

# NÂNG CAO KHẢ NĂNG SỬ DỤNG CÁC PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU KHOA HỌC CHO CÁN BỘ, GIẢNG VIÊN TRƯỜNG CÁN BỘ QUẢN LÝ VĂN HÓA, THỂ THAO VÀ DU LỊCH

Nguyễn Thị Ngọc Hà

Trường Cán bộ quản lý văn hóa, thể thao và du lịch

**Tóm tắt:** Nghiên cứu khoa học là hoạt động trí tuệ đặc biệt của con người, mang tính đặc thù, phức tạp, có nhiều khó khăn và thách thức, đòi hỏi trình độ tư duy khoa học và sáng tạo cao, cần có đủ động lực nghiên cứu để khơi dậy tiềm năng nghiên cứu và đánh thức năng lực nghiên cứu, nhằm tìm lời giải và tri thức mới cho các vấn đề đang đặt ra. Trên cơ sở tìm hiểu ý nghĩa của việc nâng cao khả năng sử dụng các phương pháp NCKH đối với cán bộ, GV Trường Cán bộ quản lý văn hóa, thể thao và du lịch, bài báo đề xuất các giải pháp nâng cao khả năng sử dụng các phương pháp NCKH cho cán bộ, giảng viên Nhà trường, từ đó vận dụng hiệu quả các phương pháp NCKH đáp ứng nhiệm vụ NCKH của Nhà trường.

**Từ khóa:** nghiên cứu khoa học, ý nghĩa, biện pháp

## ENHANCING THE ABILITY TO USE SCIENTIFIC RESEARCH METHODS FOR STAFF AND LECTURERS AT THE CULTURE, SPORTS, AND TOURISM MANAGEMENT SCHOOL

Nguyen Thi Ngoc Ha

Institute of Management Culture, Sports, and Tourism

**Abstract:** Scientific research is a unique intellectual activity of humans, characterized by its specificity and complexity, presenting many difficulties and challenges. It requires a high level of scientific thinking and creativity, as well as sufficient research motivation to awaken research potential and stimulate research capabilities, in order to find solutions and new knowledge for the issues at hand. Based on understanding the significance of enhancing the ability to use scientific research methods for staff and lecturers at the Culture, Sports, and Tourism Management School, this article proposes solutions to improve the ability to use scientific research methods for the school's staff and lecturers, thereby effectively applying these methods to meet the school's research tasks.

**Keywords:** scientific research, significance, measures

Nhận bài: 16/12/2024

Phản biện: 05/01/2025

Duyệt đăng: 09/01/2025

### I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Phương pháp nghiên cứu khoa học (NCKH) là phạm trù trung tâm của phương pháp luận NCKH. Phương pháp NCKH không chỉ là vấn đề lý luận mà còn là vấn đề có ý nghĩa thực tiễn, bởi vì chính phương pháp góp phần quyết định thành công của mọi quá trình NCKH. Người làm NCKH thực thụ khác người hoạt động trong các lĩnh vực khác ở chỗ họ phải có những hiểu biết về phương pháp luận NCKH và phương pháp NCKH, hay nói cách khác, họ phải có năng lực làm việc khoa học, thể hiện trong tư duy và hành động. Chính vì vậy, những người muốn làm NCKH hay đang được đào tạo làm NCKH cần phải, trước tiên, học tập, nắm vững những kiến thức về phương pháp luận NCKH và đặc biệt là phải biết vận dụng các phương pháp và kỹ năng NCKH. Làm thế nào để tạo được động lực, nâng cao năng lực NCKH nói chung và khả năng sử dụng các phương pháp NCKH nói riêng là vấn đề đặt ra cho các Nhà trường nói chung và các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nói riêng hiện nay.

Cho đến nay đã có nhiều nghiên cứu xem xét

nhiều góc độ khác nhau về năng lực NCKH tại các nhà trường. Các công trình nghiên cứu về năng lực NCKH đều khẳng định tầm quan trọng của công tác NCKH tại các nhà trường. Tuy nhiên với các nghiên cứu được thực hiện tại các cơ sở đào tạo thuộc hệ thống giáo dục quốc dân với đối tượng đào tạo chủ yếu là HS -SV với mục tiêu đào tạo là quá trình truyền thụ, tiếp nhận có hệ thống những tri thức, kỹ năng theo quy định của từng cấp học, bậc học. Trong khi đó đối tượng học viên (HV) tại các trường bồi dưỡng cán bộ chủ yếu là cán bộ, công chức, viên chức đã qua đào tạo, được bồi dưỡng nhằm nâng cao được những kỹ năng và kiến thức mới. Với các nghiên cứu tại các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ các nhóm giải pháp đưa ra còn mang tính khái quát, chưa đề cập đến các giải pháp nâng cao kỹ năng NCKH cụ thể, “cầm tay chỉ việc”. Vì vậy, việc thực hiện nghiên cứu về nâng cao khả năng sử dụng các phương pháp NCKH dành cho cán bộ, GV tại một cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ mà cụ thể là Trường Cán bộ quản lý văn hóa, thể thao và du lịch là cần thiết.

## II. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

### 2.1. Ý nghĩa của việc nâng cao khả năng sử dụng các phương pháp NCKH đối với cán bộ, GV

NCKH là một hoạt động đặc biệt, phức tạp. Phương pháp NCKH không chỉ là vấn đề lý luận mà còn là vấn đề có ý nghĩa thực tiễn, bởi vì chính phương pháp góp phần quyết định thành công của mọi hoạt động và quá trình NCKH.

Người làm NCKH thực thụ khác người hoạt động trong các lĩnh vực khác ở chỗ họ phải có những hiểu biết về phương pháp luận NCKH và phương pháp NCKH, hay nói cách khác, họ phải có năng lực làm việc khoa học, thể hiện trong tư duy và hành động. Chính vì vậy, những người muốn làm NCKH hay đang được đào tạo làm NCKH cần phải, trước tiên, học tập, nắm vững những kiến thức về phương pháp luận NCKH và đặc biệt là phải biết vận dụng các phương pháp và kỹ năng NCKH. Đó cũng là mục tiêu quan trọng nhất của công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ những người làm NCKH.

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 NCKH. Các cơ sở đào tạo – nghiên cứu, đào tạo – bồi dưỡng và viện nghiên cứu chính là môi trường hoạt động NCKH diễn ra sôi nổi hơn cả.

Đối với một cơ sở đào tạo - bồi dưỡng, giảng dạy và NCKH là hai nhiệm vụ chức năng cơ bản có quan hệ gắn bó biện chứng và hữu cơ với nhau, có vai trò tác động qua lại lẫn nhau và định chế lẫn nhau thúc đẩy hoặc kìm hãm sự phát triển của nhau. Để nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng mỗi cán bộ, giảng viên phải không ngừng nâng cao năng lực chuyên môn mà một trong các biện pháp hữu hiệu để thực hiện được điều đó là thông qua việc tích cực tham gia các hoạt động NCKH, ứng dụng các kết quả NCKH vào trong thực tiễn giảng dạy. Làm thế nào để tạo được động lực, nâng cao năng lực NCKH của đội ngũ cán bộ, giảng viên là vấn đề quan tâm của mọi cấp, mọi ngành nói chung và của từng cơ sở đào tạo – bồi dưỡng nói riêng. Một trong những cách làm có hiệu quả và được nhiều cơ sở đào tạo – bồi dưỡng áp dụng đó là nâng cao khả năng sử dụng các phương pháp NCKH đối với cán bộ, GV.

### 2.2. Một số giải pháp nâng cao khả năng sử dụng các phương pháp NCKH cho cán bộ GV Trường Cán bộ quản lý văn hóa, thể thao và du lịch

#### 2.2.1. Nhóm giải pháp về cơ chế, chính sách

Để đảm bảo chất lượng và hiệu quả của công tác xây dựng, quy hoạch đội ngũ cán bộ, GV của Nhà trường cần căn cứ:

- Số lượng vị trí việc làm được giao
- Công tác quy hoạch phải đảm bảo tất cả cán bộ, GV đều đạt và vượt chuẩn, đạt yêu cầu theo khung năng lực, tăng số lượng GV chính, nghiên cứu viên chính có nhiều kinh nghiệm trong giảng dạy chuyên môn cũng như trong NCKH;

Mỗi vị trí việc làm có một khung năng lực tương ứng. Khung năng lực là cơ sở khoa học để xác định tiêu chuẩn, nhiệm vụ, yêu cầu của vị trí việc làm, làm căn cứ để tuyển dụng, sử dụng, quản lý, đào tạo bồi dưỡng, đánh giá, phát triển cán bộ viên chức trong đó có GV. Việc xây dựng quy hoạch đội ngũ cán bộ, GV phải lấy khung năng lực cán bộ, GV và nhu cầu thực tế là nền tảng để xác định số lượng, chất lượng và cơ cấu. Khi xây dựng quy hoạch phải đảm bảo tính công khai minh bạch và đáp ứng yêu cầu chiến lược phát triển của Nhà trường.

Trong quá trình thực hiện công tác tuyển dụng, đối với một ứng viên mới tốt nghiệp hoặc những người chưa từng làm công tác giảng dạy, thì chưa thể đáp ứng ngay được những năng lực này mà cần phải có thời gian để học hỏi, tích lũy. Tuy nhiên, trong nội dung tuyển dụng cũng cần đảm bảo có thể đánh giá ban đầu những yêu cầu về năng lực đối với GV. Nội dung khảo sát/đánh giá bao gồm:

- Năng lực NCKH: Yêu cầu ứng viên viết một bài nghiên cứu ngắn về vấn đề chuyên môn và trình bày trước Hội đồng.

- Trình độ ngoại ngữ, tin học: ứng viên phải đạt đến một trình độ ngoại ngữ hoặc tin học nhất định. Việc đánh giá có thể thông qua văn bằng, chứng chỉ hoặc thi trực tiếp.

- Quy định cụ thể về thời gian thực hiện các nội dung nhằm đánh giá năng lực ứng viên. Sau khi ứng viên đã đáp ứng đầy đủ yêu cầu, Nhà trường tiến hành kí kết hợp đồng lao động, tập sự, bổ nhiệm... theo đúng quy định. Ngoài ra, các ứng viên trúng tuyển phải có sự cam kết làm việc lâu dài tại Trường và quy định rõ thời hạn sau khi được tuyển dụng/kí hợp đồng dài hạn sẽ phải tiếp tục học tập nâng cao trình độ chuyên môn.

Sử dụng hợp lý đội ngũ cán bộ, GV hiện có là trên cơ sở điều tra, rà soát, đánh giá, phân loại thực trạng và căn cứ vào yêu cầu công việc mà bố trí, sử dụng nhằm khai thác và phát huy thế mạnh, giảm thiểu những hạn chế bất cập của từng

cán bộ, GV và toàn bộ đội ngũ để họ đóng góp nhiều hơn, hiệu quả hơn vào sự nghiệp đào tạo, bồi dưỡng chung của Trường. Muốn vậy, cần thực hiện các biện pháp sau:

- Phân công công việc hợp lý. Cán bộ, GV có các nhiệm vụ: giảng dạy, NCKH, biên soạn giáo trình, bài giảng, coi thi, chấm thi; chủ nhiệm lớp; ... do đó, việc phân công nhiệm vụ cho các GV cần dựa trên cơ sở năng lực, điểm mạnh của từng GV. Chẳng hạn như việc phân công giảng dạy cho GV phải phù hợp với chuyên ngành đào tạo, mỗi GV cần nghiên cứu và giảng dạy từ 2-3 chuyên đề/ năm, GV trẻ bố trí trợ giảng, coi thi, hướng dẫn thực hành,...

- Xây dựng các tiêu chí đánh giá, xếp loại. Tiêu chí đánh giá, xếp loại được xây dựng trên cơ sở các qui định của Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch, Bộ Nội vụ và các quy định của Nhà trường. Tiêu chí dự thảo lấy ý kiến đóng góp của các đơn vị liên quan, tổng hợp, hoàn thiện trình Hiệu trưởng quyết định. Tiêu chí đánh giá phải bao quát được cả năng lực chuyên môn, năng lực giảng dạy và năng lực nghiên cứu của cán bộ, GV. Các tiêu chí càng cụ thể, rõ ràng thì việc đánh giá càng chính xác, đó cũng là động lực để các GV phấn đấu. Kết quả kiểm tra được sử dụng để bình xét thi đua, khen thưởng vào dịp cuối năm học.

Đảm bảo các chế độ đãi ngộ cho cán bộ, GV được hưởng đầy đủ theo quy định, nâng cao đời sống vật chất và tinh thần, tạo môi trường sư phạm lành mạnh để GV yên tâm cống hiến cho sự nghiệp trồng người.

Kết quả nghiên cứu cho thấy những nhân tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của cán bộ, GV là những nhân tố thuộc về đặc điểm công việc và môi trường làm việc trực tiếp của cán bộ, GV. Do vậy, Lãnh đạo Nhà trường cần:

- Thiết kế công việc phù hợp, luôn cho cán bộ, GV có cơ hội thể hiện được sự sáng tạo và đóng góp nhiều hơn trong chuyên môn như thông qua việc đảm nhận các đề án, dự án thực tế cũng như các công trình NCKH có tính ứng dụng thực tiễn.

- Xây dựng cơ chế đánh giá thực hiện công việc một cách công bằng, công khai và minh bạch. Thực hiện nghiêm túc cơ chế này từ cấp cơ sở cho đến cấp cao hơn và lấy đó làm công cụ nòng cốt để cải cách hoạt động đào tạo trong Nhà trường.

- Xem xét trong việc đề bạt, nâng bậc lương, cần công khai việc khen thưởng, ghi nhận này qua trang thông tin chung của Nhà trường như Website... đối với các GV có thành tích nổi bật

khác trong hoạt động giảng dạy và NCKH.

- Xây dựng quy chế chi tiêu nội bộ cụ thể, minh bạch trong mỗi nhà trường để mỗi cán bộ, GV cảm thấy mình được tôn trọng và yên tâm công tác.

Một số cán bộ, GV có năng lực NCKH tốt nhưng chưa phát huy hết tiềm năng, do thiếu thời gian dành cho nghiên cứu. Nhu cầu và quy mô đào tạo, bồi dưỡng của trường lớn, GV được phân công giảng dạy nhiều. Ngoài ra, cán bộ, GV còn phải tham gia nhiều hoạt động ngoài chuyên môn như hoạt động đoàn thể nên thiếu thời gian dành cho hoạt động NCKH, đồng thời môi trường NCKH ít được cải tiến cũng là nguyên nhân làm giảm động lực nghiên cứu của cán bộ, giảng viên.

Cần phân bổ thời gian hợp lý cho giảng dạy và NCKH vì khối lượng công việc nhiều sẽ ảnh hưởng đến quỹ thời gian tham gia hoạt động NCKH, đặc biệt là đối với cán bộ quản lý hoặc GV được phân công giảng dạy nhiều. Nhà trường cần xây dựng và ban hành cơ chế bắt buộc cán bộ, GV phải dành thời gian tối thiểu cho hoạt động NCKH.

### 2.2.2. Giải pháp về đào tạo, bồi dưỡng

Năng lực nghiên cứu là tổng hợp các yếu tố tri thức, trình độ tư duy, kinh nghiệm và kỹ năng nghiên cứu, nó phản ánh khả năng kết hợp tri thức, tư duy, kinh nghiệm và kỹ năng nghiên cứu vào hoạt động nghiên cứu. Để đạt được thành công trong NCKH, trước hết cần có năng lực nghiên cứu. Đây là yếu tố tiền đề có vai trò quan trọng nhất giúp nhà nghiên cứu đạt được thành công trong NCKH.

Để có thể thực hiện được phương pháp khoa học, người làm công tác nghiên cứu phải có nhiều kỹ năng khác nhau, trong số đó có các kỹ năng có tầm quan trọng đặc biệt trong NCKH. Dựa vào cơ sở này, xin đề xuất 9 kỹ năng liên quan đến hoạt động NCKH của cán bộ, GV để tự đánh giá. Cụ thể:

1. Kỹ năng chọn đề tài nghiên cứu
2. Kỹ năng viết đề cương NCKH
3. Kỹ năng thực hiện cuộc nghiên cứu
4. Kỹ năng tập hợp chuyên gia hay các thành viên
5. Kỹ năng quản lý tài chính
6. Kỹ năng xử lý số liệu thống kê hay tư liệu
7. Kỹ năng bình luận số liệu hay kết nối tư liệu
8. Kỹ năng quản lý đề tài nghiên cứu theo thời gian
9. Kỹ năng viết báo cáo tổng kết theo mẫu

Qua khảo sát cho thấy nhu cầu được học tập nâng cao trình độ, hướng dẫn truyền thụ kinh nghiệm là rất lớn (có tới 50% cho rằng kiến thức

về các phương pháp NCKH và 42,5% cho rằng sự hướng dẫn, hỗ trợ của các chuyên gia/người đi trước là rất lớn). Để đáp ứng nhu cầu về chất lượng cán bộ, GV trong tương lai cũng như xuất phát từ chính nhu cầu của cán bộ, GV Nhà trường, việc đào tạo, bồi dưỡng về kỹ năng NCKH nói chung và việc sử dụng các phương pháp NCKH nói riêng phải được tiến hành thường xuyên, liên tục, linh hoạt với nhiều biện pháp đồng bộ như: Hành chính, Kinh tế,... Quy trình đào tạo và bồi dưỡng phải được quản lý một cách khoa học, đảm bảo chặt chẽ các khâu như: Phân tích nhu cầu bồi dưỡng; Lập kế hoạch đào tạo và bồi dưỡng; Triển khai thực hiện công tác đào tạo và bồi dưỡng; Kiểm tra đánh giá công tác đào tạo và bồi dưỡng cho GV.

### 2.2.3. Giải pháp về nhận thức, thái độ

Tạo động lực nghiên cứu cho cán bộ, GV.

Năng lực nghiên cứu chỉ là điều kiện cần, nhưng động lực nghiên cứu mới là điều kiện đủ. Khi người cán bộ, GV không có động lực nghiên cứu, năng lực nghiên cứu sẽ không được kích hoạt và ngủ yên ở dạng tiềm năng.

Theo khảo sát, có tới 62,5% cho rằng cơ chế, chính sách động viên người nghiên cứu có ảnh hưởng lớn đến khả năng sử dụng các phương

pháp NCKH của cán bộ, GV Nhà trường. Vì vậy về phía Nhà trường, Lãnh đạo Nhà trường và cán bộ quản lý Khoa, Phòng, Trung tâm cần kích lệ, động viên và tác động đúng các nhu cầu của mỗi GV để tạo ra động lực nghiên cứu cho cán bộ, GV, thúc đẩy họ nhiệt tình tham gia và cống hiến cho NCKH.

### III. KẾT LUẬN

Trước những đòi hỏi của thực tế và để hoạt động NCKH có thể phát huy đúng với vai trò của nó trong việc nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cũng như thể hiện thương hiệu và sự phát triển của Nhà trường, đồng thời phát huy được tối đa tiềm năng của đội ngũ cán bộ giảng viên, dựa vào thực trạng về khả năng sử dụng các phương pháp NCKH của cán bộ giảng viên Nhà trường, bài báo đề xuất 3 nhóm giải pháp nhằm nâng cao khả năng sử dụng các phương pháp NCKH. Với mỗi nhóm giải pháp cũng đề xuất các điều kiện để thực hiện nhằm nâng cao năng lực NCKH nói chung và khả năng sử dụng các phương pháp NCKH nói riêng của cán bộ, giảng viên Nhà trường. Với mỗi nhóm giải pháp cần có các điều kiện để thực hiện nhằm nâng cao năng lực NCKH nói chung và khả năng sử dụng các phương pháp NCKH nói riêng của cán bộ, GV Nhà trường.

### TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Phạm Viết Vượng (2001). *Phương pháp luận nghiên cứu khoa học*, Nhà xuất bản Đại học Quốc gia Hà Nội.  
 Phòng Hợp tác & NCKH, Trường Bồi dưỡng cán bộ - Liên minh Hợp tác xã Việt Nam (2022). *Đẩy mạnh hoạt động NCKH đối với đội ngũ giảng viên Trường Bồi dưỡng Cán bộ*. Đề tài Khoa học công nghệ cấp Trường.  
 Nguyễn Văn Sáu (2022). *Thực trạng và giải pháp nâng cao chất lượng nghiên cứu khoa học của đội ngũ giảng viên khoa Khoa học cơ bản, Trường Đại học Trà Vinh*. Tạp chí Giáo dục 2022 (22)