

Giải pháp phát triển nhóm nghiên cứu các nhà khoa học tại các trường đại học khu vực Tây Nguyên

Phan Thị Thanh Trúc*, Nguyễn Thị Ngọc Lợi

Phân hiệu Đại học Đà Nẵng tại Kon Tum, 704 Phan Đình Phùng, Kon Tum, Việt Nam

Nhận ngày 13 tháng 1 năm 2016

Chỉnh sửa ngày 18 tháng 5 năm 2016; Chấp nhận đăng ngày 23 tháng 6 năm 2016

Tóm tắt: Bài viết tổng hợp kết quả khảo sát 173 giảng viên tại các trường đại học, cao đẳng trên địa bàn Tây Nguyên nhằm tìm kiếm những rào cản trong việc hình thành nhóm nghiên cứu. Kết quả khảo sát cho thấy, bản thân các giảng viên còn xem nhẹ vai trò của làm việc nhóm, chưa có thái độ tích cực cũng như công nhận lợi ích nhóm. Về yếu tố của nhóm thì hiện các giảng viên chưa nắm được mục tiêu của nhóm nghiên cứu cũng như cách thức khi họp nhóm đang là những rào cản chính. Ngoài ra, những khía cạnh về phía nhà trường như cơ sở vật chất, thiếu sự hợp tác với ban ngành, thủ tục hành chính rườm rà, thiếu sự hỗ trợ của quản lý về mặt tài chính... cũng là tác nhân cản trở phát triển nhóm nghiên cứu. Trên cơ sở đó, các nhà quản trị tại các trường đại học có thể đề xuất thêm những chính sách phát triển nhóm nghiên cứu phù hợp với đơn vị.

Từ khóa: Giảng viên, Tây Nguyên, rào cản, nhóm nghiên cứu.

1. Đặt vấn đề

Khoa học và công nghệ đóng vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy phát triển kinh tế, xã hội. Trong giai đoạn hiện nay, sự gia tăng các hoạt động liên ngành, tính phức tạp kèm theo chi phí cao trong khoa học hiện đại buộc các nhà khoa học phải hợp tác với nhau [1]. Sự hợp tác này hình thành mạng lưới khoa học rộng lớn, giúp chia sẻ kiến thức, chuyển giao công nghệ nhanh chóng.

Tây Nguyên có vị trí địa chính trị quan trọng, được thiên nhiên ưu đãi về tài nguyên thiên nhiên nhưng tốc độ tăng trưởng kinh tế, thu nhập của người dân thấp nhất cả nước. Một trong những nguyên nhân chính là sự ứng dụng

khoa học và công nghệ vào sản xuất, đời sống còn hạn chế. Sơ kết giữa kỳ chương trình Tây Nguyên 3 vào năm 2014 cho thấy hiện Tây Nguyên hình thành được mạng lưới hơn 600 nhà khoa học chủ nhiệm đề tài và chủ trì đề tài nhánh, tập hợp được hơn 2.000 cán bộ khoa học điều tra khảo sát. Đây như là điểm sáng cho hoạt động nghiên cứu khoa học tại khu vực này. Theo báo cáo của Ban chỉ đạo Tây Nguyên năm 2014, toàn vùng Tây Nguyên có 15 phó giáo sư, 103 tiến sĩ, 1.500 thạc sĩ và 43.505 người có trình độ đại học (số nhân lực có học hàm, học vị cao phần lớn tập trung ở các cơ sở đào tạo, trung tâm nghiên cứu). Số liệu trên đã khẳng định những nguồn lực đáng quý về đội ngũ cán bộ khoa học. Bài toán đặt ra cho khu vực này là làm thế nào để phát huy những thế mạnh trên và triển khai thực hiện có hiệu quả hoạt động khoa học trên địa bàn.

*Tác giả liên hệ. ĐT.: 84-976443986
Email: thanhtruckontum@gmail.com

Xuất phát từ thực tiễn đó, nghiên cứu này nhằm làm rõ các khái niệm về nhóm nghiên cứu và mạng lưới nghiên cứu, khẳng định vai trò của nhóm nghiên cứu (NNC) giảng dạy trong xây dựng mạng lưới nghiên cứu, đánh giá thực trạng NNC cũng như xác định nguyên nhân dẫn đến việc hình thành các NNC kém hiệu quả. Bên cạnh đó, nghiên cứu còn chỉ ra cơ sở để hình thành mạng lưới nghiên cứu và đề xuất các chính sách phù hợp trong tổ chức triển khai nghiên cứu các vấn đề của Tây Nguyên từ mô hình NNC.

2. Cơ sở lý luận

2.1. Tổng quan về nhóm nghiên cứu và mạng lưới nghiên cứu

Nghiên cứu là một quá trình có các bước thu thập và phân tích thông tin nhằm gia tăng sự hiểu biết của chúng ta về một chủ đề hay một vấn đề [2]. Triết lý làm việc theo nhóm là hiệu ứng số đông (chứ không phải là số đông), là hiệu quả của sự kế thừa và lũy tiến. Nếu nhóm người hợp tác để làm việc cùng nhau thì hiệu quả chung sẽ tăng lên rất nhiều so với làm việc theo mục tiêu của từng cá nhân và sẽ được lũy tiến theo thời gian, đặc biệt trong lĩnh vực nghiên cứu. Vì khi đó, thế mạnh của từng người sẽ được phát huy tối đa theo sự cộng hưởng lẫn nhau, còn điểm yếu thì lại được bù đắp. Trong bối cảnh hiện nay, với tính chất liên ngành, xuyên ngành, liên vùng được quán triệt không chỉ trong hoạt động KH-CN, mà trong tất cả các hoạt động của xã hội đều phải làm việc trong sự hợp tác.

Những nghiên cứu trước đã sử dụng sơ đồ nhánh cây để mô tả khái niệm mạng lưới khoa học [3]. Nó được tạo thành với các điều khoản, quy định chung của NNC dựa vào cấu trúc, chức năng, mức độ tương tác trong các ngành khoa học khác nhau. Vì vậy, mạng lưới khoa học được hiểu là: “Các nhà khoa học trong nước tạo thành một cộng đồng khoa học quốc gia, một cộng đồng trong mạng lưới khoa học thế giới” [4].

2.2. Các nghiên cứu trước đây

2.2.1. Nghiên cứu trong nước

NNC là một tập thể nghiên cứu/hoạt động khoa học được thành lập một cách tự nguyện hay theo ý đồ phát triển của tổ chức (nhưng không phải là một đơn vị hành chính). Vai trò của NNC ảnh hưởng lớn đến chất lượng của các công trình nghiên cứu. Kinh nghiệm của các trường Đại học Tổng hợp Matxcova mang tên Lômônôxốp, có một hệ thống tổ chức điển hình cho một đại học hiện đại: Trường, rồi đến Khoa, dưới Khoa là các Bộ môn và trong Bộ môn là các NNC. Ngoài các tập thể như vậy trong mỗi Bộ môn, trong Trường còn có các tập thể nghiên cứu khoa học liên bộ môn, liên khoa, các viện và trung tâm, tạo nên hệ thống NCKH rất vững mạnh của Trường [5].

Tác giả Đặng Hùng Thắng, xác định công thức để thành công trong NCKH = Năng lực nghiên cứu + Động lực nghiên cứu + Môi trường nghiên cứu tốt [6]. Trong đó, yếu tố động lực nghiên cứu có tác động không nhỏ và là vấn đề nan giải hiện nay tại các trường đại học, bởi thu nhập của giảng viên trẻ quá thấp, đồng lương không đủ trang trải sinh hoạt phí cho nên việc lo toan bảo đảm cuộc sống khiến họ không đủ tâm trí cũng như dốc toàn lực cho nghiên cứu khoa học. Vì vậy, cần có chính sách khuyến khích giảng viên có nghiên cứu công bố quốc tế (cao hơn so với giảng viên khác). Về môi trường nghiên cứu có phần cứng và phần mềm. Phần cứng chính là cơ sở vật chất như phòng thí nghiệm, trang thiết bị phục vụ nghiên cứu hiện còn sơ sài, chưa đạt chuẩn. Thêm vào đó, yếu tố mềm chính là NNC hiện còn ở mức sơ khai. Mặc dù có nhóm làm việc nhưng chỉ mang tính hình thức, mỗi người theo một vấn đề riêng lẻ nhưng không tạo tiếng nói chung, hướng đến mục đích chung, cho nên không phát huy được sự hợp tác, trao đổi, chia sẻ ý tưởng với nhau. Điều này ngược lại với xu hướng thế giới, NNC là sự bù đắp điểm yếu của nhau, giúp các thành viên tích lũy được kinh nghiệm theo thời gian. Để hình thành các NNC, cần phải có những nhà nghiên cứu có năng lực uy tín, vạch ra hướng nghiên cứu và mục tiêu

nghiên cứu rồi tập hợp mọi người lại. Do vậy về phía nhà trường cần ký hợp đồng với các nhà khoa học bên ngoài trường để xây dựng NNC.

Đầu năm 2015, Viện Hàn lâm khoa học xã hội Việt Nam và Viện khoa học xã hội vùng Tây Nguyên tổ chức hội thảo về “*Mạng lưới các nhà khoa học xã hội nghiên cứu về Tây Nguyên*” cho rằng nguyên nhân công tác nghiên cứu khoa học chưa đáp ứng được nhu cầu và đòi hỏi thực tiễn tại Tây Nguyên bởi các nhà nghiên cứu gặp nhiều khó khăn khi đối mặt với đối tượng nghiên cứu mang tính đặc thù phức hợp, không dễ dàng nhận diện, giải mã. Và lực lượng nghiên cứu vẫn còn mỏng, thiếu liên kết giữa nhà nghiên cứu trong lĩnh vực khoa học xã hội, thiếu sự chia sẻ kết quả nghiên cứu cũng như dữ liệu về Tây Nguyên thiếu đồng bộ, tổng thể.

2.2.2. Nghiên cứu nước ngoài

Nobahar nghiên cứu về mức độ liên kết giữa các giảng viên trong nghiên cứu khoa học của trường đại học tại Kermanshah với cỡ mẫu là 253 [7]. Các rào cản bao gồm rào cản tài chính, học thuật, con người, cơ sở, chuyên môn và quản lý. Nhằm nâng cao hiệu quả NNC, tác giả đề xuất các giải pháp: tăng liên kết đào tạo về học thuật với các nước khác; gia tăng sự hợp

tác giữa các giảng viên giữa các trường đại học; tăng sự chú ý với những sinh viên, nhà nghiên cứu tài năng; gia tăng kinh phí cho các nhà nghiên cứu; tăng cường trang thiết bị và phương tiện cần thiết tại các trường Đại học (sách, máy tính, phần cứng, Lab); tăng cường thông tin liên lạc, kết nối giữa nhà trường và doanh nghiệp; giảm thủ tục hành chính, đặc biệt là thủ tục in ấn và thanh lý; nghiêm túc thực hiện kết quả nghiên cứu của dự án; sử dụng công tác quản lý trong nghiên cứu.

Perkins đề xuất các nhân tố ảnh hưởng tới nghiên cứu khoa học dựa vào hai nhóm: phía cung cấp dự án và về phía các nhà nghiên cứu [8]. Những rào cản ảnh hưởng tới nghiên cứu khoa học như sự khác biệt giữa nhà nghiên cứu và nhà hoạch định chính sách, thời hạn, mục đích dự án, năng lực người nghiên cứu có phù hợp với dự án hay không, thủ tục hành chính của đơn vị quản lý, nội dung, công nghệ cho dự án, và chính sách cơ bản cho dự án là như thế nào và vai trò của đơn vị tài trợ ngân sách cho dự án ra sao sẽ tác động cùng chiều đến nghiên cứu khoa học.

Tác giả Main đề xuất các rào cản trong việc hình thành và phát triển NNC trong trường học bao gồm [9]:

Những nhân tố cá nhân	Những nhân tố của nhóm	Những nhân tố thuộc nhà trường
Thái độ tích cực	Hiểu được quá trình làm việc	Cơ sở vật chất của trường
Giáo viên có nhiều kinh nghiệm nghiên cứu	nhóm bao gồm:	Thói quen và truyền thống trong hợp tác của nhóm.
Tuyển chọn giáo viên	Quy tắc của nhóm	Nhóm nhận được ủng hộ, hỗ trợ của quản lý.
Đào tạo trong nhóm	Mục tiêu của nhóm	Sự ổn định của nhân viên
Công nhận lợi ích của nhóm.	Vai trò của nhóm	
Kỹ năng quản trị xung đột.	Thời gian lên kế hoạch chung.	
Nhận được sự hỗ trợ từ phía quản lý.	Cách giao tiếp, nghi thức khi họp nhóm.	
Kỹ năng thiết lập mối quan hệ.	Sự ổn định của các thành viên.	
Tự đánh giá và nhóm đánh giá.		

Mô hình này được nhóm tiếp tục sử dụng và bổ sung thêm các nhân tố ảnh hưởng từ các nghiên cứu khác.

3. Phương pháp nghiên cứu

Trên cơ sở kế thừa các nghiên cứu trước, nhóm tác giả đã sử dụng phương pháp nghiên cứu định tính thông qua kỹ thuật thảo luận nhóm gồm 10 giảng viên thuộc Phân hiệu Đại

học Đà Nẵng tại Kon Tum nhằm tìm ra các nguyên nhân ảnh hưởng đến NNC phù hợp với đặc thù Tây Nguyên.

Kết quả bổ sung thêm các nhóm như sau:

Nhóm nhân tố cá nhân: Không thay đổi

Nhóm nhân tố của nhóm: không thay đổi.

Nhóm thuộc về nhà trường:

Bổ sung:

- Nhóm nhận được sự ủng hộ, hỗ trợ của quản lý về mặt thời gian.

- Nhận được sự ủng hộ về mặt tài chính.

- Thiếu sự hợp tác của các cơ quan ban ngành.

- Thủ tục hành chính rườm rà.

Bỏ biến: “Sự ổn định của nhân viên”.

Các nhân tố này được tiếp tục đưa vào bảng câu hỏi bao gồm nhóm cá nhân (gồm 10 nguyên nhân thuộc P), yếu tố nhóm (gồm 6 nguyên nhân thuộc T), về phía nhà trường (6 nguyên nhân thuộc S). Khảo sát được tiến hành thông qua google.doc. Bảng hỏi được xây dựng trên thang đo Likert 5 điểm, thu thập ý kiến của giảng viên trên hai góc độ:

- Đánh giá mức độ quan trọng của các nguyên nhân ảnh hưởng đến việc thành lập nhóm (1: rất không quan trọng đến 5: rất quan trọng).

- Tự đánh giá mức độ đáp ứng của bản thân trong việc tham gia NNC (1: Đáp ứng rất thấp, 5 đáp ứng rất cao).

Thông qua phương pháp khảo sát trực tuyến, chúng tôi ghi nhận được hơn 173 giảng viên tham gia. Trong đó, cỡ mẫu như bảng 1.

Số mẫu thu thập được 173 người tham gia khảo sát, trong đó có 140 người là giảng viên chiếm 80,9%, cán bộ quản lý (CBQL) chiếm 19,1%, trong đó, có 60,7% giảng viên có độ tuổi dưới 30, từ 30-40 tuổi có 32,9%, số còn lại trên 40 tuổi, đây là nhóm có nhiều kinh nghiệm giảng dạy và nghiên cứu. Thêm vào đó, có 48% giảng viên tham gia khảo sát đang có trình độ đại học hoặc tham gia học thạc sỹ, 45% là thạc sỹ và 6,9% là tiến sỹ.

Bảng 1. Thống kê cỡ mẫu giảng viên trên khu vực Tây Nguyên

STT	Tên trường	Tổng cỡ mẫu
1	Phân hiệu đại học Đà Nẵng tại Kon Tum	65
2	Trường cao đẳng sư phạm tỉnh Kon Tum	33
3	Trường đại học Tây Nguyên	44
4	Trường cao đẳng sư phạm Gia Lai	31
Tổng		173

Nguồn: Dữ liệu khảo sát

4. Thực trạng mạng lưới nghiên cứu tại Tây Nguyên

4.1. Thực trạng chất lượng nghiên cứu của giảng viên tại khu vực Tây Nguyên

Tây Nguyên hiện có 4 trường đại học, 03 Phân hiệu đại học, 9 trường cao đẳng chuyên nghiệp, 5 trường cao đẳng nghề. Quy mô năng lực đào tạo đại học, cao đẳng của khu vực này như sau:

Bảng 2. Thống kê về quy mô giáo viên các trường đại học, cao đẳng khu vực Tây Nguyên

	2011	2012	2013	2014
Kon Tum	210	165	152	200
Gia Lai	116	111	106	106
Đắk Lắk	580	530	459	617
Đắk Nông
Lâm Đồng	636	614	694	538
Tây Nguyên	1542	1420	1411	1461

Nguồn: Tổng cục thống kê năm 2015

Dựa vào bảng 2, cho thấy so với năm 2011 thì số giảng viên khu vực này có xu hướng giảm nhẹ qua các năm. Điều này chứng tỏ khu vực đang chứa đựng những nhân tố khiến cho nhóm chất lượng nguồn nhân lực cao đang dịch chuyển sang khu vực khác.

Bảng 3. Cơ cấu về trình độ giảng viên tại Tây Nguyên năm 2014

Trình độ	Tiến sỹ	Thạc sỹ	Đại học	Cao đẳng	Trung cấp	Khác
Số lượng	115	719	575	25	22	5
Tỷ lệ	7,9%	49,2%	39,4%	1,7%	1,5%	0,3%

Nguồn: Nguyễn Lê Bảo Ngọc (2015)

Tỷ lệ giảng viên có trình độ tiến sỹ thấp chiếm 7,9%, thạc sỹ chiếm 49,2%, đại học gần 40%... Ngay như đại học Tây Nguyên, nơi có bề dày truyền thống về đào tạo trong vùng nhưng chỉ có 11% giảng viên có trình độ tiến sỹ, 52% có trình độ thạc sỹ năm 2014, đại học Đà Lạt cũng chỉ có 11% giảng viên là tiến sỹ [10].

Một trong những chỉ tiêu đo lường và đánh giá chất lượng trường đại học dựa vào số lượng bài nghiên cứu công bố quốc tế của giảng viên. Công bố của Cục Thông tin Khoa học và Công nghệ công bố danh sách trường có công bố quốc tế (tạp chí ISI) giai đoạn 2010-2015 như sau:

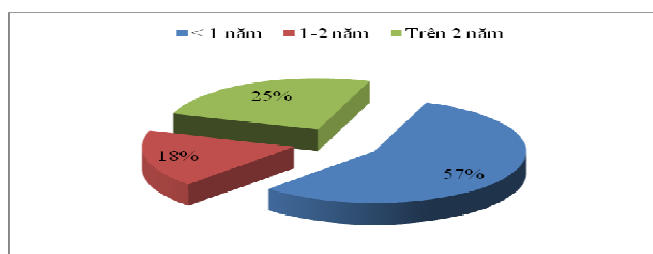
Bảng 4. Danh sách các trường hàng đầu Việt Nam có công bố quốc tế giai đoạn 2010-2015

STT	Tên Trường	Số bài báo
1	Viện khoa học công nghệ	1572
2	Đại học Quốc gia Hà Nội	926
3	Đại học Quốc gia thành phố Hồ Chí Minh	709
4	Đại học Bách Khoa Hà Nội	598
5	Đại học Sư phạm Hà Nội	379
6	Đại học Cần Thơ	308
7	Đại học Y Hà Nội	256
8	Viện vệ sinh dịch tễ TƯ	197
9	Đại học Vinh	181
10	Đại học Huế	141
11	Đại học Bách Khoa Sài Gòn	135
12	Đại học Tôn Đức Thắng	133
13	Bệnh viện Nhiệt đới (Sài Gòn)	120
14	Đại học Y Dược	117
15	Đại học Nông Lâm	112

Nguồn: Cục thông tin khoa học và Công nghệ (2015)

Kết quả này cho thấy trong giai đoạn 2010-2015, khu vực Tây Nguyên không có trường đại học nào lọt vào top các trường có công bố quốc

tế. Với lực lượng giảng viên mỏng, chủ yếu tham gia giảng dạy, cho nên khoảng trống về nghiên cứu khoa học đang khá lớn.



Hình 1. Thống kê về thời gian thành lập NNC (mang tính chính thức)

Nguồn: Dữ liệu của khảo sát

Mặt khác, khi được hỏi “Trường anh/chị đã và đang hình thành các NNC chưa”, có 63% giảng viên hiện nay trường đã và đang hình thành các NNC theo hình thức nghiên cứu chuyên ngành, 100% giảng viên đồng ý trường có NNC theo bộ môn.

Bên cạnh đó, kết quả khảo sát cho thấy hiện các NNC mới đi vào hoạt động, dưới 1 năm chiếm 57%, 1-2 năm chiếm 18% số còn lại trên 2 năm. Thời gian hoạt động các NNC ngắn cho thấy NNC theo chuyên ngành của giảng viên còn sơ khai.

4.2. Nhận diện những nguyên nhân ảnh hưởng đến hình thành và phát triển nhóm nghiên cứu

4.2.1. Nhóm nhân tố cá nhân

Có 10 nguyên nhân chính được đưa vào bảng khảo sát được mã hóa từ (P1 đến P10, ở bảng 5) và được đánh giá ở mức quan trọng, trong đó, “thái độ tham gia nhóm” tác động lớn nhất. Bởi việc tham gia nhóm chiếm nhiều thời gian nhưng hiệu quả thấp, cộng thêm thu nhập từ nghiên cứu khoa học thấp hơn nhiều so với từ các hoạt động giảng dạy, cho nên nghiên cứu khoa học ít được giảng viên coi trọng. Do vậy, nhà quản lý cần hỗ trợ quan tâm vấn đề này hơn (biến P7).

Bảng 5. Thống kê về nhóm nhân tố cá nhân ảnh hưởng đến NNC

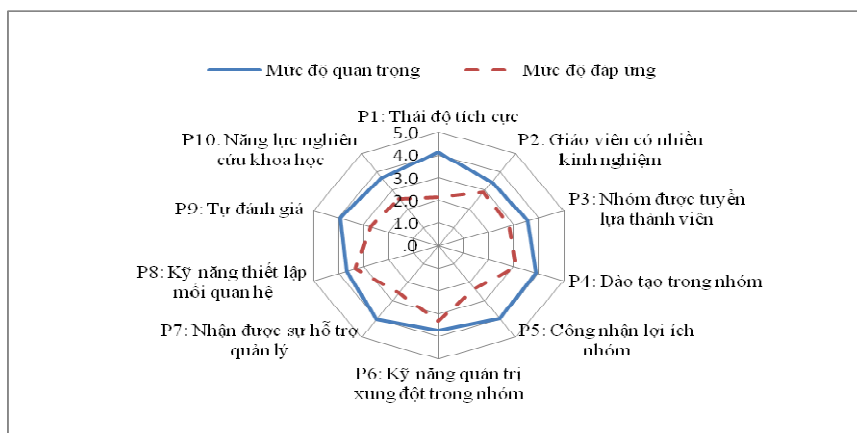
	N	Giá trị nhỏ nhất	Giá trị lớn nhất	Giá trị trung bình	Độ lệch chuẩn
P2: Giáo viên có nhiều kinh nghiệm nghiên cứu	173	2	5	3,4508	0,93022
P3: Nhóm được tuyển lựa thành viên	173	2	5	3,5780	1,00637
P8: Kỹ năng thiết lập mối quan hệ	173	1	5	3,6590	0,94278
P10: Năng lực nghiên cứu khoa học	173	2	5	3,6994	0,81544
P6: Kỹ năng quản trị xung đột trong nhóm	173	1	5	3,7457	0,91756
P4: Đào tạo nhóm về nghiên cứu	173	1	5	3,9191	1,04232
P9: Tự đánh giá và nhóm đánh giá	173	1	5	3,9595	0,83079
P5: Công nhận lợi ích của nhóm	173	2	5	3,9884	0,95228
P7: Nhận được sự hỗ trợ từ nhà quản lý	173	1	5	4,0173	0,89231
P1: Thái độ tích cực	173	2	5	4,1098	0,70263

Nguồn: Dữ liệu khảo sát

Bên cạnh đó, khi hình thành NNC, mỗi giảng viên có những quan điểm khác nhau, bất đồng gây ra mâu thuẫn lớn trong nhóm, nhưng thiếu hụt những nhóm trưởng có kỹ năng để quản trị xung đột khiến các NNC chỉ hoạt động cầm chừng.

Về mức độ đáp ứng, các nhân tố P1: thái độ tích cực, P4: Công nhận lợi ích nhóm, P7: nhận được sự hỗ trợ của quản lý, ở dưới mức trung bình hoặc trung bình. Điều này càng khẳng định bản thân giảng viên ở khu vực này không quan tâm nhiều hoặc đánh giá cao vai trò của NNC.

Mặt khác, với đội ngũ quản lý không quan tâm nhiều tới việc hình thành NNC. Các nhân tố còn lại như P2: Giáo viên có nhiều kinh nghiệm, P3: nhóm được tuyển lựa thành viên, P9: khả năng tự đánh giá ở trên trung bình nhưng ở mức đáp ứng thấp. Năng lực cũng như kinh nghiệm trong nghiên cứu khoa học đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao chất lượng giảng dạy, tuy nhiên, hiện chỉ tiêu này đang được giảng viên đánh giá mức độ đáp ứng hiện thấp. Các kỹ năng quản trị xung đột nhóm (P6), kỹ năng thiết lập mối quan hệ (P8) có mức độ đáp ứng cao hơn.



Hình 2. Giảng viên tự đánh giá nhân tố cá nhân đáp ứng được yêu cầu tham gia nhóm nghiên cứu.

Nguồn: Dữ liệu khảo sát

4.2.2. Nhân tố thuộc nhóm

Các nhân tố thuộc Nhóm được đánh giá ở mức quan trọng, trong đó “hiểu về mục tiêu của nhóm” (T2) là cần thiết nhất; tiếp đến là “sự ổn

định của các thành viên” (T6); “quy tắc, vai trò của nhóm” (T1, T3); cuối cùng là “cách giao tiếp, giao thức khi họp nhóm” và “nắm được thời gian kế hoạch chung của nhóm”.

Bảng 6. Thông kê mức độ quan trọng của các nhân tố thuộc yếu tố Nhóm

Tiêu chí	N	Giá trị nhỏ nhất	Giá trị lớn nhất	Giá trị trung bình	Độ lệch chuẩn
T4: Nắm được thời gian lên kế hoạch chung	173	1	5	3,3064	0,83095
T5: Cách giao tiếp, giao thức khi họp nhóm	173	1	5	3,422	0,92194
T1: Hiểu quy tắc của nhóm	173	1	5	3,4682	0,97371
T3: Hiểu vai trò của nhóm	173	2	5	3,5087	0,91256
T6: Sự ổn định của các thành viên	173	1	5	3,5838	0,88276
T2: Hiểu mục tiêu của nhóm	173	1	5	3,5896	0,93964

Nguồn: Dữ liệu khảo sát

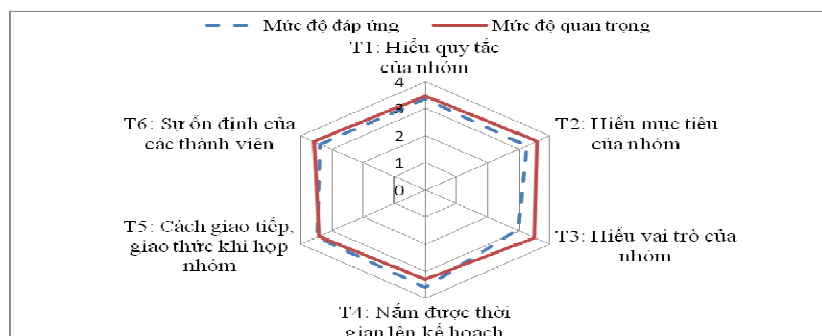
Về mức độ đáp ứng, kết quả cho thấy các giảng viên nắm khá rõ các quy tắc của nhóm (T1), cách giao tiếp, giao thức khi họp nhóm (T5), sự ổn định của thành viên nhóm (T6) đều ở mức cao. Tuy nhiên, hiểu về mục tiêu của nhóm (T2) và hiểu vai trò của nhóm (T3) thì mức độ đáp ứng tuy trên trung bình nhưng so với mức độ quan trọng vẫn còn khoảng cách khá xa.

4.2.3. Nhân tố thuộc về nhà trường

Các nhân tố được đánh giá ở mức quan trọng cao, trong đó S2 “Thói quen và truyền thống trong hợp tác của nhóm” được đánh giá cao nhất, khẳng định vai trò của văn hóa tổ chức trong nhà trường trong hợp tác, chia sẻ, hướng tới mô hình tổ chức học tập rất cần thiết trong giai đoạn hiện nay. Tiếp theo là “cơ sở vật

chất của nhà trường” (S1) như phòng thí nghiệm, phòng máy, tài liệu tham khảo trong thư viện... của các trường đại học trên Tây Nguyên còn khá hạn chế, đặc biệt hạ tầng cho các ngành nông lâm nghiệp, công nghệ sinh

học. Cộng thêm “sự hợp tác với ban ngành khác với nhà trường” (S5), “thủ tục rườm rà” (S6) khiến nhiều giảng viên không muốn tham gia làm chủ nhiệm đề tài khoa học các cấp.



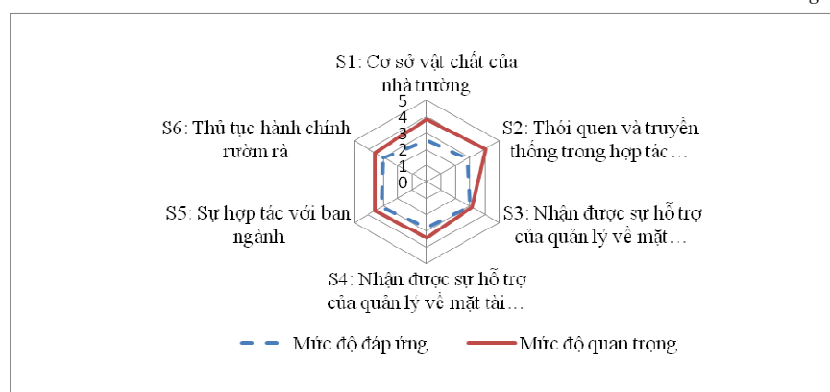
Hình 3. Thống kê về mức độ đáp ứng của giảng viên về các yếu tố thuộc Nhóm.

Nguồn: Dữ liệu khảo sát

Bảng 7. Thống kê đánh giá mức độ quan trọng về các nhân tố thuộc về nhà trường

	N	Giá trị nhỏ nhất	Giá trị lớn nhất	Giá trị trung bình	Độ lệch chuẩn
S3: Nhóm nhận được sự hỗ trợ mặt thời gian	173	1	5	3,1503	1,0061
S4: Nhận được sự ủng hộ về mặt tài chính	173	1	5	3,4104	0,9018
S6: Thủ tục hành chính rườm rà khi thanh lý	173	1	5	3,578	0,9092
S5: Sự hợp tác với ban ngành khác	173	1	5	3,5838	1,0344
S1: Cơ sở vật chất của nhà trường	173	1	5	3,8092	0,8237
S2: Thói quen và truyền thống trong hợp tác của nhóm	173	2	5	4,0462	0,7056

Nguồn: Dữ liệu khảo sát



Hình 4. Thống kê về mức độ đáp ứng của giảng viên về các yếu tố thuộc nhà trường.

Nguồn: Dữ liệu khảo sát

Kết quả có thể thấy cơ sở hạ tầng của nhà trường, thủ tục hành chính, thói quen hợp tác cũng như sự liên kết ban kết ngành khác hỗ trợ trong việc NCKH đang là những rào cản lớn, mặc dù đáp ứng trên mức trung bình nhưng còn ở mức thấp. Hiện các giảng viên nhận được sự hỗ trợ về mặt quản lý thời gian ở mức cao.

5. Kiến nghị

Mạng lưới NCKH ở Tây Nguyên khá nhiều về số lượng, đa dạng về hình thức tổ chức và loại hình hoạt động nhưng xét ở góc độ một vùng còn nhiều khó khăn. Sự thiếu liên kết trong hoạt động và thiếu vắng các giải pháp cụ thể gây kém hiệu quả. Vì vậy, rất cần giải pháp nhằm phát huy vai trò quan trọng của hoạt động nghiên cứu và triển khai (NC&TK), dịch vụ, chuyển giao, áp dụng công nghệ,... của các tổ chức trong mạng lưới, phù hợp với bối cảnh điều kiện thực tế của Tây Nguyên. Do vậy, bài viết đưa ra các giải pháp đề cõi bỏ các nút thắt trên như sau:

Thứ nhất: cần nâng cao nhận thức đối với giảng viên về vai trò của NNC. Mỗi NNC nên có chuyên gia đầu ngành là người đầu tàu cho mọi hoạt động, yếu tố này sẽ kích thích và khuyến khích sự tham gia của các giảng viên trẻ. Mặt khác, tuyên truyền vận động sự hợp tác nghiên cứu giữa các nhà khoa học. Nâng cao nhận thức của họ về tầm quan trọng của nghiên cứu nhóm so với tư duy lợi thể cá nhân. Thực tế đã cho thấy NCKH theo nhóm giúp cải thiện và nâng cao năng lực nghiên cứu của nhóm nghiên cứu, trên cơ sở phối tác với cơ sở nghiên cứu nước ngoài, nhóm nghiên cứu có điều kiện trao đổi học thuật, học hỏi kinh nghiệm và nâng cao khả năng tiếp cận các nghiên cứu thực tiễn, hoàn thiện về cơ sở lý thuyết và phương pháp nghiên cứu, cho phép thực hiện các nghiên cứu chuyên sâu.

Thứ hai, hiện đa phần các NNC mới được thành lập nên việc hoạt động mang tính hình thức bởi mục tiêu chưa xác định rõ ràng cũng như kế hoạch thực hiện chưa cụ thể. Do vậy, các nhà quản lý cần hỗ trợ các NNC xác định

mục tiêu rõ ràng và phổ biến đến các thành viên trong nhóm.

Thứ ba, các sản phẩm nông sản như cà phê, cao su, tiêu... mang lại thu nhập cao cho người dân khu vực Tây Nguyên, do vậy các trường đại học cần cải thiện cơ sở hạ tầng trong các ngành nông nghiệp, công nghệ sinh học... nhằm giúp giảng viên có cơ sở để nghiên cứu. Ngoài ra, cần giảm thiểu thủ tục hành chính rườm rà khi thanh lý. Nhà trường cần xây dựng các chính sách kết nối với sở ban ngành trong việc xin số liệu liên quan cũng như hợp tác để dễ dàng chuyển giao sản phẩm nghiên cứu.

Thứ tư, xây dựng hệ thống chính sách đãi ngộ khuyến khích giảng viên NCKH như hỗ trợ chi phí đăng báo, thưởng cao hơn cho các giảng viên có công trình công bố quốc tế hoặc giảng viên có sự chuyên giao công nghệ cho địa phương nhằm nâng cao hiệu quả sản xuất.

Tài liệu tham khảo

- [1] Beaver, D. và R. Rosen (1979), Studies in Scientists Collaboration: Part III - Professionalization and the Natural History of Modern Scientific Co-authorship, *Scientometrics* 1(3): 231 - 45.
- [2] Creswell, J. W. (2008). Educational research: planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research (3rded). Upper Saddle River: Pearson.
- [3] Whitney, G. (1975, 1976 và 1978). Access to Third World Science in International Scientific and Technical Bibliographic Databases, *Scientometrics* 23 (2 -3): 201 – 19.
- [4] Scott, T.1998. International Influence in Science: Beyond Center and Periphery. *Social Science Research* 17(2): 219 – 38.
- [5] Trương, Q. H. (2011), Nhóm nghiên cứu khoa học - yếu tố quyết định tới chất lượng của hoạt động khoa học-công nghệ và đào tạo sau đại học. <http://dt.ussh.edu.vn/noi-dung-khac/nhom-nghien-cuu-khoa-hoc-yeu-to-quyet-dinh-toi-chat-luong-cua-hoat-dong-khoa-hoc-cong-nghe-va-dao-tao-sau-dai-hoc>.
- [6] Thăng, Đ.H. (2015), Bốn giải pháp thúc đẩy nghiên cứu khoa học, Đại học quốc gia Hà Nội. <https://www.vnu.edu.vn/ttsk/?C1654/N17540/Bon-giai-phap-thuc-day-nghien-cuu-khoa-hoc.htm>.

- [7] Nobahar, N.(2014). Investigation of Research Barriers and Challenges in University from the Perspective of Faculty Members of Kermanshah City, International Journal of Social Sciences (IJSS), Vol.4, No.4, 2014.
- [8] Perkins, N. (2008). Institute of Development Studies (IDS), at the seminar: "Research Communication – Why and how?", University of Copenhagen, May 8, 2008.
- [9] Main, K. (2007). Effective teaching teams: Facilitators and barriers, Australian Teacher Education Association.
- [10] Nguyễn Lê Bảo Ngọc (2015) & cộng sự, Hoạt động đào tạo sinh viên dân tộc thiểu số ở các trường đại học và cao đẳng ở Tây Nguyên: Thực trạng và định hướng, Hội thảo Phân hiệu đại học Đà Nẵng tại Kon Tum, trang 135-145.

Solutions of Developing Research Team of Scientists at the University of Central Highlands Region

Phan Thi Thanh Truc, Nguyen Thi Ngoc Loi

Da Nang University Branch at Kontum, 704 Phan Dinh Phung, Kon Tum, Vietnam

Abstract: This paper is the result of surveying 173 lecturers at universities and colleges in provinces of the Central Highlands in order to find out the barriers in the formation of the research group. The result shows that lecturers have still underestimated the role of teamwork, are yet to have positive attitudes as well as recognizing the interests of group. In terms of the elements of groups, that the lecturers have now still not grasped the goals of the research team as well as the method when the group meets is the main barrier. On the other hand, the universities are yet to cooperate with the agencies, while there are still cumbersome administrative procedures, lacking the support of the financial management. All of these are also the agent that obstructs the development of the research group. On this basis, the managers at these universities can propose more policies on development of research groups to be suitable to their own units.

Keywords: Lecturers, Central Highlands, barriers, the research group.