NCKH, tuy nhiên mức độ chuyên sâu còn hạn chế. Nhiều CBT còn gặp khó khăn trong việc thiết kế công cụ khảo sát, sử dụng các công cụ kiểm định kết quả nghiên cứu, cách thức xây dựng kết cấu của một đề tài khoa học... Vì vậy, song song với việc tự đào tạo, bồi dưỡng của CBT, nhà trường cần có cách hoạt động bồi dưỡng theo hướng nâng cao KN NCKH cho CBT.

- *Tạo điều kiện cho CBT được tham gia nhiều hơn trong các đề tài.* KN muốn có được, đòi hỏi phải thường xuyên thực hành. Vì vậy, muốn phát triển KN NCKH cho CBT, phải tạo điều kiện để họ có cơ hội thực tiến hành các NCKH. Việc tham gia của CBT với các chuyên gia có kinh nghiệm trong các đề tài nghiên cứu, dù ở mức độ nhiều hay ít đều có ý nghĩa đối với việc nâng cao KN NCKH cho họ. Trong môi trường sư phạm, các CBT trở thành đồng nghiệp của các giảng viên. Thực tế cho thấy, nhiều CBT chưa mạnh dạn đứng tên các đề tài khoa học, hoặc ít có cơ hội cùng tham gia trong các nghiên cứu với các chuyên gia. Nếu được đứng tên, tham gia nhiều hơn trong các đề tài sẽ là một điều kiện quan trọng thúc đẩy nhanh sự trưởng thành về năng lực NCKH của CBT.

- *Tăng cường các hoạt động trao đổi, tọa đàm khoa học trong và ngoài nước.* Các hoạt động tọa đàm, trao đổi được tổ chức hiệu quả, thường xuyên sẽ tạo ra môi trường cho các CBT được thể hiện bản thân, học hỏi kinh nghiệm, KN cũng như mở rộng các mối quan hệ với các đối tác trong và ngoài nước.

- *Có hình thức khen thưởng, kỉ luật hợp lí* - một đòi hỏi mang tính quyết định, góp phần tạo ra môi trường làm việc minh bạch, hiệu quả, tạo động lực cho mọi người cùng phấn đấu. Đối với CBT, việc phấn đấu trong nghiên cứu và sự nghiệp luôn là đòi hỏi thường xuyên. Vì vậy, nếu có các hình thức khen thưởng, kỉ luật sẽ khiến họ phải nỗ lực hơn rất nhiều.

- *Đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị.* Muốn thực hiện tốt, hiệu quả một đề tài, nhất là các đề tài thuộc lĩnh vực khoa học tự nhiên... các thiết bị phục vụ nghiên cứu đòi hỏi phải đáp ứng được tính chính xác, hiện đại. Vì vậy, đầu tư hiện đại là một yêu cầu cần thiết trong hoạt động khoa học cũng như góp phần nâng cao KN nghiên cứu của đội ngũ CBT.

Tăng cường nguồn tài chính cho hoạt động NCKH. Thực tế, CBT còn gặp nhiều khó khăn trong đời sống vật chất, bởi vậy, nếu hoạt động NCKH có mang lại một khoản thu nhập chính đáng sẽ giúp CBT tập trung hơn cho hoạt động nghiên cứu, tạo được sự động viên, khích lệ cho họ trong NCKH. Ngoài ra, việc thực hiện thanh, quyết toán các đề tài NCKH được thực hiện đơn giản, thông thoáng cũng giúp các nhà nghiên cứu nói chung và các CBT trẻ nói riêng hứng thú hơn với hoạt động NCKH.

• • •

Nghiên cứu các biện pháp bồi dưỡng nâng cao KN NCKH cho CBT là việc làm cần thiết, có ý nghĩa thiết thực đối với yêu cầu nâng cao trình độ đội ngũ CBT Trường ĐHSP Hà Nội. CBT đã nắm tương đối vững các KN cơ bản trong NCKH, tuy nhiên vẫn vẫn còn gặp khó khăn ở một số KN nhất định, điều này đòi hỏi nhà trường thường xuyên có biện pháp bồi dưỡng nâng cao KN NCKH cho CBT. Các biện pháp nên được tiến hành đồng bộ, cần xác định biện pháp chủ yếu, trọng tâm, phát huy tinh thần tích cực tự giác của CBT. ❑

Tài liệu tham khảo

1. Bộ GD-ĐT. Quyết định số 6290/QĐ-BGDĐT, ngày 13/12/ 2011 *về "Phê duyệt Chương trình phát triển ngành sư phạm và các trường sư phạm từ năm 2011 đến năm 2020.*
2. *Báo cáo của Đảng bộ Trường ĐHSP Hà Nội tại Đại hội Đảng bộ lần thứ XI* (nhiệm kì 2006 -2011).
3. Ken Blanc Hard - Paul Hersey. **Quản lí nguồn nhân lực.** NXB *Chính trị quốc gia*, H.1995.
4. Dương Thiệu Tống. **Phương pháp nghiên cứu khoa học giáo dục và tâm lí.** NXB *Khoa học xã hội*, H. 2005.
5. Phạm Viết Vượng - Nguyễn Xuân Thức. **Phương pháp nghiên cứu khoa học giáo dục.** NXB *Đại học sư phạm Hà Nội*, 2004.

SUMMARY

This study aimed to find investigate the basic skills used in scientific research by young staff members of pedagogy institutions. It is to propose the measures of promoting of their qualication. The survey results show that young staff members have acquired the basic research skills but they still have some limitation. Therefore, further measures should be designed to improve the research skills for young staff members. This is also necessary and important for them as well as to enhance the quality of teacher education institutions.