



Original Article

Solutions for Improving Scientific Research Capacity of Officials of Vietnam Academy for Ethnic Minorities

Ngo Thi Phuong Quy*

*Vietnam Academy For Ethnic Minorities (VAEM), DreamTown-COMA6, 70 Street,
Tay Mo, Nam Tu Liem, Hanoi, Vietnam*

Received 15 November 2020

Revised 26 November 2020; Accepted 30 November 2020

Abstract: The great advances of science and technology have changed people's lives in all aspects. Many countries and organizations have spent a great deal of investment in scientific research (scientific research). Educational institutions, research institutes are the environments in which scientific research activities are the most exciting. For an educational institution in general and higher education in particular, scientific research is an extremely important task, along with training activities. These two activities have an organic relationship, complement each other and are the two key factors to assess the quality of an educational institution. The issue of improving scientific research capacity is mentioned by many people and finding their own solutions suitable to their organizations. In the end, they all think that improving scientific research capacity is very necessary in the context of a constantly developing society.

Keywords: Scientific research, capacity, scientific research capacity.

*Corresponding author.

Email address: quyntp@hvdt.edu.vn

<https://doi.org/10.25073/2588-1116/vnupam.4276>

Giải pháp nâng cao năng lực nghiên cứu khoa học của viên chức Học viện Dân tộc

Ngô Thị Phương Quý*

Học viện Dân tộc, Khu đô thị Dream Town, Đường 70, Tây Mỗ, Nam Từ Liêm, Hà Nội, Việt Nam

Nhận ngày 15 tháng 11 năm 2020

Chỉnh sửa ngày 26 tháng 11 năm 2020; Chấp nhận đăng ngày 30 tháng 11 năm 2020

Tóm tắt: Những tiến bộ vượt bậc của khoa học và công nghệ đã làm cuộc sống của con người thay đổi trên mọi phương diện. Rất nhiều quốc gia, tổ chức đã dành sự đầu tư lớn cho hoạt động nghiên cứu khoa học (NCKH). Các cơ sở giáo dục, viện nghiên cứu chính là môi trường hoạt động NCKH diễn ra sôi nổi hơn cả. Đối với một cơ sở giáo dục nói chung và giáo dục đại học nói riêng, NCKH là một nhiệm vụ vô cùng quan trọng, song hành cùng hoạt động đào tạo. Hai hoạt động này có mối quan hệ hữu cơ, bổ trợ cho nhau và là hai yếu tố then chốt để đánh giá chất lượng của một cơ sở giáo dục. Vấn đề nâng cao năng lực NCKH được rất nhiều người đề cập đến và tìm những giải pháp riêng phù hợp với tổ chức của mình. Tựu trung lại đều cho rằng việc nâng cao năng lực NCKH là rất cần thiết trong bối cảnh xã hội phát triển không ngừng hiện nay.

Từ khóa: Nghiên cứu khoa học, năng lực, năng lực nghiên cứu khoa học.

1. Mở đầu

Học viện Dân tộc (HVDT) là cơ sở NCKH, giáo dục công lập trực thuộc Ủy ban Dân tộc, đảm nhiệm nghiên cứu về các dân tộc, chiến lược, chính sách dân tộc; đào tạo trình độ đại học, sau đại học, góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ là người dân tộc thiểu số; Bồi dưỡng kiến thức công tác dân tộc cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trong hệ thống chính trị, người có uy tín vùng dân tộc thiểu số và miền núi [1].

Trong những năm vừa qua, HVDT đã đạt được những thành tựu nhất định về hoạt động khoa học và công nghệ. Tuy nhiên, trên thực tế, hoạt động NCKH của HVDT còn tồn tại những hạn chế, bất cập như: Số lượng các đề tài, dự án do Học viện chủ trì, quản lý tương đối nhiều nhưng thành viên thuộc đội ngũ viên chức (VC) của Học viện tham gia chỉ ở mức tương đối, tập

trung phần lớn ở đội ngũ giảng viên, nghiên cứu viên và những người đã có kinh nghiệm trong lĩnh vực NCKH. Một số đề tài, dự án do HVDT chủ trì nhưng chủ nhiệm đề tài do các nhà khoa học ở ngoài đảm nhiệm. Điều này phản ánh mặt hạn chế về chất lượng NCKH của VC của Học viện. Vì vậy, việc tiến hành đánh giá thực trạng năng lực NCKH của đội ngũ VC của HVDT nhằm đưa ra các giải pháp để nâng cao năng lực NCKH cho đội ngũ này là việc rất cần thiết.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Một số vấn đề cơ bản về năng lực nghiên cứu khoa học

Theo Luật Khoa học và Công nghệ (Quốc hội, 2013), NCKH là hoạt động khám phá, phát

*Tác giả liên hệ.

Địa chỉ email: quyntp@hvdt.edu.vn

<https://doi.org/10.25073/2588-1116/vnupam.4276>

hiện, tìm hiểu bản chất, quy luật của sự vật, hiện tượng tự nhiên, xã hội và tư duy; sáng tạo giải pháp nhằm ứng dụng vào thực tiễn. Có hai loại nghiên cứu: 1) Nghiên cứu cơ bản là hoạt động nghiên cứu nhằm khám phá bản chất, quy luật của sự vật, hiện tượng tự nhiên, xã hội và tư duy. 2) Nghiên cứu ứng dụng là hoạt động nghiên cứu vận dụng kết quả nghiên cứu khoa học nhằm tạo ra công nghệ mới, đổi mới công nghệ phục vụ lợi ích của con người và xã hội [2].

Năng lực được hiểu là “*sự kết hợp của nhiều kiến thức, kỹ năng và thái độ phù hợp với một tình huống nào đó*” [3].

Năng lực được chia làm hai loại: năng lực chung và năng lực chuyên biệt.

Năng lực chung là những năng lực cơ bản, thiết yếu, làm nền tảng cho mọi hoạt động của con người trong cuộc sống và lao động nghề nghiệp như: năng lực nhận thức, năng lực trí tuệ, năng lực về ngôn ngữ và tính toán; năng lực giao tiếp, năng lực vận động... Các năng lực này được hình thành và phát triển dựa trên bản năng di truyền của con người, quá trình giáo dục và trải nghiệm trong cuộc sống; đáp ứng yêu cầu của nhiều loại hình hoạt động khác nhau.

Năng lực chuyên biệt là những năng lực được hình thành và phát triển trên cơ sở các năng lực chung theo định hướng chuyên sâu, riêng biệt trong các loại hình hoạt động, công việc hoặc tình huống, môi trường đặc thù, cần thiết cho những hoạt động chuyên biệt. Một số lĩnh vực thể hiện rõ năng lực chuyên biệt như âm nhạc, hội họa, toán học,...

Năng lực NCKH của VC là tổ hợp các kiến thức, kỹ năng, thái độ của chủ thể nghiên cứu (đội ngũ VC) để thực hiện có hiệu quả các hoạt động của NCKH.

Nâng cao năng lực NCKH của VC là dưới sự tác động của một hoặc nhiều giải pháp giúp năng lực NCKH của đội ngũ VC đạt ở mức độ cao hơn hiện tại.

Khung năng lực NCKH bao gồm:

Năng lực chung: Năng lực tư duy logic; Năng lực thuyết trình kết quả khoa học; Năng lực làm việc nhóm; Năng lực phản biện.

Năng lực chuyên biệt: Năng lực lựa chọn vấn đề nghiên cứu; Năng lực xây dựng đề cương nghiên cứu khoa học; Năng lực phân tích, lựa chọn nguồn tư liệu, Năng lực thiết kế phiếu điều tra; Năng lực viết Báo cáo tổng hợp; Năng lực triển khai kết quả nghiên cứu của đề tài NCKH; Năng lực dự toán và thanh quyết toán kinh phí NCKH.

2.2. Thực trạng năng lực nghiên cứu khoa học của viên chức Học viện Dân tộc hiện nay

Từ khi thành lập đến nay, Ban lãnh đạo HVDT đã rất quan tâm đến hoạt động NCKH, ưu tiên và dành nguồn ngân sách nhất định cho hoạt động này. Theo báo cáo cập nhật cơ sở dữ liệu về kết quả NCKH và tiềm lực đội ngũ của HVDT, HVDT đã quản lý, chủ trì, triển khai thực hiện 61 nhiệm vụ khoa học và công nghệ các cấp, trong đó có 09 đề tài, dự án cấp nhà nước; 26 nhiệm vụ khoa học và công nghệ cấp bộ và tương đương; 26 đề tài cấp cơ sở và hơn 30 sáng kiến kinh nghiệm. Bên cạnh đó, Học viện còn tham gia, đóng góp soạn thảo Đề án tổng thể phát triển kinh tế - xã hội vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi giai đoạn 2021-2030. Đề án đã được Quốc hội ban hành Nghị quyết số 88/2019/QH14 phê duyệt. Số lượng các bài báo đăng Kỷ yếu Hội thảo khoa học, tạp chí chuyên ngành tăng đều qua các năm. Đặc biệt, trong hai năm gần đây, Học viện có nhiều bài báo được đăng ở các tạp chí nằm trong danh mục ISI/Scopus [4].

Kết quả khảo sát của nhóm nghiên cứu cũng cho thấy chất lượng các hoạt động NCKH của VC trong Học viện đạt ở mức “Khá” khi có 70% ý kiến đánh giá đạt yêu cầu, còn 30% ý kiến cho rằng chưa đạt yêu cầu. Kết quả nghiệm thu, đánh giá các nhiệm vụ mà HVDT quản lý, chủ trì đều được Hội đồng đánh giá mức “Đạt” trở lên. Tuy nhiên, việc đánh giá chất lượng các nhiệm vụ không chỉ phụ thuộc vào kết quả đánh giá của Hội đồng mà còn tính đến quá trình chủ nhiệm, thành viên tham gia nhiệm vụ. Bắt đầu từ việc đề xuất nhiệm vụ, xây dựng thuyết minh, viết báo cáo tổng hợp đến việc chuyển giao kết quả khoa học công nghệ vào thực tiễn đời sống. Kết quả nghiên cứu thiên về tính lý luận, chưa làm nổi bật tính hiệu quả, thực tiễn. Vì vậy, đa số các

nghiên cứu chỉ mới phần nào góp phần trong việc cung cấp các luận cứ khoa học cho Ủy ban Dân tộc và các Bộ ngành có liên quan trong việc xây dựng các chính sách phát triển kinh tế - xã hội vùng dân tộc thiểu số và miền núi; chưa đáp ứng được yêu cầu thực tiễn của HVDT cũng như chưa đáp ứng được nhiều đối với nhu cầu của vùng dân tộc thiểu số và miền núi trong tình hình mới [5]. Thành viên tham gia các nhiệm vụ khoa học cũng là yếu tố quan trọng để đánh giá mức độ tham gia NCKH của VC trong Học viện. Thực tế cho thấy số lượng cán bộ tham gia NCKH chưa đồng đều giữa các khoa, phòng, trung tâm, chưa đồng đều giữa đội ngũ giảng viên, nghiên cứu viên và chuyên viên.

Khi nhóm nghiên cứu khảo sát về mục đích, động cơ tham gia NCKH của VC của HVDT thì có 8% cho rằng đây là nhiệm vụ bắt buộc nên họ tham gia, 8% muốn có thêm thu nhập, 6% tham gia vì muốn đủ điều kiện đánh giá thi đua cuối năm và phục vụ nâng ngạch, 40% trả lời họ tham gia vì muốn nâng cao năng lực nghiên cứu khoa học và 38% tham gia vì cho rằng đây là nhiệm vụ giúp họ có kiến thức thực tế cho công tác giảng dạy. Như vậy, cho thấy, tỷ lệ VC tham gia NCKH cao nhất thuộc về mục đích nâng cao năng lực nghiên cứu và phục vụ công tác giảng dạy (chiếm 78%). Đây là tỷ lệ đáng mừng cho thấy tinh thần ham học hỏi, phấn đấu của một bộ phận lớn VC trong Học viện. Họ luôn nỗ lực và cố gắng, có lòng say mê, tích cực trong nghiên cứu.

Qua khảo sát thực tế, nhóm nghiên cứu đánh giá năng lực NCKH của VC như sau:

- Năng lực được đánh giá mức độ tốt: năng lực xây dựng đề cương nghiên cứu.
- Năng lực được đánh giá mức độ khá: năng lực xác định mục tiêu nghiên cứu; Năng lực thu thập và xử lý tư liệu; Năng lực soạn thảo bộ công cụ nghiên cứu phù hợp với đề tài.
- Năng lực được đánh giá mức độ trung bình: năng lực thu thập, xử lý và phân tích số liệu nghiên cứu.
- Năng lực được đánh giá mức độ kém: Năng lực phát hiện vấn đề nghiên cứu; Năng lực viết báo cáo tổng hợp kết quả nghiên cứu.

Nguyên nhân của những hạn chế:

Nguyên nhân chủ quan: một số viên chức gặp các rào cản về năng lực ngoại ngữ, tin học, nền tảng kiến thức chuyên môn về NCKH chưa tốt nên rụt rè, ngại công việc nghiên cứu. Ngoài ra, có một số VC cho rằng chính bản thân họ không đánh giá cao lợi ích mà NCKH đem lại cho bản thân cũng như quá trình thực hiện công tác của họ nên việc không tham gia NCKH là tất yếu xảy ra.

Nguyên nhân khách quan: i) Cơ sở vật chất phục vụ cho hoạt động NCKH của Học viện cũng chưa được trang bị đầy đủ và thuận lợi cho người NCKH thực hiện các công trình nghiên cứu. ii) Cơ chế quản lý nhiệm vụ KHCN còn nhiều điều bất cập. iii) Học viện chưa thực sự chú trọng việc bồi dưỡng nâng cao năng lực NCKH cho VC (thể hiện qua kết quả khảo sát: mỗi năm tổ chức 01 buổi tổng kết hoạt động KHCN của Học viện, thực hiện chương trình/dự án trong đó có nội dung tổ chức tập huấn phương pháp NCKH,...). iv) Kinh phí thực hiện nhiệm vụ cũng là một yếu tố lớn ảnh hưởng đến chất lượng NCKH [5].

Những yếu tố chủ quan và khách quan nêu trên đã phân nào phác họa nên bức tranh hoạt động NCKH của HVDT trong thời gian vừa qua.

2.3. Giải pháp nâng cao năng lực nghiên cứu khoa học cho đội ngũ công chức, viên chức của Học viện Dân tộc hiện nay

2.3.1. Xây dựng môi trường nghiên cứu khoa học thuận lợi nhằm thu hút sự tham gia của viên chức

Để xây dựng môi trường NCKH thuận lợi, cần thực hiện bình đẳng, tự do trong việc xác định chủ đề nghiên cứu, mục đích NCKH, trong lựa chọn đối tượng và nội dung nghiên cứu, trong lựa chọn hướng tiếp cận, phương pháp nghiên cứu, trong việc công bố kết quả nghiên cứu. Làm được như trên, Đảng ủy, Ban Giám đốc HVDT thống nhất chủ trương, mọi nhận định, đánh giá nghiên cứu đều phải dựa trên những tiêu chí khoa học, sự phạm, tôn trọng sự khác biệt trong nghiên cứu và đề cao tinh thần cởi mở, đối thoại, nhằm từng bước tạo lập một môi trường giáo dục - đào

tạo tại HV thực sự dân chủ, hướng đến sự phát triển lành mạnh trong khoa học. Các kết quả nghiên cứu cần phải dân chủ trong việc công bố. Công khai bình đẳng các kết quả nghiên cứu để công luận phán xét, khen chê: nếu hay thì ủng hộ, ngợi ca, nếu chưa được thì góp ý... Điều này cũng nhằm bảo đảm việc tuân thủ, thực hiện theo đúng Hiến pháp Việt Nam quy định: “*Công dân có quyền tự do ngôn luận, tự do báo chí, tiếp cận thông tin,...*”

Nghị quyết Đại hội XII đã nhấn mạnh: “Tạo môi trường thuận lợi, điều kiện vật chất để cán bộ khoa học và công nghệ phát triển bằng tài năng và hưởng lợi ích xứng đáng với giá trị lao động sáng tạo của mình” [6]. Theo đó, để VC có môi trường nghiên cứu tốt nhất, HVDT cần tiếp tục quan tâm xây dựng tiềm lực khoa học, nhất là đội ngũ giảng viên trẻ, nghiên cứu viên. Đây là yếu tố quan trọng để bồi dưỡng năng lực NCKH cho đội ngũ này. Trong đó, tiếp tục tạo điều kiện làm việc, trang thiết bị nghiên cứu; có thể tiếp cận với mọi nguồn thông tin tư liệu quan trọng từ hệ thống các thư viện điện tử, trung tâm nghiên cứu, thư viện, cơ sở dữ liệu phục vụ nghiên cứu. Tạo điều kiện về mặt thời gian và kinh phí phù hợp cùng với các chính sách khuyến khích NCKH và triển khai nghiên cứu, công bố kết quả nghiên cứu, nhất là đối với công trình, bài báo khoa học được công bố quốc tế (thuộc danh mục các tạp chí ISI - Scopus hoặc sách tham khảo có mã số chuẩn quốc tế ISBN) để hỗ trợ kinh phí nghiên cứu, phí công bố cho cán bộ.

2.3.2. Xây dựng và thực hiện đúng quy trình nâng cao năng lực nghiên cứu khoa học cho đội ngũ công chức, viên chức của Học viện Dân tộc hiện nay

Trước tiên cần xây dựng kế hoạch nâng cao năng lực NCKH cho cán bộ trong toàn HVDT; xác định đối tượng, nhu cầu; xác định các mục tiêu trọng điểm, ngắn hạn và dài hạn. Việc xác định mục tiêu nâng cao năng lực NCKH cần gắn với nhiệm vụ giáo dục, đào tạo. Xác định rõ các nhiệm vụ NCKH ưu tiên ở Học viện, tập trung chủ yếu vào các nhiệm vụ NCKH mang tính ứng dụng, xuất phát từ yêu cầu của nhiệm vụ chính trị của Học viện là giáo dục, đào tạo và NCKH.

Thực hiện cơ chế phối hợp với Ủy ban Dân tộc và với các trường đại học khác trong toàn bộ quá trình thực hiện từ xác định nhiệm vụ, lực lượng thực hiện, tuyển chọn, tổ chức thực hiện, đánh giá và đưa kết quả nghiên cứu vào thực tiễn.

Năm 2018, HVDT đã ban hành Quyết định số 91/QĐ-HVDT quy định chế độ làm việc đối với giảng viên của Học viện. Đây là căn cứ để Giám đốc Học viện phân công, bố trí sử dụng, tăng cường hiệu lực công tác quản lý và nâng cao chất lượng, hiệu quả lao động đối với giảng viên; Làm cơ sở để giảng viên xây dựng kế hoạch nghiên cứu khoa học, giảng dạy, học tập nâng cao trình độ... tuy nhiên cần tiếp tục nghiên cứu quy đổi thời gian NCKH của đội ngũ giảng viên một cách tương xứng trong tình hình mới; xem xét thành tích NCKH của giảng viên gắn với thành tích NCKH của khoa, quy định về chế độ bảo đảm tài chính, kinh phí hỗ trợ tài năng trẻ cho hoạt động NCKH của giảng viên. Trên cơ sở bảo đảm yêu cầu chất lượng, để lựa chọn, phân công giảng viên nói riêng và VC của HVDT nói chung tham gia thực hiện các công trình, đề tài, cần phải tính đến mục tiêu, yêu cầu bồi dưỡng đội ngũ này. Khi giao nhiệm vụ cho họ tham gia vào các công trình, đề tài, ngoài các yêu cầu, tiêu chí bắt buộc, cần tính đến việc phân công những người có kinh nghiệm lâu năm làm NCKH hướng dẫn, bồi dưỡng, giúp đỡ, đồng thời cũng mạnh dạn giao nhiệm vụ cho những người có năng lực, kinh nghiệm nghiên cứu tham gia vào các công trình, dự án lớn của nhà trường cũng như hoạt động trao đổi, hợp tác về phát triển khoa học, công nghệ để họ từng bước tiếp cận và nâng cao năng lực chuyên môn gắn với nhiệm vụ NCKH của mình.

2.3.3. Phát huy vai trò tự nghiên cứu khoa học của viên chức Học viện Dân tộc

Tự NCKH có vai trò ý nghĩa rất to lớn đối với bản thân người làm NCKH. Đây là quá trình người làm khoa học hoàn toàn chủ động và độc lập, tự lực tìm tòi, khám phá, tự nghiên cứu và phát hiện ra những vấn đề mới. Để phát huy tính tích cực, chủ động sáng tạo của mình cần tự rèn luyện phương pháp tự nghiên cứu.

Để nâng cao nhận thức, xây dựng động cơ NCKH cho VC nói chung và giảng viên nói riêng cần thường xuyên làm tốt công tác giáo dục chính trị, tư tưởng, làm cho mọi cán bộ công chức, viên chức nhận thức sâu sắc vị trí, vai trò, chức năng, nhiệm vụ của mình đối với sự nghiệp giáo dục - đào tạo của Học viện. Từ đó, nêu cao tinh thần trách nhiệm, khắc phục khó khăn, quyết tâm hoàn thành tốt mọi nhiệm vụ trên cương vị chức trách được giao. Giáo dục, quán triệt cho mọi người nắm vững quy chế giáo dục - đào tạo; mục tiêu, yêu cầu đào tạo; những yêu cầu về phẩm chất, năng lực... Bên cạnh đó, Học viện cần có các biện pháp khuyến khích VC tự giác, chủ động NCKH bằng nhiều hình thức. Tự nghiên cứu là điều kiện tiên quyết để phát triển khoa học, nhất là trong lĩnh vực xã hội, nhân văn và giáo dục như ở HVDT. Việc tự nghiên cứu bao hàm ý nghĩa người nghiên cứu được toàn quyền quyết định bản thân sẽ nghiên cứu cái gì, và có thể công bố kết quả tìm ra mà không bị cản trở hay lo ngại về chế tài. Đó chính là môi trường cần thiết cho hoạt động khoa học.

2.3.4. Tăng cường công bố, ứng dụng kết quả nghiên cứu khoa học của viên chức vào thực tiễn

Biện pháp này nhằm đổi mới về quản lý, về cách làm, tạo môi trường thuận lợi cho ứng dụng nhanh các kết quả nghiên cứu vào sản xuất và đời sống để khoa học và công nghệ ngày càng phát huy vai trò động lực thúc đẩy kinh tế - xã hội. Một số giải pháp như tăng cường công bố, ứng dụng kết quả, sản phẩm nghiên cứu, đẩy mạnh hoạt động sở hữu trí tuệ, nâng cao chất lượng Tạp chí khoa học... Thành lập Ban biên tập với sự cộng tác của các nhà khoa học ngoài Học viện. Cộng tác với các Nhà xuất bản danh tiếng trong việc công bố ấn phẩm của nhau nhằm mở rộng mạng lưới người đọc, tăng khả năng tiếp cận đến với các nhà khoa học của HVDT; Xây dựng các biện pháp thúc đẩy quá trình thương mại hóa kết quả nghiên cứu và chuyển giao công nghệ nhằm tăng nguồn thu từ các hoạt động này. Đặc biệt đối với các dự án do Viện Chiến lược và Chính sách dân tộc của Học viện chủ trì.

2.3.5. Bồi dưỡng năng lực nghiên cứu khoa học cho viên chức

Tăng cường giáo dục nâng cao nhận thức về vai trò, tầm quan trọng của nghiên cứu khoa học trong Học viện cho viên chức

Hoạt động NCKH có vai trò quan trọng đối với sự phát triển của HVDT, thông qua đó mỗi một VC không những tiếp thu được thông tin mới mà còn được tiếp cận với những phương pháp, tư duy mới để chủ động sáng tạo và đổi mới nội dung, phương pháp giảng dạy, kết hợp với hoạt động nghiên cứu là một quá trình tự học hỏi, rèn luyện kỹ năng nghiên cứu. Vì vậy, VC trong Học viện nói chung, đội ngũ giảng viên nói riêng phải nâng cao nhận thức, tích cực tham gia NCKH để mở rộng, đào sâu củng cố kiến thức chuyên môn, từ đó xây dựng cho mọi người động lực, tâm huyết hơn và không ngừng nâng cao trình độ chuyên môn để thực hiện tốt nhiệm vụ của mình.

Chủ động, tích cực tổ chức tốt các hoạt động bồi dưỡng kỹ năng nghiên cứu khoa học cho viên chức của Học viện

Kinh nghiệm NCKH của VC được hình thành, phát triển thông qua một quá trình phù hợp với quy luật tâm lý, quy luật nhận thức. Bắt đầu từ việc lĩnh hội kiến thức và tích lũy kỹ năng NCKH đến việc rèn luyện kinh nghiệm thông qua thực tiễn NCKH. Để bồi dưỡng kinh nghiệm nghiên cứu khoa học cần tập trung vào mấy vấn đề sau:

Về nội dung bồi dưỡng kỹ năng NCKH: Bồi dưỡng thế giới quan, phương pháp luận khoa học, khả năng quan sát, phân tích tình hình thực tiễn, phân tích đối tượng nghiên cứu, giúp cho họ nâng cao trình độ tư duy khoa học, khả năng nhạy bén, sắc sảo trong lựa chọn đối tượng, phạm vi, khách thể nghiên cứu, đảm bảo cho những vấn đề được lựa chọn nghiên cứu thực sự thiết thực, phục vụ cho nhiệm vụ giáo dục, đào tạo của mỗi trường. Trong đó, cần tập trung bồi dưỡng các kinh nghiệm lựa chọn vấn đề nghiên cứu; kinh nghiệm thiết kế công trình nghiên cứu; kinh nghiệm phân tích, xử lý số liệu...

Về hình thức, phương pháp tổ chức bồi dưỡng: Thông qua việc tham gia các dự án, viết giáo trình, tài liệu, đề tài khoa học, chuyên đề

khoa học, viết báo khoa học, tọa đàm khoa học, sinh hoạt học thuật, hội thảo khoa học các cấp, báo cáo khoa học, hướng dẫn khóa luận, luận văn cho sinh viên, từ đó VC sẽ nâng cao trình độ lí luận và những kiến thức cơ bản nhất về các kinh nghiệm NCKH... Vấn đề quan trọng là VC phải phát huy tính tích cực, chủ động, sáng tạo trong tự học tập, rèn luyện các kỹ năng để phục vụ cho quá trình nghiên cứu của mình, trong đó cần xây dựng động cơ nghiên cứu đúng đắn, ý thức trách nhiệm trong xây dựng kế hoạch tự nghiên cứu, tự bồi dưỡng; tranh thủ mọi điều kiện và sự giúp đỡ của Ban lãnh đạo Học viện, của đồng nghiệp để lĩnh hội, bổ sung, phát triển, nâng cao các kỹ năng NCKH phù hợp với năng lực thực tế của cán bộ.

Về công tác tổ chức quản lí, kiểm tra hoạt động bồi dưỡng: Để quá trình bồi dưỡng kỹ năng NCKH cho VC đạt kết quả tốt, đòi hỏi phải phát huy tối đa của các tổ chức, các lực lượng tham gia công tác quản lí, kiểm tra hoạt động bồi dưỡng, nhất là vai trò của phòng Khoa học và Hợp tác quốc tế, viện nghiên cứu, trung tâm chuyên giao khoa học và công nghệ... cùng với các Khoa bộ môn trong việc thực hiện nhiệm vụ NCKH theo đúng quy chế, quy trình, thủ tục; chủ động khai thác, cung cấp thông tin khoa học, bảo đảm về tài liệu, cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ cho quá trình nghiên cứu khoa học và bồi dưỡng kỹ năng NCKH cho VC. Đề cao trách nhiệm của cán bộ, giảng viên trong việc tham gia bồi dưỡng kỹ năng NCKH cho VC; phân công bố trí những người làm NCKH lâu năm, có học hàm, học vị, tâm huyết, nhiều kinh nghiệm để hướng dẫn giúp VC từng bước hoàn thiện các kỹ năng nghiên cứu. Quá trình bồi dưỡng, cần đặt ra yêu cầu cao để thực hiện đúng nội dung, thời gian và tiến độ và chất lượng các sản phẩm nghiên cứu; đồng thời, động viên VC phát huy tính năng động, sáng tạo của tuổi trẻ, thường xuyên rèn luyện phẩm chất trung thực, thái độ lao động nghiêm túc trong NCKH, dám nghĩ,

dám làm, dám chịu trách nhiệm trước Học viện, cơ quan chức năng về công trình nghiên cứu của mình.

3. Kết luận

Để nâng cao chất lượng hoạt động NCKH trong thời gian tới, HVDT cần tạo môi trường thuận lợi để thu hút VC tham gia NCKH, đổi mới cơ chế quản lý một cách chuyên nghiệp hơn, giảm tải các thủ tục hành chính, đồng thời chú trọng hơn hoạt động tổ chức bồi dưỡng để nâng cao năng lực NCKH cho đội ngũ VC. Bên cạnh đó, bản thân VC cũng nên cố gắng tự nghiên cứu, học hỏi, nhận thức được tầm quan trọng của hoạt động NCKH.

Tài liệu tham khảo

- [1] Decision of Prime Minister, Chairman of the Committee for Ethnic Minority Affairs, Defining the Functions, Tasks, Powers and Organizational Structure of the Vietnam Academy for Ethnic Minorities, No. 407/QD-UBND, July 11, 2017 (in Vietnamese).
- [2] National Assembly of Vietnam, Law on Science and Technology of Vietnam, 2013 (in Vietnamese).
- [3] Council of the European Communities, Recommendation of the European Parliament and of the Council on Key Competences for Lifelong Learning, Brussels, 2005.
- [4] Plan of Vietnam Academy for Ethnic Minorities, Plan to Implement the Tasks of Science and Technology in 2021, No. 25/KH-HVDT, April 17, 2020 (in Vietnamese).
- [5] N. T. P. Quy, Solutions of Improving Scientific Research Capacity for Civil Servants, Officers and Employees of Vietnam Academy for Ethnic Minorities, Theme of Academic Level, 2020 (in Vietnamese).
- [6] Communist Party of Vietnam, Document of the XII Congress. Party Central Office, 2016 (in Vietnamese).