Dịch vụ viết thuê luận văn - Luận văn 1080

MỤC LỤC

Trang phụ bìa

Lời cảm ơn

Lời cam đoan

Mục lục

Danh mục các ký hiệu và chữ viết tắt

Danh mục các bảng biểu

Danh mục các hình vẽ và đồ thị

Tóm tắt

CHƯƠNG 1. GIỚI THIỆU VẤN ĐỀ NGHIÊN CỨU..... 1

1.1. Tính cấp thiết của đề tài..... 1

1.2. Mục tiêu và câu hỏi nghiên cứu..... 3

1.2.1. Mục tiêu nghiên cứu..... 3

1.2.2. Các câu hỏi trong phạm vi nghiên cứu..... 3

1.2.3. Các từ khóa trong đề tài..... 3

1.3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu..... 3

1.4. Nguồn số liệu..... 4

1.5. Phương pháp nghiên cứu..... 5

CHƯƠNG 2: CÁC QUAN ĐIỂM ĐÁNH GIÁ VỀ NGHIÊN CỨU KHOA HỌC CỦA GIẢNG VIÊN ĐẠI HỌC..... 6

2.1. Quan điểm từ bối cảnh thế giới..... 6

2.2. Quan điểm từ bối cảnh Việt Nam..... 6

2.3. Nguyên nhân của thực trạng nghiên cứu khoa học tại Việt Nam..... 10

2.3.1. Tài chính cho nghiên cứu khoa học hạn hẹp..... 10

2.3.2. Chính sách..... 11

2.3.3. Nguồn nhân lực..... 12

2.3.4. Kinh nghiệm quốc tế..... 12

Dịch vụ viết thuê luận văn - Luận văn 1080

CHƯƠNG 3: KẾT QUẢ KHẢO SÁT TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG NGHIỆP THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH.....14

3.1. Vài nét sơ qua về trường Đại học Công nghiệp Thành Phố Hồ Chí Minh..... 14

3.2. Sơ qua về mẫu khảo sát.....15

3.3. Hoạt động nghiên cứu khoa học tại trường Đại học Công nghiệp Thành Phố Hồ Chí Minh.....16

3.4. Thực trạng thời lượng giảng dạy của giảng viên tại trường Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh..... 26

3.5. Thực trạng thu nhập của giảng viên.....30

Kết luận chương 3.....32

CHƯƠNG 4: ĐỀ NGHỊ CHÍNH SÁCH VÀ KẾT LUẬN..... 34

4.1. Đề nghị chính sách.....34

4.1.1. Đối với Nhà nước.....34

4.1.2. Đối với trường Đại học Công nghiệp Thành Phố Hồ Chí Minh.....37

4.2. Kết luận.....39

Danh mục tài liệu tham khảo

Danh mục các phụ lục

Danh mục các ký hiệu và chữ viết tắt

Viết tắt	Viết đầy đủ
Bộ GD-ĐT	Bộ Giáo dục và Đào tạo
ĐH	Đại học
GDĐH	Giáo dục đại học
GV	Giảng viên
GS	Giáo sư
PGS	Phó giáo sư
NC	Nghiên cứu
NCKH	Nghiên cứu khoa học
Trường ĐHCN TP.HCM	Trường Đại học công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh
TP.HCM	Thành phố Hồ Chí Minh
TS	Tiến sĩ
TSKH	Tiến sĩ khoa học

Dịch vụ viết thuê luận văn - Luận văn 1080

DANH MỤC CÁC BIỂU BẢNG

Tên	Nội dung	Trang
Bảng số 1	Số bài báo đăng trên các tạp chí có cơ chế thẩm định chéo năm 2007	9
Bảng số 2	Chỉ số Phát Minh Sáng Chế (Thống kê số lượng Bằng Phát Minh của các quốc gia trong vùng Đông Á)	10
Bảng số 3	Số sinh viên trường Đại học Công nghiệp TP.HCM qua các năm	15
Bảng số 4	Kết quả thống kê bằng SPSS về việc đánh giá của giảng viên	17
Bảng số 5	Giảng viên tự nhận có tham gia nghiên cứu khoa học	18
Bảng số 6	Tham gia nghiên cứu khoa học các cấp của giảng viên tại ĐHCN TP.HCM	18
Bảng số 7	Kinh phí của các công trình nghiên cứu khoa học trong các năm gần đây tại trường ĐHCN TP.HCM	21
Bảng số 8	Kết quả thống kê bằng SPSS về việc đánh giá của giảng viên	23
Bảng số 9	Thời lượng nghiên cứu khoa học của giảng viên Đại học	24
Bảng số 10	Thời lượng giảng dạy của giảng viên Đại học	26
Bảng số 11	Tính giờ giảng trung bình của giảng viên trong trường ĐHCN TP.HCM	27
Bảng số 12	Tính giờ giảng ngoài trường trung bình 1 năm của mỗi giảng viên trường ĐHCN TP.HCM	28
Bảng số 13	Kết quả thống kê đánh giá về độ hài lòng của chế độ lương thưởng	30

Dịch vụ viết thuê luận văn - Luận văn 1080

DANH MỤC CÁC HÌNH VẼ, ĐỒ THỊ

Tên	Nội dung	Trang
Biểu đồ số 1	Kết quả nghiên cứu khoa học của các giảng viên ĐHCN TP.HCM trong năm năm qua	19
Biểu đồ số 2	Thể hiện thực trạng thời lượng giảng dạy tại trường ĐHCN TP.HCM của giảng viên	27
Biểu đồ số 3	Thể hiện thực trạng thời lượng giảng dạy thêm ở trường khác của giảng viên trường ĐHCN TP.HCM	29

CHƯƠNG 1. GIỚI THIỆU VẤN ĐỀ NGHIÊN CỨU

1.1. Tính cấp thiết của đề tài

Chất lượng giáo dục ở bậc đại học ở Việt Nam đã đến hồi báo động. Bằng chứng là gần đây "Hội sinh viên Việt Nam khảo sát có kết quả là 50% số sinh viên ra trường không xin được việc, trong 50% số sinh viên xin được việc có 30% sinh viên xin đúng ngành đã được đào tạo, còn lại là những sinh viên chỉ xin được những việc không đúng chuyên môn của mình"[1].

Phỏng vấn trực tiếp trưởng phòng nhân sự công ty Cổ phần xuất nhập khẩu Thủy sản An Giang[2] về nhu cầu trong vấn đề nhân sự, đặc biệt là nhân lực đã đào tạo qua đại học, công ty yêu cầu, ưu tiên cho những kỹ năng nào? "Chị có thể đánh giá ưu, nhược điểm của sinh viên mới tốt nghiệp ở trường ĐH?" Chị Dung đã nhận xét - khi nhận sinh viên mới tốt nghiệp, để làm được việc công ty phải đào tạo ít nhất thêm sáu tháng. Trường đại học đào tạo toàn là lý thuyết còn thực tế thì sinh viên không được học, thực tế mới là điều sinh viên cần để phục vụ cho công việc sau khi ra trường. Có những kỹ năng mềm, những cách thức để xử lý công việc trong các tình huống khác nhau để có thể thành công trong công việc thì trường ĐH không dạy.

"Sự kiện công ty Intel đã phải lăn lộn vất vả để mướn các kỹ sư cho cơ sở sản xuất của họ ở TP HCM là một ví dụ điển hình. Khi Công ty này tiến hành một cuộc thi tuyển cho 2000 sinh viên IT Việt Nam thì chỉ có 90 ứng viên, tức 5%, đạt tiêu chuẩn. Và trong nhóm này, chỉ có 40 ứng viên vừa hội đủ trình độ Anh ngữ để có

[1] Nguyễn Xuân Thành giám đốc MPP - Chương trình giảng dạy kinh tế Fulbright, trong bài nghiên cứu tình huống: Đào tạo Đại học ở Việt Nam:hệ thống bị khủng hoảng. Tham khảo tại địa chỉ: http://ocw.fetp.edu.vn/ocwmain.cfm?academicyearid=14&languageid=1

[2] Công ty cổ phần xuất nhập khẩu Thủy sản An Giang là công ty lớn của tỉnh An Giang, hoạt động đa lĩnh vực và yêu cầu khá cao về nguồn nhân lực, Chị Dung trưởng phòng nhân sự công ty hiểu rất rõ về những sinh viên mới tốt nghiệp và hiểu rõ về nhu cầu của doanh nghiệp cần cái gì từ nhân sự được tuyển dụng vì qua nhiều chục năm tuyển dụng và chính công ty cũng thật sự cần tìm những nhân lực tài năng.

thể mướn được. Công ty Intel "khẳng định" rằng đây là kết quả tồi tệ nhất mà họ gặp phải trong bất kỳ quốc gia nào mà họ đầu tư vào"[3].

Các chuyên gia giáo dục đại học của Harvard nhận định:

"Việt Nam không có dù chỉ là MỘT trường đại học có chất lượng được công nhận".[4]
"Đại học Việt Nam không sản xuất được một lực lượng lao động có đủ trình độ đáp ứng cho nhu cầu kinh tế và xã hội Việt Nam".[5]
"Trái với những sinh viên Trung Quốc và Ấn Độ, sinh viên Việt Nam thường khó cạnh tranh để chiếm một suất học bổng tại các chương trình giáo dục trên đại học tinh túy tại Mỹ hay Châu Âu"[6].

Quan điểm được công nhận rộng rãi: các trường Đại học là nơi tri thức được lưu giữ, lan truyền phổ biến và nhân rộng hay mỗi trường ĐH phải là một cơ sở nghiên cứu khoa học, giảng viên và sinh viên chính là những người phát triển tri thức đó. Song thực tế ở các trường ĐH Việt Nam thì khác hẳn: NCKH không phải là đam mê, mà cũng không phải là bắt buộc. Phần lớn các giảng viên ở một số trường ĐH Việt Nam sử dụng thời gian đáng lẽ phải dành cho NCKH để tham gia giảng dạy.

Việc các trường đại học chưa quan tâm đúng mức đến NCKH, giảng viên trường đại học chưa thực sự tham gia nghiên cứu khoa học nâng cao trình độ, phát triển tri thức là một yếu tố quan trọng làm cho chất lượng giáo dục đại học Việt Nam chưa cao. Do vậy, một trong những biện pháp để nâng cao chất lượng giáo dục đại học ở Việt Nam, hay chất lượng đào tạo ở một trường đại học nào đó thì trường đại học phải có các chương trình nghiên cứu khoa học giúp sinh viên, giảng viên

[3] Thomas J. Vallely và Ben Wilkinson (tháng 11/2008) "Giáo dục bậc đại học ở Việt Nam: Khủng Hoảng và Phản Ứng", tr 4 bản dịch của Hồng Lĩnh. Bản gốc tại địa chỉ: http://www.hks.harvard.edu/innovations/asia/Documents/HigherEducationOverview112008.pdf
[4] Thomas J. Vallely và Ben Wilkinson, đã dẫn.
[5] Thomas J. Vallely và Ben Wilkinson, đã dẫn.
[6] Thomas J. Vallely và Ben Wilkinson, đã dẫn.

tiếp cận với những vấn đề thực tế. Tăng cường nghiên cứu khoa học giúp cho trường đại học phát huy được vai trò nơi "sản xuất" và "phát triển" tri thức cho xã hội.

Để dễ hình dung, trong bài luận văn này tôi đưa ra tình huống của Trường ĐHCN TP.HCM để làm minh dụ cho những lời dẫn chứng trên đây.

1.2.Mục tiêu và câu hỏi nghiên cứu

1.2.1. Mục tiêu nghiên cứu

Nghiên cứu này nhằm tìm hiểu thực trạng hoạt động nghiên cứu khoa học và giảng dạy của giảng viên tại trường ĐHCN TP.HCM. Đưa ra gợi ý chính sách cho Nhà nước và trường ĐHCN TP.HCM để góp phần nâng cao chất lượng đào tạo và nghiên cứu khoa học trong các trường đại học và cho trường ĐHCN TP.HCM.

1.2.2. Các câu hỏi trong phạm vi nghiên cứu

Thực trạng nghiên cứu khoa học và giảng dạy của giảng viên tại trường Đại học Công nghiệp Thành Phố Hồ Chí Minh như thế nào?

Những yếu tố nào dẫn tới thực trạng trên?

1.2.3. Các từ khóa trong đề tài

Thời lượng giảng dạy: là thời gian giảng viên tham gia giảng dạy trực tiếp trên lớp (không kể thời gian thực hiện soạn bài và các công việc chuyên môn như chấm bài, coi thi…). Thực trạng thời lượng giảng dạy là khảo sát về mức độ giảng dạy của giảng viên trong mỗi năm học.

Nghiên cứu khoa học: NCKH trong các trường ĐH bao gồm nghiên cứu bàn giấy (soạn bài, viết báo, viết bài và tham gia hội thảo…) và nghiên cứu hàn lâm (NC gắn với thực tiễn…). Trong luận văn này thực trạng nghiên cứu khoa học là kết quả NCKH của các giảng viên trong cả NC bàn giấy và NC hàn lâm.

1.3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

Đề tài nghiên cứu tại trường Đại học Công nghiệp Thành Phố Hồ Chí Minh trong thời gian 5 năm gần đây (2005-2009) với nội dung khảo sát và phân tích thời lượng giảng dạy và hoạt động nghiên cứu khoa học của giảng viên trường ĐHCN TP.HCM.

Trường ĐHCN TP.HCM là một trường đại học công lập mới nhưng không quá mới. Nó không có bề dày lịch sử như một số trường Đại học khác như ĐH kinh tế TP.HCM hay ĐH Bách khoa, nhưng nó cũng không phải là trường dân lập, trường mới thành lập vài năm nay vì nó đã từ lâu thuộc hàng ngũ các trường chuyên nghiệp và nó cũng được đầu tư, xây dựng từ khi còn là trường trung cấp, cao đẳng. Trường này có quy mô đào tạo rất lớn và sự mở rộng về quy mô nhanh, so về mặt số lượng có thể nói là một trong những trường đông sinh viên nhất hiện nay, năm 2008 trường có hơn 88.520 học viên, sinh viên tăng hơn gấp đôi so với năm 2004 là 41.478 học viên, sinh viên.

Trường ĐHCN TP.HCM đã được nâng cấp từ cao đẳng lên đại học song thời gian đầu trường chưa chú trọng tới NCKH. Nhưng Nhà nước, Bộ giáo dục và Đào tạo quy định đối với một trường ĐH thì có hai chức năng chính là đào tạo và NCKH. Như vậy trường ĐHCN TP.HCM chưa thực hiện được cả hai chức năng mà Nhà nước và Bộ GD-ĐT quy định.

Hệ thống chính sách của trường Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh áp dụng chính là hệ thống chính sách chung đối với giáo dục đại học của Nhà nước. Vì vậy, từ tình huống trường ĐHCN TP.HCM tác giả có thể đưa ra một số gợi ý chính sách cho Nhà nước.

1.4. Nguồn số liệu

Nguồn số liệu tác giả tự khảo sát và phỏng vấn trực tiếp một số chuyên gia, các giảng viên và cán bộ tại trường ĐHCN TP.HCM. Một số chính sách của nhà nước và trường ĐHCN TP.HCM liên quan tới việc tham gia đứng lớp và nghiên cứu

khoa học của các giảng viên đại học và các nguồn thông tin chính thống của trường ĐHCN TP.HCM. Một số báo cáo của Bộ giáo dục và Đào tạo liên quan đến thành lập mới đại học và nâng cấp cao đẳng lên đại học.

1.5. Phương pháp nghiên cứu

Khảo sát và phỏng vấn trực tiếp các giảng viên trường ĐHCN TP.HCM. Nghiên cứu một số văn bản, cơ chế, chính sách liên quan của Nhà nước và của trường đến giảng dạy và nghiên cứu khoa học đối với các giảng viên đại học.

Kết hợp định tính và định lượng, sử dụng những nhận định về GDĐH trên thế giới và GDĐH Việt Nam để phân tích. Sử dụng những kết quả nghiên cứu trước đây về thực trạng GDĐH.

Phân tích số liệu, thông tin thu thập được, tổng hợp sử dụng các công cụ như SPSS, excel. Thống kê số liệu và tổng quan về các trường mới thành lập hay mới nâng cấp từ trường cao đẳng lên đại học.

CHƯƠNG 2: CÁC QUAN ĐIỂM ĐÁNH GIÁ VỀ NGHIÊN CỨU KHOA HỌC CỦA GIẢNG VIÊN ĐẠI HỌC

2.1. Quan điểm từ bối cảnh thế giới

Wilhelm von Humboldt vào thế kỷ XIX, những người được coi là cha đẻ về mặt tinh thần của các đại học hiện đại. Đó là tinh thần kết hợp (thống nhất) giảng dạy và nghiên cứu (người thầy giỏi phải là người trước nhất nghiên cứu, khám phá cái mới), tự do giảng dạy, tự do học, và tinh thần coi khoa học và chân lý nói chung phải được nghiên cứu không ngừng.

"Các trường đại học được xếp hạng cao nhất là những trường đại học đã có đóng góp quan trọng cho sự tiến bộ của tri thức thông qua nghiên cứu, giảng dạy với giáo trình và phương pháp sư phạm sáng tạo nhất trong những môi trường thuận lợi nhất, coi công tác nghiên cứu là một cấu thành của chương trình giảng dạy của sinh viên đại học và đào tạo nên những sinh viên xuất sắc cả trong quá trình học tập cạnh tranh và quan trọng hơn sinh viên sau khi đã tốt nghiệp biết làm gì? Làm ở mức độ nào?"[7]

Ngày nay, một trong những tiêu chí quan trọng để đánh giá chất lượng đại học trên thế giới là chất lượng nghiên cứu khoa học và chất lượng của sinh viên sau khi được đào tạo. Do vậy, hầu hết các trường đại học trên thế giới để cạnh tranh thu hút được sinh viên thường phải nỗ lực hết mình trong việc nâng cao chất lượng đào tạo và nghiên cứu khoa học. Nền giáo dục cấp trên trung học (đại học trở lên) được cho là có chất lượng cao tại Mỹ và một số quốc gia khác hàng năm thu hút hàng triệu sinh viên quốc tế do uy tín và chất lượng của mình đã được khẳng định một cách rộng rãi.

2.2. Quan điểm từ bối cảnh Việt Nam

[7] Jamil Salmi, "Những thách thức trong việc xây dựng trường đại học đẳng cấp thế giới", tr 71. Ngân hàng hàng thế giới xuất bản.

Khi phân tích bài học từ sự phát triển kinh tế ở Đông và Đông Nam Á cho Việt Nam, các chuyên gia cho rằng "Các trường đại học Việt Nam tụt lại khá xa ngay cả những nước láng giềng kém mở mang của mình"[8]

"Hệ thống các trường ĐH ở Việt Nam chủ yếu thực hiện chức năng đào tạo, mặc dù nghiên cứu khoa học cũng là một trong các chức năng chính của trường Đại học. Mặc dù vậy, hiện nay, NCKH chỉ mới được thực hiện ở một số trường đại học có truyền thống nghiên cứu. Tại các trường đại học này có đội ngũ cán bộ có say mê và có khả năng nghiên cứu, cơ sở vật chất như phòng thí nghiệm và nguồn kinh phí để hoạt động"[9].

Theo GS. Đào Công Tiến nguyên là hiệu trưởng trường ĐH kinh tế TP.HCM hai nhiệm kỳ liên tục đã phát biểu trong cuộc tọa đàm với sinh viên Fulbright (MPP1) ngày 26/11/2009 cho rằng nhiều Đại Học Việt Nam mới chỉ đi bằng một chân, có nghĩa là các trường Đại học Việt Nam hầu hết là mới chỉ dừng lại ở chức năng đào tạo mà vẫn còn ít quan tâm đến chức năng nghiên cứu khoa học.

Về vấn đề này Tiến sĩ Trần Tiến Khai cho rằng: "Trong hàng chục năm qua, hệ thống Đại học ở Việt Nam chủ yếu thực hiện chức năng đào tạo. Chức năng nghiên cứu khoa học chỉ được thực hiện tại một số ít trường Đại học có truyền thống nghiên cứu, hoặc có những điều kiện về đội ngũ cán bộ nghiên cứu"[10].

Hiện nay, Bộ GD-ĐT quy định mỗi năm giảng viên đại học tham gia giảng dạy là 400 giờ, nhưng trên thực tế giảng viên "đứng lớp" nhiều hơn số giờ quy định rất nhiều. Tình trạng này diễn ra trong một thời gian khá dài nhưng cho đến nay vẫn chưa có nhiều khắc phục. Quy định của Bộ GD-ĐT khó được thực hiện một cách nghiêm túc khi mà số trường đại học và số lượng sinh viên tăng lên một cách nhanh

[8] "Lựa chọn Thành Công: Quá trình phát triển Đông và Đông Nam Á và những bài học cho Việt Nam". Tr 5. Tại địa chỉ: http://www.diendan.org/viet-nam/lua-chon-thanh-cong/
[9] Nghiên cứu khoa học tại trường đại học kinh tế TP.Hồ Chí Minh-Bài Nghiên cứu cấp trường của TS Trần Tiến Khai. Trưởng Bộ môn Kinh tế Nông nghiệp và Phát triển nông thôn, Khoa Kinh tế Phát triển Trường Đại học Kinh tế TP.HCM
[10] TS Trần Tiến Khai, đã dẫn.

chóng. Trong khi đó số lượng giảng viên tăng chậm và chất lượng cũng không theo kịp với nhu cầu đòi hỏi của nền kinh tế. GS Phạm Minh Hạc nguyên Bộ trưởng Bộ GD-ĐT đưa ra con số đáng chú ý. Năm 1990, Việt Nam có 10 vạn sinh viên và 2.4 vạn giảng viên. Năm 2006, con số này tăng lên với 1 triệu sinh viên và hơn 4 vạn giảng viên 11. Như vậy sinh viên tăng lên gần 10 lần nhưng giảng viên tăng lên chưa đầy 2 lần. Hơn nữa, đến tháng 9/2009 có 376 trường ĐH và cao đẳng, tăng gấp 3.7 lần so với năm 1987. Bên cạnh đó, việc "đôn" các cao đẳng lên đại học, mở nhiều ĐH dân lập trong khi chưa chuẩn bị điều kiện cần thiết, cộng với kỷ cương ở ĐH chưa nghiêm, càng làm chất lượng đào tạo đại học cách xa với chuẩn mong muốn 12.

Tổng số Giáo sư hiện nay là 360 người, so với 376 trường đại học, cao đẳng hiện nay thì chưa đủ mỗi trường một người 13. Trong quy định thành lập trường đại học yêu cầu về giảng viên là: "Có ít nhất 50% số giảng viên đạt trình độ thạc sĩ, tiến sĩ". Và yêu cầu về số sinh viên được tuyển sinh tương ứng là: Từ 5 – 10 sinh viên/ 1 giảng viên đối với các ngành đào tạo năng khiếu; Từ 10 – 15 sinh viên/ 1 giảng viên đối với các ngành đào tạo khoa học kỹ thuật và công nghệ; Từ 20 – 25 sinh viên/ 1 giảng viên đối với các ngành đào tạo khoa học xã hội, nhân văn và kinh tế – quản trị kinh doanh 14. Chính những ràng buộc này mà một số trường đại học đã không đủ nguồn nhân lực mong muốn khi muốn thành lập trường đại học hay muốn nâng cấp từ cao đẳng lên đại học nên đã "mượn" danh của một số giảng viên trường khác hoặc Tiến sỹ, Thạc sỹ làm trong lĩnh vực khác.

Cải thiện chất lượng giáo dục đại học là một mục tiêu lớn của quốc gia và của các nhà lãnh đạo Việt Nam. Chính phủ Việt Nam và Bộ GD-ĐT đã chấp nhận vay

[11] http://vietnamnet.vn/giaoduc/vande/2006/08/600207/
[12] Chất lượng giáo dục đại học: vấn đề và xu thế phát triển – Bùi Mạnh Nhị, tr 3, tuyển tập các công trình nghiên cứu của Viện Nghiên cứu giáo dục – Đại học sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh.
[13] Tuệ Nguyễn, "*cần điều chỉnh chính sách đối với nhà giáo*" tr1 truy cập tại địa chỉ: http://tieuhocdanghai.com/news/?iid=4154
[14] Quy định về thành lập trường Đại học của Bộ GD&ĐT tại đại chỉ: http://www.moet.gov.vn/?page=3.17&qt=102

hàng trăm triệu đô la để đầu tư cho 4 trường ĐH trong nước có thể ngang tầm với các trường đẳng cấp quốc tế. Ngày 21 tháng 07 năm 2007, Thủ tướng Chính phủ Việt Nam đã ký quyết định số: 121/2007/QĐ-TTg về "phê duyệt Quy hoạch mạng lưới các trường đại học và cao đẳng giai đoạn 2006-2020", trong quy hoạch có nêu, Việt Nam phải có một trường đại học đứng trong "top" 200 các đại học hàng đầu thế giới vào năm 2020. Điều đó cho thấy công việc cải thiện chất lượng ĐH ở Việt Nam đang trở thành một vấn đề cấp thiết.

Tuy nhiên, những khoản đầu tư to lớn đó và mong muốn bức thiết trên có thể trở nên vô ích nếu nghiên cứu khoa học của đội ngũ giảng viên không được chú trọng thích đáng. Một trong những tiêu chí để đánh giá năng lực NCKH của giảng viên là kết quả NCKH. Đặc biệt là chỉ báo về số bài viết mà giảng viên đã đăng trên tạp chí quốc tế. Những bài được đăng này chứng tỏ tác giả đã được các học giả uy tín trong ngành xem xét đánh giá và công nhận. Bảng 1 so sánh hai ĐH hàng đầu của Việt Nam là ĐH quốc gia (Hà Nội và TP.HCM) và ĐH Bách Khoa Hà Nội với các đại học hàng đầu trong khu vực.

Bảng 1: Số bài báo đăng trên các tạp chí có cơ chế thẩm định chéo năm 2007

Tổ chức	Số lượng công trình
Đại học Quốc gia Việt Nam	34
Đại học Bách khoa Hà Nội	34
Đại học Philippines	194
Đại học Chulalongkorn	743
Đại học Tokyo	2.194
Đại học Bắc Kinh	2.892
Đại học Quốc gia Singapore	3.684
Đại học Quốc gia Seoul	4.569

Nguồn: Science Citation Index Expanded, Thomson

Bảng 2: Chỉ số Phát Minh Sáng Chế (Thống kê số lượng Bằng Phát Minh của các quốc gia trong vùng Đông Á)

Quốc gia	Số lượng bằng phát minh
Hàn Quốc	102.633
Trung Quốc	26.292
Singapore	995
Thái lan	158
Malaysia	147
Philippines	76
Việt Nam	0

Nguồn: World Intellectual Property Organization, 2008 Statistical Review

Kết quả của bảng 1 nói lên thực trạng NCKH của các giảng viên trong một số trường ĐH hàng đầu của Việt Nam đang đứng rất xa so với các nước trong khu vực. Bảng 2 cho thấy Việt Nam nằm ở hàng cuối cùng với con số zero, tức là đến thời điểm đó chưa có một bằng phát minh sáng chế nào từ Quốc gia Việt Nam. Điều đó chứng tỏ các giảng viên Việt Nam chưa thực sự tham gia nhiều vào công tác NCKH và không kết nối được với xu thế quốc tế trong lĩnh vực chuyên môn của họ.

2.3. Nguyên nhân của thực trạng nghiên cứu khoa học tại Việt Nam

2.3.1. Tài chính cho nghiên cứu khoa học hạn hẹp

Quan điểm của Nhà nước hiện nay là định hướng các tổ chức giáo dục đại học đi theo hướng tự chủ tài chính và xã hội hóa NCKH. Trong khi đó, sự ràng buộc chặt chẽ của Nhà nước về mức học phí đối với trường ĐH công lập làm cho số thu chỉ đủ chi tiêu cho giảng dạy mà không đủ để chi cho NCKH. Kinh phí NCKH thấp, thù lao quá thấp, thậm chí người nghiên cứu còn phải mất tiền túi nếu không có kinh nghiệm và sự khéo léo trong quản lý tài chính cho NCKH. Như vậy, càng không có động lực cho người say mê nghiên cứu khoa học.

"Cơ chế tài chính hoạt động khoa học: thiếu hụt kinh phí cho nghiên cứu và các thủ tục quản lý tài chính quá nặng nề là hai rào cản chủ yếu hiện nay. Thủ tục tài chính quá nặng nề làm nản lòng người có ham mê nghiên cứu. Khi nhận kinh phí một công trình NCKH thì phải chi phí cho quản lý và các "chi phí chìm" khác làm cho chi phí thực tế bỏ vào công trình chỉ khoảng 50-60%, nên chất lượng công trình đã thực hiện cũng không được như kỳ vọng"[15]

Mặc dù nghiên cứu khoa học nay đã bắt đầu trở thành một hoạt động bắt buộc đối với giảng viên, nhưng nguồn kinh phí còn quá hạn hẹp và chưa đủ bù công lao động trí óc của người làm nghiên cứu.

2.3.2.Chính sách

Cơ chế quản lý tài chính còn quá nhiều ràng buộc không hợp lý và định mức chi tiêu thấp so với chi thực tế cũng làm cho người nghiên cứu không muốn thực hiện say mê của mình, không muốn đăng ký đề tài NCKH. Cơ chế khuyến khích hoạt động nghiên cứu khoa học trong giảng viên chưa được đề cao.

Cơ chế tổ chức hoạt động nghiên cứu khoa học chưa phù hợp, các trường đang giao quyền cho các khoa nhưng bộ môn mới là đơn vị tế bào của đại học. Đây mới là nơi có thể quản lý, kiểm soát, thúc đẩy hoạt động NCKH. Chính trưởng bộ môn là người vừa hiểu rõ chuyên môn vừa hiểu rõ năng lực từng giảng viên để có thể quản lý và phát huy khả năng NCKH của các giảng viên. Tuy vậy, tại nhiều trường ĐH trưởng bộ môn chưa được giao quyền hạn, ngoài ra trường không có kinh phí, không có khả năng cung cấp các điều kiện tối thiểu cho nghiên cứu khoa học cả vật chất lẫn tinh thần.

Về vấn đề cơ chế đối với NCKH, phỏng vấn trực tiếp TS. Trần Văn Vinh trưởng phòng NCKH và hợp tác quốc tế trường ĐHCN TP.HCM thì ông kể rằng - ở một số trường đại học của Việt Nam, không những giảng viên không được tôn trọng,

[15] TS. Trần Tiến Khai, đã dẫn.

vinh danh hay đề bạt khi có thành quả NCKH mà có nhiều chính sách, cơ chế hạn chế, làm cản ngại say mê NCKH của nhà nghiên cứu, khi thực hiện NCKH kết quả không thành công, không những không được quan tâm mà có thể bị kỷ luật, không hoàn thành nhiệm vụ.

Như vậy có thể thấy hiện nay các cơ chế chính sách về NCKH tại các trường đại học chưa được quan tâm đúng mức. Đây là một trong những nguyên nhân quan trọng là khiến công tác nghiên cứu tại nhiều trường đại học chưa trở thành phong trào và chưa có được sự quan tâm của nhiều người.

2.3.3. Nguồn nhân lực

Nguồn nhân lực khoa học công nghệ: phần lớn giảng viên đã quen với việc chỉ đứng lớp giảng dạy, động lực và say mê NCKH chưa cao. Ngoài ra, trình độ và và khả năng tư duy sáng tạo của không ít giảng viên cũng chưa đáp ứng được yêu cầu khắt khe trong NCKH.

Tại nhiều trường ĐH đội ngũ giảng viên lớn tuổi hạn chế trong khả năng NCKH hoặc chưa đóng vai trò dẫn dắt những giáo viên trẻ tại trường. Lực lượng nghiên cứu khoa học mỏng, ít, tập trung chính ở một số chuyên ngành có nhân lực trẻ, học từ các đại học nước ngoài về, có khả năng hợp tác quốc tế và đang còn động lực, ham mê nghiên cứu khoa học.

2.3.4.Kinh nghiệm quốc tế

Ở những nước tiên tiến có nền GDĐH cao như ở ĐH London (Anh Quốc), mỗi năm giảng viên chỉ tham gia đứng lớp tối đa là 150 giờ 16, ở ĐH Washington (Hoa kỳ) là 100 giờ trong một năm 17.

Còn ở Việt Nam, số lượng giờ chuẩn tối thiểu 400 giờ mỗi năm 18, và do nhiều yếu tố bên trong như mở rộng quy mô về số lượng đơn vị cơ sở, tăng số sinh

[16] Phỏng vấn Tiến sĩ Jonathan Pincus – Giám đốc đào tạo chương trình giảng dạy Kinh tế Fulbright.
[17] Phỏng vấn nghiên cứu viên về Giáo dục đại học Việt Nam của Đại học Harvard- Laura Chirot

viên hàng năm nên giảng viên tham gia "đứng lớp" quá nhiều so với mức chuẩn mà các nước tiên tiến đã quy định.

Ở các nước tiên tiến chính sách về nghiên cứu khoa học rất khuyến khích giảng viên tham gia nghiên cứu, họ được khuyến khích ngay cả khi kết quả nghiên cứu không thành công, họ xem xét và coi trọng quá trình làm việc của giảng viên để kịp thời động viên dù thành công hay thất bại.

"Thời gian học 4 năm ở lớp đại học tại Việt Nam là 2.183 giờ so với 1.380 giờ ở Mỹ. Như vậy chương trình ở Việt Nam dài hơn chương trình học tại Mỹ gần 60%"[19]. Với số trường nở rộ, số sinh viên tăng nhanh và đặc biệt là lượng giờ sinh viên phải ngồi trên lớp quá nhiều làm cho giảng viên thêm thiếu hụt và căng thẳng.

Xu hướng thiên lệch về chức năng đào tạo của hệ thống quản lý đại học: qua nhiều chục năm liên tục trong bối cảnh trên, để thích ứng, hệ thống đại học đặc biệt là những trường đại học mới thành lập hoặc mới nâng cấp từ cao đẳng lên đại học trong hơn thập kỷ qua đã tự giảm dần chức năng NCKH đến mức tối thiểu. Gia tăng khối lượng giảng dạy là cách dễ thực hiện nhất và cách mà các giảng viên đang lựa chọn.

[18] Bộ Giáo dục và Đào tạo (2008), *Chế độ làm việc đối với giảng viên kèm theo Quyết định số 64/2008/QĐ-BGDĐT*, tr 7, chương III, định mức thời gian làm việc và thời gian giảng dạy của giảng viên

[19] Vũ Quang Việt (2005), so sánh chương trình giáo dục đại học ở Mỹ và Việt Nam, truy cập tại địa chỉ, http://hoithao.viet-studies.info/VQViet_SoSanhChuongTrinh.pdf

CHƯƠNG 3: KẾT QUẢ KHẢO SÁT TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG NGHIỆP THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

3.1. Vài nét sơ qua về trường Đại học Công nghiệp Thành Phố Hồ Chí Minh

Trường ĐHCN TP.HCM đã có những thay đổi lớn chỉ trong vòng hơn 12 năm qua, từ một trường công nhân, trường nghề thành trường trung cấp, lên cao đẳng, không dừng lại ở đó, trường đã chính thức trở thành trường đại học công lập. Hiện nay, với hơn 80.000 sinh viên và hơn 2000 cán bộ công chức, viên chức trong đó giảng viên cơ hữu 1.500 người và 200 giảng viên thỉnh giảng được mời từ các trường ĐH, viện nghiên cứu, các học viện và những cán bộ khoa học kỹ thuật đang công tác tại các cơ sở sản xuất, kinh doanh. Tỷ lệ sinh viên/giảng viên là 47 sinh viên/1 giảng viên 20.

"Đã có 100% giảng viên tốt nghiệp đại học, 140 giáo sư, phó giáo sư, tiến sĩ và NCS; 750 thạc sỹ và cao học, nhiều giảng viên tham gia các công trình nghiên cứu khoa học cấp trường, cấp Bộ và thành phố. Trong những năm gần đây, nhà trường đã quy tụ được một đội ngũ cán bộ khoa học kỹ thuật trẻ, có năng lực chuyên môn, có khả năng sư phạm tốt, đó là nguồn lực tiềm năng để bổ sung vào đội ngũ sư phạm những người giỏi, tâm huyết, yêu nghề và là đội ngũ nòng cốt cho quá trình phát triển và nâng cao chất lượng đào tạo của Nhà trường"[21].

Trường ĐHCN TP.HCM là một trường điển hình phát triển rất nhanh, đặc biệt là phát triển mạnh quy mô đào tạo, số liệu về quy mô đào tạo một số năm:

[20] Thông tin thu thập trên trang web của trường ĐHCN TPHCM tại địa chỉ: http://www.hui.edu.vn/Content.aspx?MenuID=79

[21] Số liệu này được thể hiện trong mục "đội ngũ giảng viên" trên trang web của trường ĐHCN TP.HCM theo địa chỉ: http://www.hui.edu.vn/Content.aspx?MenuID=79

Bảng số 3: Số sinh viên trường Đại học Công nghiệp TP.HCM qua các năm

Năm	2004	2005	2006	2007	2008
Số học viên, sinh viên toàn trường	41.478	47.273	59.189	67.489	88.520

Nguồn: Báo cáo tổng kết công tác năm 2007 phương hướng kế hoạch năm 2008; 2008-2009 của trường ĐHCN TP.HCM

Với một sự phát triển của quy mô đào tạo như trên, là một vấn đề khác thường so với sự phát triển quy mô của các trường Đại học. Là một trường vừa mới được nâng cấp lên Đại học trong sáu năm qua, nó có đảm bảo được những điều kiện của một trường Đại học hay không? Thực tế trình độ giảng viên và khả năng NCKH có được như quảng bá của trường trên trang Web không?

3.2. Sơ qua về mẫu khảo sát

Thời gian thực hiện phỏng vấn, khảo sát bằng bảng hỏi là 2 tháng: tháng 12/2009 và tháng 1/2010. 200 bảng câu hỏi đã được phát ra và thu về 114, đạt tỷ lệ 57%. Trong quá trình làm sạch dữ liệu có 5 bảng hỏi không hợp lệ. Quá trình phỏng vấn được thực hiện trực tiếp giữa tác giả và các giảng viên trường ĐHCN, đối tượng phỏng vấn được chọn một cách ngẫu nhiên. Mô tả cụ thể về mẫu tại phụ lục 1. Bảng câu hỏi tại phụ lục 2. Phiếu đồng ý tham gia tại phụ lục 3.

Qua số liệu mẫu điều tra cho thấy các giảng viên cân đối về giới, trẻ tuổi, phần lớn đã có gia đình, có đến gần 50% là số giảng viên trẻ tuổi nghề có kinh nghiệm trong nhóm 1-3 năm. Chức danh GS.PGS rất hiếm (chiếm chưa đến 1%). Học vị chiếm tỉ lệ nhiều nhất là thạc sỹ (gần 50%), tiến sĩ (chỉ đạt 8.3%), còn lại là cử nhân và sau đại học 22. Sĩ số của lớp học mà các giảng viên dạy trong trường tập trung ở khoảng 100-150 sinh viên.

Ngoài giảng dạy, có gần 60% các giảng viên tham gia công việc khác. Nguồn thu nhập của giảng viên tại trường ít nhất có 60% cao hơn thu nhập từ trường. Tính

[22] Sau đại học là cấp độ của một số giảng viên học sau đại học 1 năm hoặc 2 năm hay một thời gian cụ thể nào đó, một nội dung cụ thể nào đó nhưng chưa đủ điều kiện được cấp bằng Thạc sĩ.

trung bình một năm mỗi giảng viên giảng trong trường là 586 giờ. Có 46.3% số giảng viên có dạy thêm ở trường khác. Tính trung bình một năm mỗi giảng viên giảng thêm ở trường khác là 148 giờ.

Số liệu khảo sát cho thấy, trong 5 năm gần nhất, có hơn 60% số giảng viên trong mẫu không tham gia NCKH, 40% tham gia NCKH thì trong đó có gần 75% giảng viên tham gia NCKH cấp trường, 25% tham gia đề tài cấp Bộ trở lên.

Kết quả này được trình bày trong phụ lục 4.

3.3. Hoạt động nghiên cứu khoa học tại trường Đại học 23 Công nghiệp Thành Phố Hồ Chí Minh

Trong cuộc thảo luận với tác giả, GS.TSKH Lê Huy Bá chủ tịch hội đồng khoa học của trường ĐHCN TP.HCM cho rằng, phong trào nghiên cứu khoa học tại trường ĐHCN TP.HCM rất mờ nhạt thậm chí không bằng phong trào thể dục thể thao. Mỗi năm quỹ thể dục thể thao để tổ chức hội thao và các hoạt động thể thao khác là ba trăm triệu đồng vậy mà trường ĐHCN TP.HCM không có "quỹ" nào dành cho hoạt động NCKH để có thể tổ chức hội thảo cho các giảng viên, để trường có thể mời Giáo sư về giảng cho giảng viên phương pháp NCKH cũng như những kinh nghiệm mà họ từng trải.

Khảo sát cho thấy hầu hết các giảng viên đều đánh giá việc chuẩn bị giáo án, bài giảng trước khi đến lớp rất quan trọng đối với việc nâng cao chất lượng giảng dạy. Qua thực hiện thống kê số liệu điều tra cho thấy: trung bình của câu hỏi "Tầm quan trọng của việc chuẩn bị giáo án, bài giảng trước khi đến lớp" đạt 4.6697 lớn hơn điểm trung bình 3 rất nhiều (bảng số 4) có nghĩa là cả giảng viên ít kinh nghiệm và giảng viên nhiều kinh nghiệm hay giảng viên ở các lứa tuổi khác nhau đều cho

[23] NCKH trong trường Đại học bao gồm nghiên cứu bàn giấy như biên soạn chương trình đào tạo, biên soạn tài liệu, giáo trình giảng dạy, biên dịch tài liệu, hội thảo khoa học, tham gia các hội đồng khoa học và nghiên cứu hàn lâm (nghiên cứu thực nghiệm mang tính sáng tạo và có tính mới), TS. Trần Tiến Khai, đã dẫn.

rằng việc chuẩn bị giáo án, bài giảng trước khi đến lớp là rất quan trọng đối với việc nâng cao chất lượng giảng dạy.

Bảng số 4: Kết quả thống kê bằng SPSS về việc đánh giá của giảng viên.

	Số mẫu	Điểm thấp nhất	Điểm cao nhất	Trung bình
Tầm quan trọng của việc chuẩn bị giáo án, bài giảng trước khi đến lớp.	109	1.00	5.00	4.6697

Nguồn: Tính toán của tác giả

Mặc dù các giảng viên đánh giá như trên song với cường độ làm việc rất cao như trên, giảng viên không còn thời gian, sức lực để chuẩn bị bài giảng, giáo án trước khi đến lớp như quy định, không còn đam mê NCKH. Phỏng vấn trực tiếp các giảng viên, họ nói rằng "Mỗi khi vụ mùa tuyển sinh đến (sinh viên chuẩn bị tốt nghiệp hay mùa tuyển sinh…) thì giảng viên tất bật dậy 3 ca liên tục trong một ngày (sáng, chiều, tối), trong những thời gian này không những không soạn bài mà giảng viên quá mệt mỏi, không có thời gian nghỉ ngơi tái tạo sức lao động".

Theo đánh giá của các giảng viên, họ cho rằng việc chuẩn bị giáo án, bài giảng trước khi đến lớp rất quan trọng (kết quả trả lời câu hỏi của giảng viên về tầm quan trọng của việc chuẩn bị giáo án, bài giảng có trung bình bằng 4,669 là rất cao so với thang điểm 5 của câu hỏi), nhưng phỏng vấn thực tế về thời gian chuẩn bị giáo án, bài giảng trước khi đến lớp rất khác nhau giữa các giảng viên. Các giảng viên mới dạy năm đầu tiên sẽ mất rất nhiều thời gian để soạn bài, mất khoảng 3 giờ soạn bài cho 1 giờ đứng giảng trên lớp, và những năm tiếp theo thì mất ít thời gian hơn và sau 3 năm giảng dạy thì hầu hết các giảng viên đều đưa bài giảng cũ ra sử dụng. Như vậy, các hoạt động nghiên cứu khoa học dưới dạng nghiên cứu bàn giấy rất khiêm tốn.

Theo thống kê số liệu khảo sát trong năm năm qua, kết quả tự nhận của giảng viên cho thấy họ tham gia NCKH rất ít, chỉ có chưa đến 40% giảng viên tham gia NCKH.

Bảng số 5: Giảng viên tự nhận có tham gia nghiên cứu khoa học

	Tần suất	Tỷ lệ phần trăm
Có tham gia NCKH	43	39.4
Không tham gia NCKH	66	60.6
Tổng	109	100.0

Nguồn: Số liệu của tác giả

Kết quả chủ yếu là giảng viên thực hiện NCKH một cách hình thức thông qua nghiên cứu các công trình NCKH cấp trường, cấp Bộ và cấp Quốc tế có tham gia nhưng tỷ lệ rất ít, thể hiện trong bảng sau.

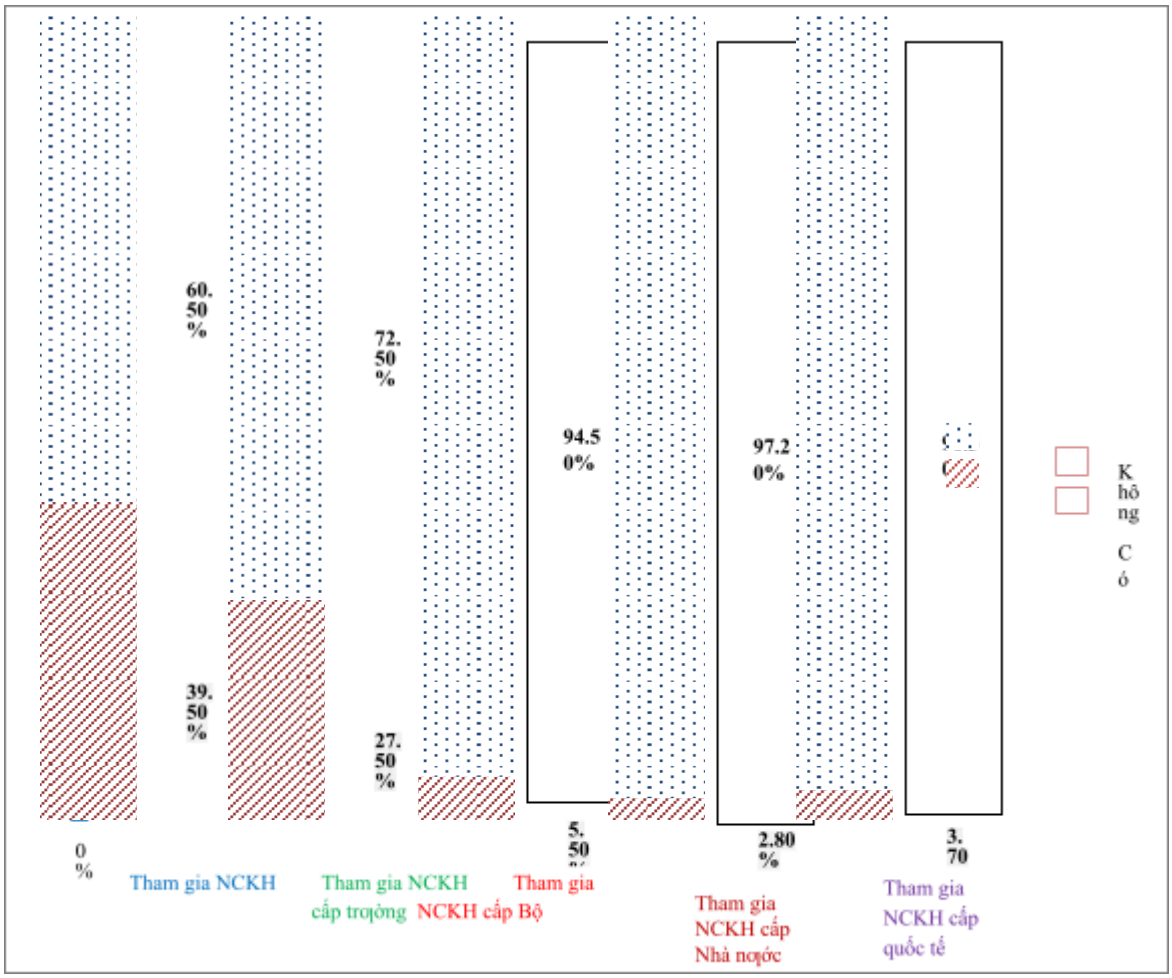
Bảng số 6:Tham gia nghiên cứu khoa học các cấp của giảng viên tại ĐHCN TP.HCM

Tình trạng giảng viên tham gia NCKH	Tham gia CTNC cấp trường		Tham gia CTNC cấp Bộ		Tham gia CTNC hợp tác quốc tế	
	Tần suất	Tỷ lệ phần trăm	Tần suất	Tỷ lệ phần trăm	Tần suất	Tỷ lệ phần trăm
Không tham gia	79	72.5	103	94.5	105	96.3
Có tham gia	30	27.5	6	5.5	4	3.7
Tổng	109	100.0	109	100.0	109	100.0

Nguồn: Số liệu của tác giả

Các số liệu trên các bảng 3 và 4 được khái quát trên cùng 1 biểu đồ như sau:

`



Nguồn: Số liệu của tác giả

Biểu đồ số 1: Kết quả nghiên cứu khoa học của các giảng viên ĐHCN TP.HCM trong năm năm qua.

Nhìn vào biểu đồ ta thấy có gần 40% giảng viên tham gia nghiên cứu khoa học. Biểu đồ cũng chỉ rõ, trong số giảng viên tự nhận có tham gia NCKH đó có gần

30% giảng viên tham gia đề tài cấp trường 24 (chiếm 75%), và 10% còn lại là tham gia các đề tài cấp Bộ, Nhà nước hay Quốc tế (chiếm 25%).

Qua số liệu khảo sát cho thấy phần lớn giảng viên tham gia NCKH nhưng ở cấp trường là chủ yếu. Hơn nữa, phỏng vấn một số giảng viên và một số cán bộ lãnh đạo trường ĐHCN TP.HCM nói rằng - thực chất của đề tài NCKH cấp trường hiện nay là không đủ điều kiện để được cấp kinh phí, mặc dù trường có kinh phí cho nghiên cứu khoa học. Nhà trường yêu cầu đề tài cấp trường nếu bảo vệ thành công trước hội đồng khoa học đồng thời được Hội đồng khoa học duyệt thì sẽ được nhà trường cấp kinh phí 25.

Qua tìm hiểu thông tin của trường, phỏng vấn các giảng viên và phỏng vấn phó phòng tài vụ trường ĐHCN TP.HCM cho rằng trong năm năm qua chưa có bất kỳ một đề tài NCKH cấp trường nào được cấp kinh phí, điều này thể hiện nguồn kinh phí nghiên cứu khoa học của trường chưa phát huy tác dụng. Còn việc tham gia NCKH đề tài cấp trường là với mục đích ghi danh, lấy tên công trình để xét thành tích riêng cho từng giảng viên. GS.TSKH Lê Huy Bá cũng xác nhận mình là chủ tịch hội đồng NCKH của trường song chưa có tham gia đánh giá một đề tài cấp trường nào, điều đó là do cơ chế của trường không sắp xếp, không quan tâm đến NCKH ở cấp độ này.

Theo số liệu phòng tài vụ Trường ĐHCN TP.HCM cung cấp, số kinh phí nghiên cứu khoa học trong những năm qua như sau:

Bảng số 7: Kinh phí của các công trình nghiên cứu khoa học 26 trong các năm gần đây tại trường ĐHCN TP.HCM:

[24] Phỏng vấn GS.TSKH Lê Huy Bá và Phó phòng Tài vụ trường ĐHCN TP.HCM - Đề tài cấp trường là đề tài cấp cơ sở (đề tài cấp bộ môn, cấp khoa), chỉ khi bảo vệ thành công trước hội đồng khoa học của trường thì sẽ được trường cấp kinh phí cho đề tài.
[25] Phỏng vấn phó phòng tài vụ trường ĐHCN TP.HCM.
[26] Những công trình nghiên cứu khoa học này do các giảng viên bảo vệ đề cương trước các Bộ ngành liên quan hay đơn vị yêu cầu nghiên cứu, nó không thể hiện thu chi nghiên cứu khoa học của trường, những khoản

Năm	2006	2007	2008	2009
Kinh phí NCKH (triệu đồng)	150	265	3.840	1.200

Nguồn: Phòng tài vụ trường ĐH CN TP.HCM

Đây không phải là kinh phí mà trường dành cho hoạt động NCKH hay các Bộ ngành cung cấp cho trường để phục vụ hoạt động NCKH - Mà các Bộ ngành cấp cho các đề tài mà Bộ đã duyệt để phục vụ cho các đề tài đó.

Hàng năm các Bộ chuyên ngành hay Bộ giáo dục và đào tạo đều đưa ra những đề tài hay dự án nghiên cứu, các giảng viên có thể đấu thầu những dự án đó, những công trình đó. Các giảng viên có thể chọn một chủ đề thuộc chuyên ngành của mình hoặc một chủ đề mà mình thấy có thể nghiên cứu để có thể bảo vệ đề cương trước Bộ có chủ trương. Sau khi bảo vệ đề cương thành công Bộ sẽ cấp kinh phí và giảng viên tiến hành thực hiện. Nhìn vào kinh phí trong các năm qua không đáng kể gì. Chỉ có năm 2008 đạt gần 4 tỷ nhưng đây là một công trình cấp nhà nước của Thạc sĩ Bùi Trung Thành, xét đến ngọn nguồn thì chỉ một công trình mang tính cá nhân chứ chưa thể đánh giá hoạt động NCKH của trường.

Số liệu khảo sát kết hợp với thông tin từ các phòng ban của Trường cho thấy rằng thực trạng nghiên cứu khoa học của trường Đại học Công nghiệp TP.HCM còn khá khiêm tốn.

Mặt khác, trong báo cáo tổng kết hàng năm của trường ĐHCN TP.HCM, báo cáo tổng kết các công trình NCKH gồm có 21 công trình NCKH (xem phụ lục 6), các công trình này được đặt hàng và được các Bộ cấp kinh phí. Số liệu trong báo cáo này mâu thuẫn với kết quả khảo sát và kết quả nghiên cứu phỏng vấn về thực trạng NCKH ở trên.

---

tiền này chỉ lấy trường làm trung gian chuyển tiền về và hoàn thành thủ tục, chứ không phải sử dụng tiền của trường để nghiên cứu.

Mâu thuẫn này được giải thích khi biết rằng thực chất những thông tin trong báo cáo về nghiên cứu khoa học hàng năm của trường lại không phản ánh trung thực những gì đang diễn ra về NCKH tại trường ĐHCN TP.HCM. Lý do là Viện Khoa học Công nghệ và Quản lý môi trường dưới tên trường ĐHCN TP.HCM thực chất lại là một đơn vị khá độc lập với tổ chức của trường, có ngân sách riêng và hoạt động riêng, các đề tài của Viện (chủ yếu là các đơn đặt hàng của các Tỉnh và Viện cũng đấu thầu nhiều công trình cấp Bộ nhớ uy tín của GS.TSKH Lê Huy Bá, là người uy tín và có tầm cỡ trong lĩnh vực nghiên cứu khoa học đặc biệt là ngành công nghệ-môi trường). 15 giảng viên trong tổng số 50 cán bộ nghiên cứu của Viện tham gia giảng dạy ở trường ĐHCN TP.HCM song mối quan hệ này cũng trở nên độc lập vì họ nhận thù lao giảng dạy trực tiếp từ trường.

Quan hệ của trường ĐHCN TP.HCM và Viện Khoa học Công nghệ và Quản lý môi trường là quan hệ cộng sinh. Trường thành lập ra Viện với mục đích là để đứng tên các công trình nghiên cứu, vì thực tế trường không quan tâm, không kiểm soát hoạt động của Viện. Phỏng vấn kế toán của Viện nói rằng "Từ ngày Viện thành lập (năm 2007) tới nay trường chưa một lần kiểm tra, kiểm soát Viên".

Như vậy, hình thức thành lập Viện tại trường ĐHCN TP.HCM không thu hút giảng viên NCKH, không tạo niềm say mê NCKH, không tận dụng được tri thức chuyên sâu của đông đảo đội ngũ giảng viên và không tạo lợi ích để nâng cao chất lượng đào tạo ở bậc Đại học tại trường ĐHCN TP.HCM. Chính vì chưa có sự liên kết tốt giữa Viện và Trường nên cần phải xem xét lại mối quan hệ này để có thể liên kết, ngoài tạo lợi ích cho Trường và Viện thì tạo ra lợi ích cho việc nâng cao chất lượng đào tạo ở bậc Đại học tại trường ĐHCN TP.HCM.

Một thể hiện khác chứng tỏ trường chưa thực sự quan tâm đến hoạt động NCKH là khi so sánh báo cáo tổng kết năm 2007 và định hướng kế hoạch năm 2008 với báo cáo tổng kết năm 2008 và định hướng kế hoạch năm 2009 của trường thì kết quả báo cáo NCKH của hai năm này hoàn toàn giống nhau, cả hai năm đều là 1 bản

in liệt kê các công trình NCKH (phụ lục 6), chứng tỏ trong suốt 1 năm mà trường không có thêm bất kỳ một công trình NCKH nào mà trường vẫn không phân tích, tìm hiểu nguyên nhân để khắc phục, trường không coi đó là một vấn đề cấp bách không thể tồn tại trong một trường ĐH. Đây là một vấn đề nhỏ nhưng cũng cho chúng ta biết trường chưa quan tâm nhiều đến nghiên cứu khoa học.

Khảo sát cho thấy hầu hết các giảng viên đều đánh giá NCKH rất quan trọng đối với việc nâng cao chất lượng giảng dạy. Qua thực hiện thống kê số liệu điều tra cho thấy: trung bình kết quả khảo sát của câu hỏi "Tầm quan trọng của việc NCKH đối với nâng cao chất lượng giảng dạy" đạt 4.53 lớn hơn giá trị 3 (ở giá trị mức bình thường) rất nhiều (bảng số 8) có nghĩa phần lớn giảng viên đều cho rằng NCKH là rất quan trọng đối với việc nâng cao chất lượng giảng dạy.

Bảng số 8: Kết quả thống kê bằng SPSS về việc đánh giá của giảng viên.

	Số mẫu	Độ hài lòng thấp nhất	Độ hài lòng cao nhất	Trung bình
Tầm quan trọng của việc nckh đối với nâng cao chất lượng giảng dạy	109	1.00	5.00	4.5321

Nguồn: Tính toán của tác giả

Giảng viên nghiên cứu khoa học nhiều không phải vì sự say mê hãy hài lòng về môi trường NCKH. Kết quả khảo sát về độ hài lòng của các giảng viên về môi trường NCKH có kết quả là 59.8% trả lời có nhưng có đến 40.2% giảng viên không hài lòng và nêu ra các lý do khác nhau, thậm chí có một số giảng viên trả lời "chưa bao giờ thấy môi trường này". So sánh số liệu cho thấy có 60% giảng viên không tham gia NCKH nhưng có tới 60% giảng viên hài lòng về môi trường NCKH. Đây là một điều mâu thuẫn của chính trong ý kiến của giảng viên.

Các kết quả trả lời của họ chứng tỏ rằng giảng viên không những không tham gia NCKH mà không hiểu gì nhiều về NCKH và qua đó cũng thấy được một khía cạnh trong thực trạng NCKH tại trường. Kết quả quan sát này cho thấy nghiên cứu

khoa học chưa là một chính sách, chưa được phổ biến sâu rộng đối với các giảng viên trong trường.

Qua nghiên cứu và phỏng vấn trực tiếp cho thấy bản thân giảng viên có nhiều hạn chế để có thể thực sự tham gia NCKH. Trước hết, giảng viên hiện tại phải lo cho đời sống hàng ngày và không được khuyến khích NCKH. Thứ hai, không có trình độ hay trình độ còn thấp đối với NCKH, không nắm vững phương pháp nghiên cứu và trình độ không chuyên sâu, khả năng về ngoại ngữ thì rất kém.

Năng lực của một giảng viên có thể dễ dàng đánh giá qua công trình NCKH. Nó là một bằng chứng để đánh giá khả năng của giảng viên về mặt trình độ được nâng cao và cái quan trọng là nó thể hiện bằng sản phẩm thực tế, còn chất lượng giảng dạy thì khó đo lường vì kết quả học tập của sinh viên không phải chỉ thể hiện đóng góp của người thầy là chính mà còn nhiều yếu tố khác.

Luật giáo dục năm 2005 của Bộ giáo dục và Đào tạo quy định "Cơ sở giáo dục phải kết hợp đào tạo với nghiên cứu khoa học và sản xuất nhằm nâng cao chất lượng giáo dục". Mục 2, Điều 9 Điều lệ trường Đại học quy định "Tiến hành nghiên cứu khoa học và phát triển công nghệ; kết hợp đào tạo với nghiên cứu khoa học và sản xuất, dịch vụ khoa học và công nghệ theo quy định của Luật Khoa học và Công nghệ, Luật Giáo dục và các quy định khác của pháp luật". Chế độ làm việc của giảng viên (2008) của Bộ GD-ĐT đã đưa ra nhiệm vụ NCKH của các giảng viên, đưa ra thời lượng mà giảng viên phải NCKH trong một năm học, cụ thể như sau:

Bảng 9: Thời lượng nghiên cứu khoa học của giảng viên Đại học

Nhiệm vụ	Giảng viên	Phó giáo sư và giảng viên chính	Giáo sư và giảng viên cao cấp
Nghiên cứu khoa học	500 giờ	600 giờ	700 giờ

Nguồn: Chế độ làm việc của giảng viên của Bộ GD&ĐT

Nhưng qua tìm hiểu thực trạng tại trường thì quy chế này không được giảng viên thực thi một cách đúng đắn. Trường đưa ra quy định mỗi năm giảng viên phải tham gia NCKH 600 giờ song chưa tạo áp lực bắt buộc cũng như chưa có chế độ khuyến khích hợp lý cho giảng viên tham gia. Chính sự không chặt chẽ, không tạo áp lực này đã tạo nên "sức ỳ" nghiên cứu khoa học của giảng viên.

Mặt khác, cơ chế đánh giá các công trình NCKH hiện nay mang tính hình thức nên điều đó cũng nuôi dưỡng việc NCKH nặng tính hình thức của giảng viên. Tìm hiểu và phân tích các công trình NCKH của trường, GS.TSKH Lê Huy Bá chủ tịch hội đồng khoa học nhà trường trả lời rằng những đề tài cấp trường đó chỉ đưa vào tập hợp cho có tên, có danh sách, thực chất Nhà trường cũng không có thời gian, không có người để theo dõi, kiểm soát chất lượng của những đề tài NCKH cấp trường đó. Chính sách nghiên cứu khoa học của trường là giảng viên tham gia cũng được, không tham gia cũng được, không có kỷ luật hay khiển trách gì, ngược lại nếu tham gia tích cực và đạt kết quả cao cũng không được trọng dụng đúng với tinh thần và khả năng của họ. Như vậy, đây là một chính sách không những không thúc đẩy việc giảng viên tham gia NCKH mà còn làm tàn lụi sự say mê nghiên cứu của các giảng viên.

Bên cạnh đó, sự ràng buộc chặt chẽ của Nhà nước về mức học phí đối với trường đại học công lập ở mức thấp hiện nay là hạn chế lớn đối với việc nâng cao định mức chi cho tiết giảng của giảng viên. Để bù đắp, gia tăng khối lượng giảng dạy là cách dễ thực hiện nhất. Trong khi đó, kinh phí nghiên cứu khoa học thấp, thù lao quá thấp, thậm chí người nghiên cứu còn phải mất tiền túi nếu không có kinh nghiệm và sự khéo léo trong quản lý tài chính cho nghiên cứu khoa học. Như vậy, càng không có động lực cho người ham mê nghiên cứu.

Ngoài ra, cơ chế quản lý tài chính còn quá nhiều ràng buộc không hợp lý và định mức chi tiêu thấp so với chi thực tế cũng làm cho người nghiên cứu ngán ngẩm, không muốn đăng ký đề tài.

3.4. Thực trạng thời lượng giảng dạy của giảng viên tại trường Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh

Chính sách về giờ giảng của trường ĐHCN TP.HCM được quy định trong quy chế chi tiêu nội bộ cũng giống như quy định về giờ giảng của Bộ giáo dục đào tạo. Chế độ làm việc của giảng viên (2008) của Bộ GD-ĐT đưa ra thời lượng mà giảng viên phải thực hiện trong một năm học, cụ thể như sau:

Bảng 10: Thời lượng giảng dạy của giảng viên Đại học

Nhiệm vụ	Giảng viên	Phó giáo sư và giảng viên chính	Giáo sư và giảng viên cao cấp
Giảng dạy	900 giờ	900 giờ	900 giờ

Nguồn: Chế độ làm việc của giảng viên của Bộ GD&ĐT

Quy chế chi tiêu nội bộ của trường ĐHCN TP.HCM cũng quy định như trên và quy định về quy đổi số giờ này ra giờ chuẩn (là số giờ đứng lớp) của giảng viên mỗi năm là 900/2,25 = 400 giờ chuẩn [27].

Nhưng qua tìm hiểu thực trạng tại trường thì quy chế này không được cả hai phía Nhà trường và giảng viên thực thi một cách đúng đắn. Do trường mở rộng quy mô rất nhanh, số lượng sinh viên rất đông như số liệu ở trên nên giảng viên luôn luôn ở trong tình trạng quá tải, giảng viên thường xuyên nhận được một lịch giảng nhiều hơn nhiều so với quy định, phụ lục 5 cho thấy đây là trường hợp giảng viên vừa được nhận vào khoa nhưng phân công đến 6 lớp và 300 giờ giảng trong 1 kỳ.

Áp dụng quy định của Bộ giáo dục và đào tạo, trường ĐHCN TP.HCM quy định trong quy chế chi tiêu nội bộ mức giờ giảng chuẩn tối thiểu đối với giảng viên đại học là 400 giờ chuẩn/năm nhưng thực tế qua phỏng vấn trực tiếp TS.Trần Phước trưởng khoa Kế toán-Kiểm toán về giờ giảng thực tế ở trường, ông cho biết giờ chuẩn tối thiểu được trường quy định và áp dụng là 510 giờ. Hơn nữa khảo sát cho thấy hầu hết các giảng viên trường ĐHCN TP.HCM đã dạy vượt số giờ quy định đó.

[27] Quy chế chi tiêu nội bộ trường ĐHCN TP.HCM: quy định về quy đổi giờ giảng chuẩn

Số giờ giảng thực tế tính bình quân trong mẫu 109 giảng viên thì mỗi năm trung bình một giảng viên giảng trong trường là 586 giờ, bảng số 11 (xem thêm phụ lục 4 để có các số liệu chi tiết).

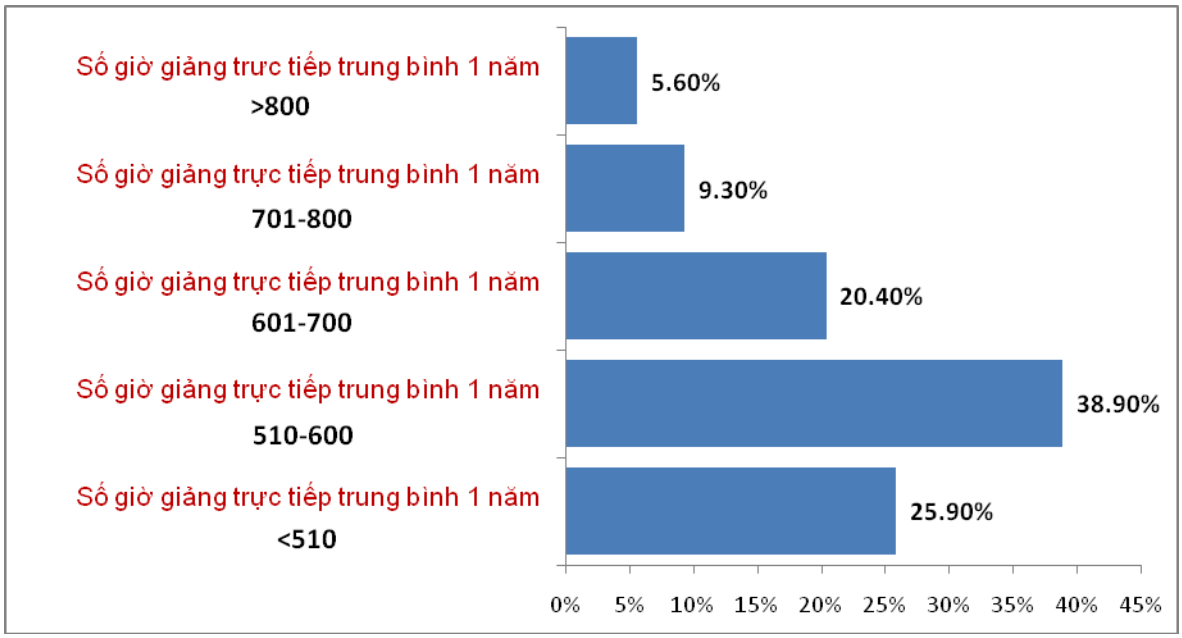
Bảng số 11:

Tính giờ giảng trung bình của giảng viên trong trường ĐHCN TP.HCM

Giờ giảng	Giờ giảng	Trung bình	Tần suất	Tính TB
420	510	465	0.259	120.43
510	600	555	0.389	215.89
600	700	650	0.204	132.60
700	800	750	0.093	69.75
800	900	850	0.056	47.60
				586.28

Nguồn: Tính toán của tác giả

Cụ thể việc tham gia giảng dạy tại trường được khái quát bằng biểu đồ sau:



Nguồn: Số liệu khảo sát và tính toán của tác giả

Biểu đồ số 2: Thể hiện thực trạng thời lượng giảng dạy tại trường ĐHCN TP.HCM của giảng viên.

Nhìn vào biểu đồ số 2 ta thấy có tới 75% (38,9%+20,4%+9,3%+5,6%) giảng viên dạy từ 510 giờ trở lên. Điều này chứng tỏ, giảng viên dạy nhiều mang tính "hệ thống", một phần do phong trào nở rộ trường Đại học ở khắp nơi trong cả nước, do cơ chế của trường, do yêu cầu cho đời sống của kinh tế thị trường mà giảng viên phải đối mặt.

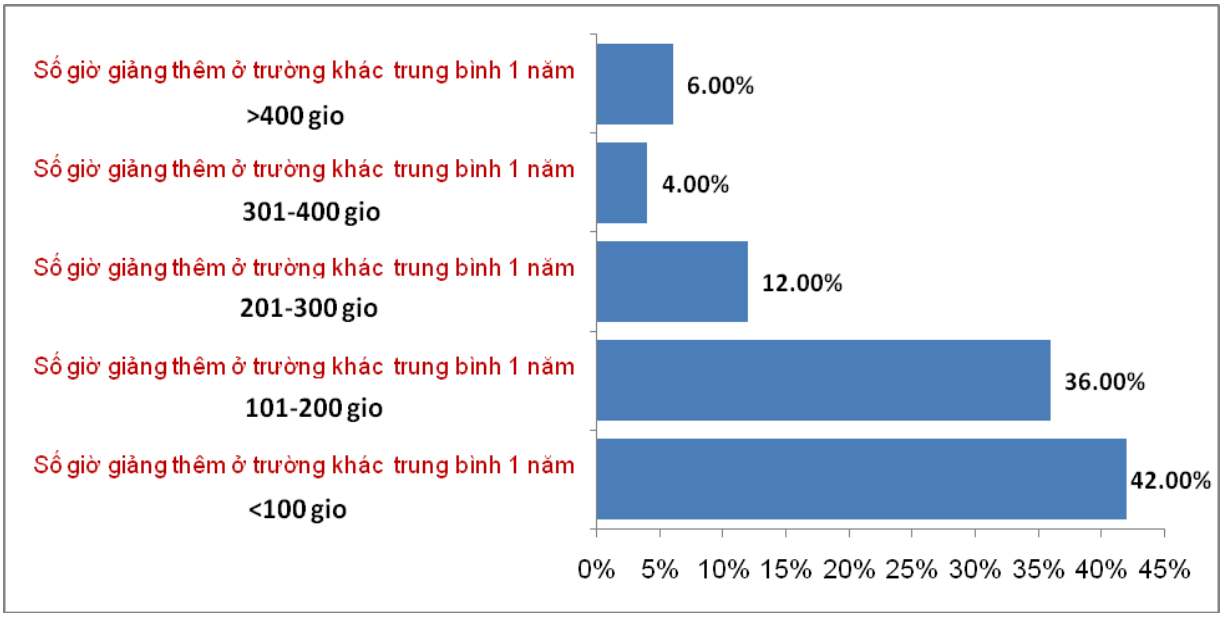
Qua khảo sát, có tới 46,3% số giảng viên công nhận đã đi dạy thêm ở ngoài trường ĐHCN TP.HCM, chứng tỏ giảng viên dạy thêm ở ngoài rất nhiều, gần một nửa giảng viên đi dạy thêm ở ngoài. Tương tự số giờ giảng trong trường ĐHCN TP.HCM, tính toán số giờ trung bình mỗi năm mỗi giảng viên đi giảng thêm ngoài là 148 giờ như sau.

Bảng số 12: Tính giờ giảng ngoài trường trung bình 1 năm của mỗi giảng viên trường ĐHCN TP.HCM

Giờ giảng	Giờ giảng	Trung bình	Tỷ trọng	Trung bình giờ giảng mỗi giảng viên
10	100	55	0.42	23.10
100	200	150	0.36	54.00
200	300	250	0.12	30.00
300	400	350	0.04	14.00
400	500	450	0.06	27.00
				148.10

Nguồn: Tính toán của tác giả

Biểu đồ hình thanh thể hiện các mức tham gia "đứng lớp" ở trường khác như sau



Nguồn: Số liệu khảo sát của tác giả

Biểu đồ số 3: Thể hiện thực trạng thời lượng giảng dạy thêm ở trường khác của giảng viên trường ĐHCN TP.HCM.

Số liệu cho thấy giảng viên dạy trong trường rất nhiều, số giờ giảng trung bình là 586 giờ, cao hơn mức chuẩn quy định (400 giờ) gần 1,5 lần, nghĩa là trung bình các giảng viên làm việc trong trường với cường độ bằng 1,5 lần mức quy định chuẩn.

Trong số 109 giảng viên trong mẫu khảo sát tại trường ĐHCN TP.HCM có gần 50% số giảng viên tham gia dạy thêm ở ngoài (số giờ trung bình mỗi năm đi giảng thêm ngoài là 148 giờ), 50% giảng viên đi làm thêm ngoài và 17,4% số giảng viên làm quản lý (những giảng viên này công việc chủ yếu là quản lý, tham gia giảng dạy rất ít)[28]. Ngoài dạy trực tiếp tại trường, dạy thêm ở ngoài trường thì mỗi giảng viên phải thực hiện một số công tác chuyên môn (như coi thi, chủ nhiệm lớp…), mỗi năm là 230 giờ chuẩn quy đổi từ công việc chuyên môn.

[28] Quy chế chi tiêu nội bộ của trường ĐHCN TP.HCM quy định rõ đối với giảng viên làm quản lý được giảm số giờ giảng theo tỷ lệ % nhất định, tr 12, mục "Định mức và thời gian làm việc của giảng viên".

Giảng viên dạy thêm trong trường vì thiếu hụt giảng viên (khi giảng viên được tuyển dụng vào trường thì được trường phân công dạy luôn mà không kiểm tra nghiêm khắc khả năng lên lớp của giảng viên đó 29), còn giảng viên đi ra ngoài trường ĐHCN TP.HCM dạy thêm là vì thu nhập và vì môi trường đào tạo đang rất thiếu giảng viên. Nếu tính tổng số giờ giảng dạy trong trường và ngoài trường; số giờ chuyên môn; thời gian tham gia công việc làm thêm ở ngoài trong 1 năm cho thấy cường độ làm việc của giảng viên rất cao, chưa tính đến nhiệm vụ của mỗi giảng viên còn phải tham gia 600 giờ cho NCKH mỗi năm học. Theo quy định của nhà trường giảng viên thực tế đã sử dụng quỹ thời gian này như thế nào? Phỏng vấn trực tiếp một số giảng viên cho rằng "chúng tôi phải dạy trong thời gian đáng lẽ dành cho nghiên cứu khoa học vì nhu cầu đời sống".

3.5. Thực trạng thu nhập của giảng viên

Mức độ hài lòng về chế độ lương thưởng của hầu hết các giảng viên trong mẫu là chưa cao, hầu hết mọi người không hài lòng với chế độ lương thưởng này.

Bảng số 13: Kết quả thống kê đánh giá về độ hài lòng của chế độ lương thưởng

	Số mẫu	Điểm thấp nhất	Điểm cao nhất	Trung bình
Mức độ hài lòng về chế độ lương thưởng	109	1,00	5,00	2,83

Nguồn: Tính toán của tác giả

Trung bình là 2,83 nhỏ hơn rất nhiều so với thang điểm 5. Chứng tỏ sự hài lòng về chế độ lương thưởng rất thấp.

Chính sách lương hiện hành của Nhà nước chưa hợp lý, chẳng hạn một giảng viên mới tốt nghiệp Đại học đi dạy với mức lương 2,34*780.000*1,3=2.372.760đ thì không thể sống bằng số tiền đó. Chính sách lương thấp khiến giảng viên phải tìm cách kiếm thêm thu nhập ngoài lương để đảm bảo cuộc sống.

[29] Việc này tác giả phỏng vấn và quan sát thực tế những giảng viên vừa được nhận vào trường ĐHCN TP.HCM

Chính sách thu nhập đối với giảng viên mới vào nghề giáo cũng ảnh hưởng đến sự tham gia NCKH của họ, vì thu nhập giảng viên mới vào nghề giáo thấp, khi giảng viên là sinh viên mới ra trường hệ số đầu tiên mà các giảng viên nhận được cũng giống như công chức nhà nước là 2,34, ngành giáo dục có thêm hệ số đứng lớp là 30%, khi giảng viên mới vào nghề họ cần chuẩn bị bài giảng mất rất nhiều thời gian, giảng viên trẻ cần học tập nâng cao trình độ nhưng với mức lương khởi điểm này e là các giảng viên sống rất chật vật. Khi đó là tình trạng chung thì các giảng viên có kinh nghiệm, có nhiều công trình NCKH lại đối xử với giảng viên mới vào nghề giáo bằng cách cho tham gia NCKH để tăng thu nhập, điều đó là cần thiết, là có ích sống đối với giảng viên mới vào nghề giáo, điều cần thiết hơn là việc học tập, thông qua thực hiện các nghiên cứu để giảng viên mới vào nghề giáo có thể học tập, nâng cao trình độ thông qua nghiên cứu.

Trường ĐHCN TP.HCM đã trả lương theo chính sách của nhà nước và trả thưởng hàng tháng theo tinh thần nghị quyết 43[30], mức lương mà trường ĐHCN trả cho giảng viên trung bình là 5-6.000.000đ/1 tháng. So sánh với mức sống trung bình ở TP.HCM mức lương đó cũng chỉ đủ mức sống tối thiểu cho bản thân chưa thể nuôi con cái hay có tiền dự trữ để phòng trừ lúc bệnh tật. Vì vậy, chế độ lương này cũng chưa thể làm giảng viên an tâm NCKH được.

Được hỏi về mức lương hợp lý có thể giúp giảng viên an tâm giảng dạy và NCKH, hầu hết các giảng viên cho rằng chỉ cần tăng lên 2 lần lương thì giảng viên sẽ yên tâm không cần lo kiếm thêm thu nhập nữa. Giảng viên khẳng định họ không muốn tham gia giảng trực tiếp nhiều mà chỉ vì phải đáp ứng nhu cầu cuộc sống trong cơ chế thị trường so với chính sách lương như vậy.

Quy chế chi tiêu nội bộ của trường ĐHCN TP.HCM về chế độ thanh toán tiền vượt giờ của giảng viên trong trường và giảng viên thỉnh giảng khác nhau, giảng viên thỉnh giảng thì mỗi giờ học được trả cao hơn số giờ vượt giờ mà giảng viên trong

[30] Nghị định số 43/2006/NĐ-CP ngày 25 tháng 4 năm 2006 quy định quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy biên chế và tài chính đối với đơn vị sự nghiệp công lập.

trường đã dạy. Chính chênh lệch này đã tạo ra động cơ cho việc giảng viên không muốn dạy vượt giờ trong trường mà muốn tham gia dạy ở trường khác.

Với mức lương cơ bản theo như quy định của cơ quan quản lý nhà nước (Bộ Tài chính và Bộ GD-ĐT) với trường áp dụng cụ thể theo cơ chế tự chủ tài chính tại nghị định số 43, mức thu nhập hàng tháng của giảng viên là quá thấp so với mặt bằng chung của xã hội và so với chất lượng và đầu tư cho bản thân giảng viên. Để đảm bảo cuộc sống giảng viên buộc phải tham gia giảng dạy càng nhiều càng tốt và "chạy xô" ra ngoài trường để có thêm thu nhập và thu nhập trên mỗi đơn vị thời gian cao hơn.

Số liệu khảo sát cũng cho thấy môi trường làm việc của giảng viên tại trường ĐHCN TPHCM chưa tốt. Nhà trường chủ yếu đầu tư vào máy móc thiết bị để dạy nghề mà không đầu tư vào nguồn nhân lực, đó chính là tập trung và đào tạo giảng viên, không tạo điều kiện tài chính và đầu tư thời gian để giảng viên có thể đi học thêm, nâng cao trình độ cho giảng viên và nâng cao chất lượng giáo dục đại học. Chính môi trường này cũng không khuyến khích giảng viên tham gia NCKH. Ngay cả thanh tra nhà trường chỉ được giao nhiệm vụ là theo dõi, kiểm soát giờ đứng lớp của giảng viên mà không có ai nhắc tới hay theo dõi, quan tâm tới NCKH, bộ máy quản lý của nhà trường thể hiện rõ một cơ chế quản lý quan liêu bao cấp, quản lý dựa trên số lượng mà chưa quan tâm đến chất lượng.

Kết luận chương 3

Từ kết quả nghiên cứu tại trường ĐHCN TP.HCM cho thấy thực trạng nghiên cứu khoa học không đáng kể, thời lượng giảng dạy rất nhiều, bộ máy quản lý của trường tập trung tăng số lượng mà ít quan tâm tới chất lượng là một dấu hiệu cho thấy trường ĐHCN TP.HCM là một trường Đại học công lập song nó hoạt động như một trường Cao đẳng, chưa thực hiện đúng chức năng nghiên cứu khoa học mà mới chủ yếu thực hiện chức năng đào tạo. Bản thân trường không quan tâm đến nghiên cứu khoa học, không cần học thuật cao thì trường đó bản chất vẫn là trường cao đẳng, thậm chí nó chỉ là trường cao đẳng nghề.

Mặt khác, áp lực phải dạy vượt giờ trong trường do giảng viên quá thiếu hụt làm cho bản thân giờ giảng trong trường đã làm giảng viên bị quá tải. Bên cạnh đó, thu nhập của giảng viên thấp nhưng đời sống trong cơ chế thị trường yêu cầu mức thu nhập cao hơn làm giảng viên phải gia tăng số giờ giảng. Hơn nữa do trong quỹ thời gian của giảng viên có thời gian cho nghiên cứu khoa học nhưng giảng viên đã tham gia NCKH rất ít và thời gian đó được sử dụng cho việc tham gia giảng dạy trực tiếp. Cơ chế thị trường đã tạo ra động cơ giảng viên muốn đi dạy thêm ở ngoài, còn thiếu hụt giảng viên là áp lực phải dạy vượt giờ trong trường. Dạy "quá nhiều" dẫn tới không còn thời gian và sức lực để thực hiện đam mê nghiên cứu khoa học nữa.

Đây là một hiện tượng chấp nhận được trong thời điểm, còn nếu hiện tượng này tiếp diễn trong thời gian dài sẽ gây ra những hậu quả nghiêm trọng đó là giảng dạy ra những thế hệ không phù hợp với nhu cầu xã hội.

Như vậy, các trường mới thành lập hay mới nâng cấp từ Cao đẳng lên Đại học trong thời gian gần đây đều có hiện tượng này. Có hai khó khăn nội tại, thứ nhất, đối với những trường mới thành lập chưa chuẩn bị được nguồn nhân lực nên tiến hành nghiên cứu khoa học rất khó khăn, thứ hai đối với trường Đại học mà mới được nâng lên từ trường Cao đẳng thì hầu hết các thói quen cũ của giảng viên từ trường Cao đẳng vẫn được thực hiện khi lên Đại học nên việc thực hiện NCKH cũng là một vấn đề xa vời.

CHƯƠNG 4: ĐỀ NGHỊ CHÍNH SÁCH VÀ KẾT LUẬN

Kết quả nghiên cứu cho thấy nguyên nhân của tình trạng giáo dục đại học đã đến hồi báo động liên quan đến người thầy, cụ thể là việc giảng viên phân bổ thời gian không hợp lý, tham gia giảng dạy quá nhiều, dạy trong trường trung bình 1 năm mỗi giảng viên dạy đến 586 giờ, còn dạy thêm ngoài trường 148 giờ và tham gia công việc thực tế khác nữa, không tham gia NCKH hoặc tham gia một cách hình thức thể hiện kết quả trong chương 3. Sự phân bổ thời gian không hợp lý này đã tồn tại nhiều năm và không có dấu hiệu của một sự chuyển biến mạnh mẽ, cụ thể số liệu trong năm năm qua tại trường ĐHCN TP.HCM đã chứng tỏ. Việc tham gia giảng dạy quá nhiều và không tham gia NCKH hoặc tham gia một cách hình thức có quan hệ nhân quả với nhau. Giảng dạy nhiều không có thời gian và sức lực tham gia NCKH. Tham gia NCKH quá ít hoặc hình thức sẽ thừa thời gian nên tham gia dạy thêm. Giảng dạy và NCKH vừa là nhân vừa là quả của nhau nên các nhà làm chính sách phải tác động đồng thời cả hai chính sách này.

Trong các hoàn cảnh khác nhau hành vi của các giảng viên cũng rất khác nhau, biểu hiện là những số liệu quan sát được thông qua khảo sát bằng bảng hỏi. Vì vậy, từ những kết quả khảo sát khách quan và những cuộc phỏng vấn trực tiếp, kết hợp với phân tích các chính sách của Nhà nước chúng ta cần lọc bỏ một số nguyên nhân, một số hoàn cảnh đặc biệt để đưa ra nguyên nhân chính nhất dẫn đến tình trạng giảng viên tham gia giảng dạy quá nhiều và không tham gia NCKH hoặc tham gia một cách hình thức. Điều này sẽ giúp đưa ra một giải pháp hữu ích cho trường ĐHCN TP.HCM và các trường tương tự, nâng cao chất lượng GDĐH nói chung.

4.1. Đề nghị chính sách

4.1.1.Đối với Nhà nước

Với các phân tích trong mục 3.3, 3.4 và 3.5 chúng ta thấy có thể thay đổi chính sách đãi ngộ về lương của giảng viên, các chế độ đãi ngộ đối với công việc

NCKH, thay đổi cách thức kiểm soát chất lượng các công trình NCKH để cung cấp một động cơ tự điều chỉnh hành vi của các giảng viên.

Thứ nhất:Nhà nước phải có chính sách đặc biệt về thu nhập để thu hút giảng viên, làm sao cho giảng viên yên tâm về vấn đề đời sống để có thể mang say mê của từng giảng viên thành phong trào nghiên cứu khoa học, nâng cao trình độ giảng viên và cải thiện chất lượng bài giảng.

Nguồn tài chính cho giáo dục đại học là có hạn song Nhà nước có thể cải thiện chính sách này bằng cách trao quyền tự chủ cho các trường, trao cho trường quyền tự thu - tự chi, trường sẽ tiết kiệm mọi khoản chi khác, sẽ tối đa hóa các nguồn thu được để tăng lương, đầu tư vào nguồn nhân lực, tạo ra cạnh tranh lành mạnh cho các trường trong việc thu hút giảng viên giỏi.

Thứ hai: Nhà nước phải đưa ra một chính sách khuyến khích và tạo điều kiện hợp lý (thu nhập nhận được tương xứng với công sức bỏ ra, nếu NCKH không thành công cũng phải có sự động viên thích đáng, xem xét vào mục đích và quá trình làm việc của GV) đối với giảng viên về NCKH. Quy định của Điều lệ các trường Đại học, NCKH là một trong 2 nhiệm vụ chính của giảng viên song trên thực tế quy định này chưa được thực hiện đúng nghĩa, GV chủ yếu tham gia giảng dạy mà không tham gia NCKH hoặc tham gia NCKH một cách hình thức. Vì vậy, Nhà nước không những đưa ra chính sách bắt buộc, khuyến khích NCKH bằng những chế độ hợp lý mà còn phải có bộ phận đánh giá, khích lệ đúng chất lượng mà giảng viên đã bỏ công sức, tiền bạc để nghiên cứu.

Thứ ba: Cần kiểm soát nghiêm khắc, chặt chẽ các tiêu chuẩn của các trường Đại học. Không những vậy Nhà nước cần có cơ chế khuyến khích các tổ chức xã hội tham gia thẩm định chất lượng đào tạo, nghiên cứu tại các trường đại học. Đây chính là một biện pháp kiểm soát hiệu quả chất lượng của trường đại học và kịp thời xử lý kỷ luật đúng để răn đe cho cả hệ thống giáo dục đại học.

Khi Nhà nước thực hiện tăng lương và thực hiện các chính sách kiểm soát, yêu cầu về NCKH nghiêm ngặt thì hiệu quả rất khả thi. Khi giảng viên không phải lo cho đời sống hàng ngày thì họ yên tâm giảng dạy và thực hiện NCKH theo đam mê của mình, có thời gian để chuẩn bị đổi mới từng ví dụ, từng hình ảnh trong các bài giảng trước khi đến lớp. Chính sách này nếu được thực hiện tốt nó tự điều chỉnh hành vi của các giảng viên và nhà trường, xã hội. Một môi trường NCKH tốt sẽ khuyến khích được lòng đam mê nghiên cứu khoa học để tìm tòi, sáng tạo cho giảng viên.

Thứ tư: Với kết luận ở chương 3 chúng ta thấy có thể cải thiện việc thực thi cơ chế cấp phép thành lập mới trường đại học và nâng cấp trường cao đẳng lên đại học. Như chương 3 đã phân tích các quy định của Nhà nước về thành lập mới trường đại học và nâng cấp trường cao đẳng lên đại học thì có nhưng không ai thực thi nghiêm chỉnh cả.

Vấn đề đặt ra là Nhà nước phải xét các điều kiện thành lập trường một cách đúng chuẩn, làm đúng nghĩa vụ và minh bạch thông tin để những cơ sở có đủ khả năng có thể thành lập trường đại học. Thành lập trường đại học để tăng cường đáp ứng nhu cầu học đại học cao ở Việt Nam là một chủ trương đúng đắn tuy vậy nếu việc cấp phép không được kiểm tra một cách kỹ lưỡng, trường cao đẳng chưa đủ điều kiện thì không thể "đôn" thành đại học và chưa đủ các tiêu chuẩn thành lập trường thì chưa cấp phép thành lập trường và phải đặc biệt khắt khe với nguồn nhân lực của trường. Tình trạng kiểm soát lỏng lẻo xảy ra dẫn đến tình trạng đào tạo "tràn lan" những con người chưa đạt trình độ, không đáp ứng nhu cầu xã hội, hiện nay tại Việt Nam không những công ty nước ngoài không tìm ra nhân lực chủ chốt mà ngay cả những công ty trong nước cũng không tìm được nhân lực chủ chốt. Giải pháp này bị cản trở bởi hệ thống giáo dục đại học đang chạy theo thành tích hiện nay. Để đạt được thành tích 20.000 Tiến sĩ vào năm 2020[31] của Phó thủ tướng Nguyễn Thiện

[31] Đề án Đào tạo giảng viên có trình độ tiến sĩ cho các trường ĐH, CĐ giai đoạn 2010-2020

Nhân thì phải "đôn" các trường cao đẳng lên đại học hoặc thành lập mới những trường đại học vì chỉ có trường đại học mới có chức năng đào tạo thạc sĩ, tiến sĩ để đáp ứng mục tiêu đó.

4.1.2. Đối với trường Đại học Công nghiệp Thành Phố Hồ Chí Minh

Trường ĐHCN đang trên đà phát triển, nên việc đầu tiên là phải tuyển đủ số lượng giảng viên. Khi số lượng giảng viên đáp ứng đủ nhu cầu thiếu hụt này sẽ giải quyết được nhiều vấn đề như giảm thời lượng giảng dạy cho giảng viên, giảm bớt được áp lực dạy vượt giờ trong trường là một trong những mong muốn của nhiều giảng viên, từ đó tập hợp các giảng viên có thời gian tham gia hội thảo và tiến hành nghiên cứu khoa học.

Tăng thu nhập cho giảng viên, đảm bảo tối thiểu đời sống trong cơ chế thị trường để giảng viên không phải chấp nhận đi dạy thêm ở nhiều trường khác, để giảng viên có thời gian tham gia NCKH, thực hiện đam mê của mình. Để thực hiện được vấn đề này thì chính trường phải đa dạng hóa nguồn thu, liên kết với các doanh nghiệp bên ngoài để giải quyết những vấn đề thực tiễn. Trường ĐHCN có lợi thế vì đã có quá trình đào tạo công nhân kỹ thuật đáp ứng các khu vực sản xuất nên họ có kinh nghiệm bám sát thực tiễn. Cần xây dựng kế hoạch để tận dụng ưu thế này.

Tất cả những yếu tố đó sẽ làm chất lượng giáo dục đại học được cải thiện. Khi Nhà nước thực hiện chính sách này sẽ tạo cho giảng viên tâm lý yên tâm về mặt thu nhập, từ đó đầu tư vào chất lượng giảng dạy. Tuy nhiên, khi chính sách này thực thi thì chất lượng giảng dạy phải được nâng lên thông qua hệ thống kiểm soát chất lượng giảng dạy và chất lượng NCKH tương ứng. Hệ thống kiểm soát này cần được kiểm soát bởi bộ phận kiểm định chất lượng độc lập với trường. Hệ thống này phải đủ tin tưởng, đủ răn đe để tất cả mọi giảng viên khi nhận được mức thu nhập "tương xứng" thì phải bỏ công sức ra nghiên cứu "tương xứng" chứ không thể có cảm giác mình không có trách nhiệm gì về NCKH như hiện nay. Kết quả kiểm soát phải được công khai và đặc biệt xử lý nghiêm minh đối với trường hợp vi phạm để làm gương

cho những giảng viên khác. NCKH là một nguồn thu tương đối lớn khi mà nó được phát triển, vì vậy đầu tư vào NCKH là một chính sách hợp lý và đúng đắn.

Để thúc đẩy nghiên cứu khoa học trong trường ĐHCN TP.HCM nhà trường cần đưa ra các lợi ích cụ thể của giảng viên (ví dụ cụ thể về mức thu nhập và sự thăng tiến), trường phải đưa ra cụ thể về tiêu chí đánh giá giảng viên chính là các bài báo và các công trình NCKH được công bố trên các tạp chí chuyên ngành, hay tờ báo quốc tế có uy tín. Một hệ thống bao gồm các chỉ tiêu để đánh giá giảng viên, tạo cạnh tranh giữa các giảng viên, hệ thống này không những có những yêu cầu chặt chẽ đối với giảng viên về giảng dạy và NCKH mà đồng thời phải đưa ra khuyến khích, tận dụng say mê, lý tưởng NCKH của mỗi giảng viên. Do đặc thù của giảng viên nên không thể quản lý về không gian và thời gian nên thiết lập một hệ thống chỉ tiêu hợp lý là một điều rất công phu và phải qua nhiều thời gian để có thể hoàn thiện dần.

Với hoàn cảnh thực tại của trường, giảng viên mới vào nghề rất nhiều (số liệu mục 3.2) nền ngoài chính sách NCKH chung cho cả trường thì thêm một quan tâm tới giảng viên trẻ là chính sách hữu hiệu của trường. Trường phải có chính sách thu hút, tạo điều kiện cho giảng viên trẻ NCKH, phải có chính sách bằng văn bản để tạo chế tài ép buộc giảng viên trẻ NCKH, có cơ chế khuyến khích, thưởng phạt hợp lý và đặc biệt là liên kết đào tạo giảng viên, đào tạo tại chỗ hoặc cho đi nước ngoài học tập. Lấy kết quả công trình NCKH để đánh giá, xếp loại giảng viên, cũng là cơ sở đề bạt vị trí chủ chốt, vị trí lãnh đạo, nuôi dưỡng nhân tài cho trường. Đi kèm với chính sách này là tập hợp được đội ngũ có kinh nghiệm, có uy tín, có trách nhiệm và tự nguyện tham gia truyền cảm hứng cho các giảng viên trẻ. Họ là những người có đầy nhiệt huyết và chưa vướng bận gia đình nhiều nên họ có thể say mê NCKH mà không bị chi phối bởi yếu tố khác. Giảng viên trẻ là tiềm năng NCKH của trường, trường phải biết tận dụng, sử dụng hữu hiệu đội ngũ giảng viên này, vừa xây dựng

đội ngũ giảng viên tốt cho trường, vừa tạo môi trường NCKH cũng như những kết quả NCKH có thể gặt hái được.

Với cách thức tổ chức giữa trường ĐHCN TP.HCM và Viện, nếu trường thực sự quan tâm, có những chủ trương thực sự để tạo tiền đề thúc đẩy NCKH toàn trường là một điều rất tốt. Viện có nhiều người tài, có uy tín và khả năng nên Viện có thể tham gia nhiều công trình NCKH có ý nghĩa ứng dụng thực tế. Năm 2009-2010 Viện đã nhận được nhiều đơn đặt hàng giá trị lớn từ các tỉnh, có công trình NCKH cấp Nhà nước, cấp Bộ. Trường nên hỗ trợ Viện về một số kinh phí hoạt động với mục đích để các giảng viên và sinh viên có thể được tiếp xúc với môi trường NCKH và có thể tham gia nghiên cứu. Như vậy, tạo ra một liên kết hiệu quả là cách thức mà trường sẽ tạo ra một nguồn hữu ích để thực hiện nghiên cứu khoa học, đặc biệt là phù hợp với những năm đầu khó khăn đối với một trường mới từ cao đẳng lên đại học. Từ đó, vừa tạo được môi trường NCKH, vừa tạo được say mê NCKH của giảng viên và của sinh viên, tận dụng được sức trẻ của sinh viên và kết quả hữu ích nhất là giảng dạy cho sinh viên cách thức cũng như kinh nghiệm NCKH thông qua những sản phẩm mà giảng viên đã và đang nghiên cứu.

4.2. Kết luận

Thực trạng nghiên cứu khoa học tại trường ĐHCN TP.HCM không đáng kể, thời lượng giảng dạy quá nhiều. Hiện tại, trường chưa thực hiện đúng chức năng nghiên cứu khoa học mà mới chủ yếu thực hiện chức năng đào tạo. Bản thân trường không quan tâm đến nghiên cứu khoa học, không cần học thuật cao thì trường đó bản chất vẫn là trường cao đẳng, thậm chí nó chỉ là trường cao đẳng nghề. Mặc dù, trường đã công bố trên trang web của mình tình hình về nguồn nhân lực của trường rất chuyên nghiệp, trình độ cao, học hàm học vị nhiều nhưng sau khi phân tích kỹ các nguồn thông tin và qua thông tin khảo sát cho thấy trên thực tế vẫn còn rất xa so với những gì quảng bá trên trang web.

Nghiên cứu chỉ ra nguyên nhân dẫn đến việc giảng viên của trường ĐHCN TP.HCM chủ yếu tham gia giảng dạy mà ít quan tâm đến nghiên cứu khoa học là do cơ chế chính sách đối với nghiên cứu khoa học chưa hợp lý, quá thiếu hụt giảng viên, chế độ lương thưởng thấp và "tính ỳ" trong NCKH một phần là do chính sách, chủ trương và cách quản lý của trường.

Như vậy, các trường mới thành lập hay mới nâng cấp từ cao đẳng lên đại học trong hơn nửa thập kỷ qua đều có hiện tượng như thực trạng trường ĐHCN TP.HCM. Chưa có khả năng thực sự để NCKH nhưng quảng bá và để xin phép thì bằng mọi cách có thể, thậm chí các tiêu chí đó chỉ được thể hiện trên giấy tờ. Những trường mới thành lập chưa chuẩn bị được nguồn nhân lực, đây là vấn đề quan trọng nhất để tiến hành nghiên cứu khoa học khi thành lập trường mới còn đối với trường đại học mà mới được nâng lên từ trường cao đẳng thì hầu hết các thói quen cũ của giảng viên từ trường cao đẳng vẫn được thực hiện khi lên đại học. Chính vì vậy, phần lớn các trường mới thành lập và từ cao đẳng lên đại học vẫn chủ yếu thực hiện chức năng đào tạo mà ít quan tâm thực hiện chức năng NCKH và vấn đề này cũng là một tất yếu của các trường đại học này.

Đề nghị chính sách đối với nhà nước là thực thi hiệu quả các điều kiện cấp phép thành lập mới trường đại học và nâng cấp từ cao đẳng lên đại học. Nhà nước cần có cơ chế khuyến khích các tổ chức xã hội tham gia thẩm định chất lượng đào tạo, nghiên cứu tại các trường đại học. Đối với trường là tuyển đủ số giảng viên thiếu hụt, tăng thu nhập cho giảng viên thông qua đa dạng hóa nguồn thu, tạo liên kết với Viện khoa học và Công nghệ để tạo môi trường NCKH cho trường.

Với hạn chế về thời gian và chi phí nghiên cứu và thực trạng giáo dục đại học hiện nay tác giả chỉ thực hiện khảo sát và nghiên cứu tại trường ĐHCN TP.HCM. Cách tiếp cận được sử dụng của đề tài là định tính và phân tích dựa trên bằng chứng có được thông qua khảo sát, phỏng vấn trực tiếp các giảng viên tại trường ĐHCN TP.HCM. Tuy nhiên, muốn thực hiện được các giải pháp này phải thay đổi toàn bộ

tư duy về giáo dục. Vấn đề khó khăn là làm sao thuyết phục được các cơ quan nhà nước để thay đổi được tư duy này. Đây chính là các hạn chế nghiên cứu của đề tài.

Để có thể nghiên cứu sâu hơn, đưa ra giải pháp cho hệ thống GDĐH Việt Nam thì cần rất nhiều nghiên cứu định lượng khác nhằm kiểm định những lập luận đưa ra về sự phân bổ thời gian của giảng viên ĐH. Ngoài ra còn phải tiến hành điều tra giảng viên của các trường Đại học trên khắp cả nước, tìm ra các nguyên nhân và đưa ra giải pháp hợp lý. Đây là những hướng nghiên cứu mở rộng của đề tài.

Danh mục tài liệu tham khảo

1. Vũ Thành Tự Anh (2005), "Phẩm chất sinh viên", *Tạp chí khám phá*, Số 6. Tham khảo tại địa chỉ: http://chungta.com/Desktop.aspx/GiaoDuc/Thuc-Trang-GD-Dai-Hoc/Pham_chat_sinh_vien/.

2. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2009), *Báo cáo sự phát triển của hệ thống giáo dục đại học các giải pháp đảm bảo và nâng cao chất lượng đào tạo số 760/BC-BGDĐT*.

3. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2008), *Chế độ làm việc đối với giảng viên kèm theo Quyết định số 64/2008/QĐ-BGDĐT* .

4. Nguyễn Đức Chính (2002), *Kiểm định chất lượng trong giáo dục đại học*, Nxb Đại học Quốc Gia Hà Nội, Hà Nội.

5. Chính Phủ nước Cộng hòa XHCN Việt Nam (2005), *Nghị quyết số 14/2005/NQ- CP ngày 2/11/2005 về đổi mới cơ bản và toàn diện giáo dục đại học Việt Nam giai đoạn 2006 – 2020*.

6. Chính Phủ nước Cộng hòa XHCN Việt Nam (2006), *Nghị định số 43/2006/NĐ- CP ngày 25 tháng 4 năm 2006 quy định quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy biên chế và tài chính đối với đơn vị sự nghiệp công lập*.

7. Chính Phủ nước Cộng hòa XHCN Việt Nam (2003), *Điều lệ trường đại học*, Ban hành theo Quyết định số 153/2003/QĐ-TTg

8. Đại học Công nghiệp TP. Hồ Chí Minh (2008), *Báo cáo tổng kết công tác năm 2007 phương hướng kế hoạch năm 2008*.

9. Đại học Công nghiệp TP. Hồ Chí Minh (2009), *Báo cáo tổng kết công tác năm 2008 phương hướng kế hoạch năm 2009*.

10. Đại học Công nghiệp TP. Hồ Chí Minh (2009), *Quy chế chi tiêu nội bộ trường Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh*.

11. Hà Huy Hiệp (2010), "Tín hiệu lạc quan của kinh tế TP.Hồ Chí Minh", *Báo tin tức* truy cập ngày 14/2/2010 tại địa chỉ:

http://www.vietnamplus.vn/Home/Tin-hieu-lac-quan-cua-kinh-te-TP-Ho-Chi-Minh/20102/34677.vnplus

12. Đào Hữu Hòa "Đổi mới giáo dục đại học là tiên đề quan trọng để thực hiện mục tiêu gắn đào tạo với nhu cầu xã hội", Trường Đại học Kinh tế, Đại học Đà Nẵng

Truy cập tại địa chỉ: http://www.kh-sdh.udn.vn/zipfiles/so28/19-hoa-dao%20huu%20-%20.pdf

13. Trần Tiến Khai (2010), "Bối cảnh nghiên cứu khoa học và một số biện pháp thúc đẩy hoạt động nghiên cứu khoa học ở trường đại học kinh tế thành phố Hồ Chí Minh".

14. Trần Thị Bích Liễu (2008), *Nâng cao chất lượng giáo dục đại học ở Mỹ: những giải pháp mang tính hệ thống và định hướng thị trường*, Nxb Đại học Sư phạm Kỹ thuật TP. Hồ Chí Minh, TP. Hồ Chí Minh.

15. Giuseppe Rossi (2006), sức mạnh của thiết kế điều tra, Nxb Chính trị Quốc gia.

16. Nguyễn Phương Nga – Nguyễn Quý Thanh (2010) "Giáo dục đại học đảm bảo, đánh giá và đảm bảo chất lượng", Nxb Đại học Quốc Gia Hà Nội.

17. Tuệ Nguyễn, "Cần điều chỉnh chính sách đối với nhà giáo" truy cập tại địa chỉ: http://tieuhocdanghai.com/news/?iid=4154

18. Bùi Mạnh Nhị (2007), "Chất lượng giáo dục đại học: vấn đề và xu thế phát triển", *Tuyển tập các bài nghiên cứu về giáo dục đại học*, Đại học Sư phạm Kỹ thuật TP. HCM, TP. Hồ Chí Minh.

19. Jamil Salmi, "Những thách thức trong việc xây dựng trường đại học đẳng cấp thế giới", tr 71. Ngân hàng hàng thế giới xuất bản.

20. Tạp chí Tinh hoa (2010), "Đối thoại Nguyễn Ngọc - Vũ Thành Tự Anh về giáo dục", *Báo mới*, truy cập ngày 01/05/ tại địa chỉ: http://www.baomoi.com/Info/Doi-thoai-Nguyen-Ngoc--Vu-Thanh-Tu-Anh-ve-giao-duc/59/4204029.epi

21. Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2008), *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS,* Nxb thống kê, Hà Nội.

22. Vũ Quang Việt (2008), *"*Giáo dục Việt Nam: nguyên nhân của sự xuống cấp và các cải cách cần thiết*"*, *Thời đại mới*, số 13, tháng 3/2008, truy cập ngày 2/1/2010 tại địa chỉ: http://www.tapchithoidai.org/ThoiDai13/200813_VuQuangViet_1.htm

23. Lưu Đình Vinh *"*Giáo dục Việt Nam trong quá trình hội nhập*"*, Viện Nghiên cứu phát triển TP.Hồ Chí Minh. Truy cập tại địa chỉ: http://www.hids.hochiminhcity.gov.vn/xemtin.asp?idcha=5551

24. Việt Báo, "Thu nhập của giảng viên đại học: người tài chịu thiệt", truy cập tại địa chỉ:

http://vietbao.vn/Giao-duc/Thu-nhap-cua-giang-vien-dai-hoc-Nguoi-tai-chiu-thiet/45125462/202/

25. Thomas J. Vallely và Ben Wilkinson (tháng 11/2008) "*Giáo dục bậc đại học ở Việt Nam: Khủng Hoảng và Phản Ứng"*, tr 4 bản dịch của Hồng Lĩnh. Bản gốc tại địa chỉ: http://www.hks.harvard.edu/innovations/asia/Documents/HigherEducationOverview112008.pdf

.

Danh mục phụ lục

Phụ lục 1: Mô tả phương pháp và cách thức tiến hành khảo sát bằng bảng hỏi tại trường ĐHCN TP.HCM

Phụ lục 2: Phiếu khảo sát

Phụ lục 3: Phiếu đồng ý tham gia nghiên cứu

Phụ lục 4: Kết quả thống kê về mẫu, sử dụng SPSS để tập hợp

Phụ lục 5: Thời khóa biểu học kỳ 2 năm học 2009-2010 (lịch giảng của giảng viên)

Phụ lục 6: kết quả nghiên cứu khoa học của Viện Khoa học Công nghệ và môi trường năm 2009

Phụ lục 1: Mô tả phương pháp và cách thức tiến hành khảo sát bằng bảng hỏi tại trường ĐHCN TP.HCM

1.Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu được thực hiện thông qua hai bước là nghiên cứu sơ bộ và nghiên cứu chính thức.

1.1.Nghiên cứu sơ bộ

Đây là bước nghiên cứu định tính nhằm khám phá, điều chỉnh và bổ sung các thông tin liên quan để trả lời cho câu hỏi nghiên cứu chính. Đối với bước này, dùng kỹ thuật thảo luận tay đôi trên một dàn câu hỏi sẵn theo một nội dung được chuẩn bị dựa trên những thang đo, phân tích có sẵn để từng bước bổ sung và hoàn thiện bảng câu hỏi chính thức.

Nghiên cứu sơ bộ được thực hiện với 10 giảng viên đại học (một số giảng viên ở ngoài và một số giảng viên của trường ĐHCN TP.HCM), kết quả phỏng vấn sẽ là cơ sở bổ sung và điều chỉnh thang đo cho bảng hỏi. Sau khi hiệu chỉnh bảng câu hỏi, đã tiến hành thảo luận với một số giảng viên để kiểm tra độ thích hợp của ngôn từ.

Sau khi phỏng vấn các đối tượng nói trên, kiểm tra độ thích hợp của ngôn từ và chỉnh sửa các thang đo ban đầu, đã tiến hành phát bảng câu hỏi để điều tra thử 20 giảng viên. Kết quả các bảng hỏi thử là cơ sở cuối cùng điều chỉnh bảng hỏi.

1.2.Nghiên cứu chính thức

Đây là giai đoạn thu thập số liệu bằng cách phỏng vấn theo bảng câu hỏi.

**** Mô tả bảng hỏi***

Bảng hỏi (phụ lục 2) gồm có 27 câu hỏi, nội dung các câu hỏi bao gồm các phần như sau:

Phần 1 (bao gồm từ câu 1-câu 7): Một số thông tin chung về các giảng viên như năm sinh, giới tính, số năm kinh nghiệm, chức vụ, học hàm, học vị, tốt nghiệp trong nước hay nước ngoài.

Phần 2 (câu 8-câu 25): liên quan đến công việc thực tế (ngoài đi dạy), dạy trong trường bao nhiêu giờ, dạy thêm ở ngoài bao nhiêu giờ? Tại sao lại thích đi dạy thêm ở trường ngoài? Tại sao hầu hết giảng viên không tham gia nghiên cứu khoa học, thầy cô có hài lòng về chính sách lương hay không, tầm quan trọng của nghiên cứu khoa học và chuẩn bị bài giảng trước khi đến lớp như thế nào đối với nâng cao chất lượng giảng dạy và đặc biệt phần này khảo sát thành quả nghiên cứu khoa học của các giảng viên.

Phần 3 (câu 26-27): xuất phát từ ý kiến giảng viên về việc tạo niềm say mê nckh cho các giảng viên thì phải làm gì? Và để tạo môi trường làm việc hấp dẫn các giảng viên thì nhà trường cần phải làm gì?

Mô tả phương pháp khảo sát

Thời gian thực hiện phỏng vấn, khảo sát bằng bảng hỏi là 2 tháng: tháng 12/2009 và tháng 1/2010. Tôi đã phát ra 200 bảng câu hỏi và thu về 114 bảng câu hỏi, đạt tỷ lệ 57%. Trong quá trình làm sạch dữ liệu có 5 bảng hỏi không hợp lệ. Quá trình phỏng vấn được thực hiện trực tiếp giữa tôi và các giảng viên trường ĐHCN, các thầy cô được chọn một cách ngẫu nhiên, không lựa chọn đối tượng giảng viên nào đó. Tôi phát trực tiếp cho giảng viên (thông qua xin phép người có trách nhiệm) và tôi cũng không đưa ra quà cáp gì khiến giảng viên muốn tham gia để có quà, giảng viên tham gia phỏng vấn hoàn toàn tự nguyện và tôi đảm bảo bí mật danh tính cho họ. Và đặc biệt ngoài những câu hỏi trong bảng hỏi thì tôi đã phỏng vấn, tìm hiểu rất nhiều các vấn đề liên quan không thể hiện trên bảng hỏi do tính chất của câu hỏi không thuận tiện đưa vào bảng hỏi, chẳng hạn như tại sao các giảng viên phải giảng nhiều như vậy? do sở thích hay do yếu tố khác?

Phụ lục số 2: Phiếu khảo sát

Phiếu khảo sát

1. **Năm sinh** của Thầy (cô)?.....

2.Giới tính □Nam □Nữ

3. Tình trạng **hôn nhân** □Độc thân □Lập gia đình □Khác

4. Số năm **kinh nghiệm** giảng dạy:

□1 3 năm □4 7 năm □8 -15 năm □>16 năm

5. Hiện nay, **chức vụ** cao nhất Thầy (cô) đang làm?

□Lãnh đạo trường □Phó và Trưởng khoa □Phó và trưởng bộ môn

□Giảng viên □Khác (ghi cụ thể)……

6. **Học hàm và chức danh** cao nhất của Thầy/Cô

□Giáo sư □Phó Giáo sư □Giảng viên cao cấp □Giảng viên □Trợ giảng □Khác(ghi rõ)

7a. Vui lòng cho biết **học vị và nơi đào tạo** của Thầy/Cô

Học vị \ Nơi đào tạo	**Trong nước**	**Nước ngoài**	**Liên kết**
□ Tiến sỹ	□	□	□
□ Thạc sỹ	□	□	□
□ Cử nhân	□	□	□
□Khóa ngắn hạn/Bồi dưỡng sau đại học	□	□	□
□Khác(ghi rõ)……	□	□	□

7b. **Hệ số lương** của Thầy/Cô hiện nay là bao nhiêu?.....

8. Ngoài công việc giảng dạy, Thầy/Cô có **tham gia làm việc thực tế để bổ sung** và **nâng cao trình độ thực tiễn gắn kết với lý thuyết** không?

□Có □Không

9. Nếu có - cụ thể là **công việc gì** sau đây:

□Tư vấn □Mở công ty □Khác(ghi rõ).....

10. Trung bình trong 1 **năm** học, Thầy/Cô **giảng tại trường** khoảng bao nhiêu tiết?

□<510 □510 600 □601 700 □701 800 □>800

11. Ngoài dạy chính tại trường Thầy/Cô có **tham gia giảng ở trường khác** không?

□Có □Không

Nếu có, vui lòng trả lời câu 12:

□200300 □□300 400 □>400

12. Trung bình trong 1 **năm** học, Thầy/Cô **giảng ở trường khác** khoảng bao nhiêu tiết?

-200

13. Ý kiến của Thầy/Cô về lý do Thầy/Cô tham gia giảng dạy các **chương trình khác ngoài trường** như thế nào? Xin đánh dấu vào cột tương ứng.

Lý do tham gia giảng trường khác	Hoàn toàn không quan trọng	Không quan trọng	Bình thường	Quan trọng	Rất quan trọng
Tăng thu nhập	□	□	□	□	□
Trao đổi kinh nghiệm	□	□	□	□	□
Đáp ứng nhu cầu thiếu hụt giảng viên	□	□	□	□	□
Mở rộng quan hệ	□	□	□	□	□
Khác (ghi rõ)……	□	□	□	□	□

14. Trên quan điểm thu nhập, theo Thầy/Cô để không phải đi giảng ở nơi khác mà chỉ giảng ở trường thì Nhà nước hay nhà trường phải trả lương gấp bao nhiêu lần lương hiện tại:

□1.5 lần □2 lần □2.5 lần □3 lần □3.5 lần □4 lần □>4 lần

□ <50 □50 100 □100 150 □150 200 □ >200

15. Thông thường, những lớp Thầy/Cô đã dạy có **sĩ số** khoảng bao nhiêu?

16. Nếu có thể được **chọn lại** Thầy/Cô có chọn nghề giảng viên không?

□Có □Không □Tùy

17. Theo Thầy/Cô những nhận định nào sau đây là động lực để thầy cô trở thành giảng viên. Muốn truyền đạt kiến thức □Muốn đi học thêm. □Có thu nhập cao

□Muốn nghiên cứu khoa học □Muốn phát triển bản thân thông qua cơ sở của trường.

□Truyền thống gia đình □Khác(ghi rõ)……

18. Mức độ **hài lòng** về chế độ **lương thưởng** của trường như thế nào?

□Rất hài lòng □Hài lòng □Không ý kiến □Không hài lòng □R không hài lòng

19. Theo Thầy/Cô tầm quan trọng của việc **nghiên cứu khoa học** như thế nào đối với việc **nâng cao chất lượng giảng dạy**?

□Rất quan trọng □Quan trọng □Không ý kiến □Không quan trọng □Hoàn toàn không quan trọng

20. Theo Thầy/Cô tầm quan trọng của việc **chuẩn bị giáo án, bài giảng** trước khi đến lớp như thế nào?

□Rất quan trọng □Quan trọng□Không ý kiến □Không quan trọng □Hoàn toàn không quan trọng

21. Tổng **thu nhập** (cả trong và ngoài trường) của Thầy/Cô bằng khoảng mấy lần **lương + thưởng** của trường?

□1 lần □1.5 lần □2 lần □2.5 lần □3 lần □>4 lần

22. Trong 5 năm gần đây, Thầy/Cô đã tham gia **bao nhiêu** công trình nghiên cứu khoa học của các cấp:

□Không tham gia □…CTNC cấp trường □…CTNC cấp Bộ □…CTNC cấp Nhà nước

□ …CTNC hợp tác quốc tế □ …. Khác (ghi rõ)……

23. Những công trình nghiên cứu của Thầy/Cô có thể **tham khảo** ở đâu:

□Thư viện trường □Mạng nội bộ □Tạp chí □Gặp trực tiếp thầy □Khác (ghi rõ)……

24. Thầy/Cô có thấy **hài lòng về môi trường nghiên cứu khoa học** của trường không?

□Có □Không

Nếu không, tại sao?.....

25. Thầy/Cô đã từng **viết bài và đăng báo** nào sau đây?

□Không tham gia □Tạp chí của trường □Tạp chí quốc tế

□Tạp chí chuyên ngành □Khác(ghi rõ)……

26. **Để nâng cao khả năng nghiên cứu khoa học** của mình, theo Thầy/Cô, nhà trường cần làm gì? vui lòng đánh dấu vào cột tương ứng:

Chỉ tiêu	Không cần thiết	Ít cần thiết	Không ý kiến	Cần thiết	Rất cần thiết
Tạo ra một **môi trường NCKH** thực sự thu hút mọi người	□	□	□	□	□
Quy chế để **tạo động lực, động cơ** nghiên cứu	□	□	□	□	□
Tập huấn cho giảng viên về phương pháp nghiên cứu khoa học	□	□	□	□	□
Có các buổi **hội thảo định kỳ** về công tác nghiên cứu khoa học	□	□	□	□	□
Cung cấp thêm **tài liệu** cho giảng viên về công tác nghiên cứu	□	□	□	□	□
Có chế độ **khuyến khích, đãi ngộ** hợp lý	□	□	□	□	□

Khác(ghi rõ)	□	□	□	□	□

27. Thầy/Cô đánh giá **môi trường làm việc** của trường hiện nay như thế nào? vui lòng đánh dấu vào cột tương ứng:

Chỉ tiêu	Rất tệ	Chưa tốt lắm	Bình thường	Tốt	Rất tốt
Trường tạo **điều kiện tài chính và thời gian** để giảng viên đi học thêm nâng cao trình độ. Cả dài hạn và ngắn hạn	□	□	□	□	□
Các **trang thiết bị cần thiết** phục vụ giảng dạy (máy tính và các phần mềm hỗ trợ, máy chiếu…)	□	□	□	□	□
Các **điều kiện cần thiết để làm việc** (bàn làm việc riêng, phòng nghiên cứu khoa học, phòng thí nghiệm, tài liệu chuyên ngành, cơ sở dữ liệu….)	□	□	□	□	□
Quan hệ đồng nghiệp: Trao đổi chuyên môn, chủ động tổ chức và tham gia hội thảo nhiệt huyết	□	□	□	□	□
Quan hệ với sinh viên: hiểu sinh viên và nhận được phản hồi từ sinh viên	□	□	□	□	□
Các **điều kiện chăm sóc khách** (kỳ nghỉ hàng năm, thủ tục hành chính ở trường, kiểm tra sức khỏe, cho vay tiền khi xây nhà….)	□	□	□	□	□

Phụ lục 3: Phiếu đồng ý tham gia nghiên cứu

Chương trình giảng dạy kinh tế Fulbright

Phiếu đồng ý tham gia nghiên cứu

***Đề tài*:** Chính sách đãi ngộ giảng viên nhằm nâng cao chất lượng giảng dạy tại trường Đại học Công nghiệp TP Hồ Chí Minh

Địa điểm nghiên cứu**:** Trường Đại học công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh

Nghiên cứu viên**: Văn Thị Quý**

Mục đích nghiên cứu**:** Tìm ra một số chính sách đề xuất nâng cao chất lượng giảng dạy của giảng viên.

Thông tin nghiên cứu của tôi được giữ bảo mật tuyệt đối và tôi đảm bảo thông tin cá nhân của Thầy/Cô tuyệt đối được giữ bí mật và chỉ sử dụng vào mục đích nghiên cứu này của tôi.

Thầy/Cô không có bất cứ một rủi ro nào khi tham gia nghiên cứu.

Nếu Thầy/cô có bất cứ câu hỏi nào về nghiên cứu này, có thể liên hệ Văn Thị Quý theo số điện thoại 0982 741 197 hoặc địa chỉ email m1.quyvt@fetp.vnn.vn.

Tính tự nguyện tham gia: Việc tham gia nghiên cứu là hoàn toàn tự nguyện. Thầy/Cô có quyền rút lui khỏi nghiên cứu bất cứ lúc nào mà không phải chịu bất cứ chi phí hay ảnh hưởng về lợi ích nào.

Nếu đồng ý tham gia nghiên cứu, xin vui lòng ký tên.

Chữ ký người tham gia /12/2009

Ngày tháng năm

12/12/2009

Chữ ký điều tra viên Ngày tháng năm

Phụ lục 4: Kết quả thống kê về mẫu, sử dụng SPSS để tập hợp

Giới tính

		Tần suất	Tỷ lệ phần trăm	Tỷ lệ phần trăm giá trị	Tỷ lệ phần trăm tích lũy
Giá trị	Nữ	52	47.7	47.7	47.7
	Nam	57	52.3	52.3	100.0
	Tổng	109	100.0	100.0	

Tình traïng hoân nhaân

		Tần suất	Tỷ lệ phần trăm	Tỷ lệ phần trăm giá trị	Tỷ lệ phần trăm tích lũy
Giá trị	Độc thân	43	39.4	39.4	39.4
	Lập gia đình	65	59.6	59.6	99.1
	Khác	1	.9	.9	100.0
	Tổng	109	100.0	100.0	

Soá naêm kinh nghieäm

		Tần suất	Tỷ lệ phần trăm	Tỷ lệ phần trăm giá trị	Tỷ lệ phần trăm tích lũy
Giá trị	Kinh nghiệm 1-3 năm	51	46.8	46.8	46.8
	Kinh nghiệm 4-7 năm	21	19.3	19.3	66.1
	Kinh nghiệm 8-15 năm	26	23.9	23.9	89.9
	Kinh nghiệm > 16 năm	11	10.1	10.1	100.0
	Tổng	109	100.0	100.0	

Chöùc vuï cao nhaát hieän nay ñang laøm

		Tần suất	Tỷ lệ phần trăm	Tỷ lệ phần trăm giá trị	Tỷ lệ phần trăm tích lũy
Giá trị	Phó và trưởng khoa	9	8.3	8.3	8.3
	Phó và trưởng bộ môn	10	9.2	9.2	17.4
	Giảng viên	89	81.7	81.7	99.1
	Khác (ghi cụ thể)	1	.9	.9	100.0
	Tổng	109	100.0	100.0	

Hoïc haøm vaø chöùc danh cao nhất

		Tần suất	Tỷ lệ phần trăm	Tỷ lệ phần trăm giá trị	Tỷ lệ phần trăm tích lũy
Giá trị	Phó Giáo sư	1	.9	.9	.9
	Giảng viên cao cấp	3	2.8	2.8	3.7
	Giảng viên	101	92.7	93.5	97.2
	Khác (ghi rõ)	3	2.8	2.8	100.0
	Tổng	108	99.1	100.0	
Lỗi		1	.9		
Tổng			100.0		

Coâng vieäc tham gia thöïc teá

		Tần suất	Tỷ lệ phần trăm	Tỷ lệ phần trăm giá trị	Tỷ lệ phần trăm tích lũy
Giá trị	Tư vấn	25	22.9	44.6	44.6
	Mở công ty	14	12.8	25.0	69.6
	Khác(ghi rõ)	17	15.6	30.4	100.0
	Tổng	56	51.4	100.0	
Lỗi		53	48.6		
Tổng		109	100.0		

Toảng thu nhaäp thöïc teá hieän nay baèng maáy laàn löông + thöôûng taïi tröôøng

		Tần suất	Tỷ lệ phần trăm	Tỷ lệ phần trăm giá trị	Tỷ lệ phần trăm tích lũy
Giá trị	Một lần	40	36.7	37.4	37.4
	1.5 l lần	30	27.5	28.0	65.4
	2 lần	14	12.8	13.1	78.5
	2.5 lần	9	8.3	8.4	86.9
	3 lần	10	9.2	9.3	96.3
	> 4 lần	4	3.7	3.7	100.0
	Tổng	107	98.2	100.0	
Lỗi		2	1.8		
Tổng		109	100.0		

Khong tham gia

		Tần suất	Tỷ lệ phần trăm	Tỷ lệ phần trăm giá trị	Tỷ lệ phần trăm tích lũy
Giá trị	Có tham gia đề tài	43	39.4	39.4	39.4
	Không tham gia đề tài	66	60.6	60.6	100.0
	Tổng	109	100.0	100.0	

CTNC caáp tröôøng

		Tần suất	Tỷ lệ phần trăm	Tỷ lệ phần trăm giá trị	Tỷ lệ phần trăm tích lũy
Giá trị	không	79	72.5	72.5	72.5
	Có	30	27.5	27.5	100.0
	Tổng	109	100.0	100.0	

CTNC caáp boä

		Tần suất	Tỷ lệ phần trăm	Tỷ lệ phần trăm giá trị	Tỷ lệ phần trăm tích lũy
Giá trị	không	103	94.5	94.5	94.5
	Có	6	5.5	5.5	100.0
	Tổng	109	100.0	100.0	

CTNC hôïp caùc quoác teá

		Tần suất	Tỷ lệ phần trăm	Tỷ lệ phần trăm giá trị	Tỷ lệ phần trăm tích lũy
Giá trị	không	105	96.3	96.3	96.3
	Có	4	3.7	3.7	100.0
	Tổng	109	100.0	100.0	

Khac (ghi roõ)

		Tần suất	Tỷ lệ phần trăm	Tỷ lệ phần trăm giá trị	Tỷ lệ phần trăm tích lũy
Giá trị	không	107	98.2	98.2	98.2
	Có	2	1.8	1.8	100.0
	Tổng	109	100.0	100.0	

Thö vieän tröôøng

		Tần suất	Tỷ lệ phần trăm	Tỷ lệ phần trăm giá trị	Tỷ lệ phần trăm tích lũy
Giá trị	.00	27	24.8	61.4	61.4
	Thư viện trường	17	15.6	38.6	100.0
	Tổng	44	40.4	100.0	
Lỗi		65	59.6		
Tổng			100.0		

Maïng noäi boä

		Tần suất	Tỷ lệ phần trăm	Tỷ lệ phần trăm giá trị	Tỷ lệ phần trăm tích lũy
Giá trị	.00	35	32.1	79.5	79.5
	Thư viện trường	9	8.3	20.5	100.0
	Tổng	44	40.4	100.0	
Lỗi		65	59.6		
Tổng			100.0		

Taïp chí

		Tần suất	Tỷ lệ phần trăm	Tỷ lệ phần trăm giá trị	Tỷ lệ phần trăm tích lũy
Giá trị	.00	22	20.2	50.0	50.0
	Thư viện trường	22	20.2	50.0	100.0
	Tổng	44	40.4	100.0	
Lỗi		65	59.6		
Tổng			100.0		

Gaëp tröïc tieáp thaày

		Tần suất	Tỷ lệ phần trăm	Tỷ lệ phần trăm giá trị	Tỷ lệ phần trăm tích lũy
Giá trị	.00	29	26.6	65.9	65.9
	Thư viện trường	15	13.8	34.1	100.0
	Tổng	44	40.4	100.0	
Lỗi		65	59.6		
Tổng			100.0		

Khac (ghi roõ)

		Tần suất	Tỷ lệ phần trăm	Tỷ lệ phần trăm giá trị	Tỷ lệ phần trăm tích lũy
Giá trị	.00	41	37.6	93.2	93.2
	Thư viện trường	3	2.8	6.8	100.0
	Tổng	44	40.4	100.0	
Lỗi		65	59.6		
Tổng		109	100.0		

Thaày coâ coù haøi loøng và môi tröôøng NCKH

		Tần suất	Tỷ lệ phần trăm	Tỷ lệ phần trăm giá trị	Tỷ lệ phần trăm tích lũy
Giá trị	không	35	32.1	40.2	40.2
	Có	52	47.7	59.8	100.0
	Tổng	87	79.8	100.0	
Lỗi		22	20.2		
Tổng		109	100.0		

Khong tham gia

		Tần suất	Tỷ lệ phần trăm	Tỷ lệ phần trăm giá trị	Tỷ lệ phần trăm tích lũy
Giá trị	không	38	34.9	34.9	34.9
	Có	71	65.1	65.1	100.0
	Tổng	109	100.0	100.0	

Taïp chí cuûa tröôøng

		Tần suất	Tỷ lệ phần trăm	Tỷ lệ phần trăm giá trị	Tỷ lệ phần trăm tích lũy
Giá trị	không	97	89.0	89.0	89.0
	Có	12	11.0	11.0	100.0
	Tổng	109	100.0	100.0	

Taïp chí quoác teá

		Tần suất	Tỷ lệ phần trăm	Tỷ lệ phần trăm giá trị	Tỷ lệ phần trăm tích lũy
Giá trị	Không	101	92.7	92.7	92.7
	Có	7	6.4	6.4	99.1
	Lỗi	1	.9	.9	100.0
	Tổng	109	100.0	100.0	

Taïp chí chuyeân ngaønh

		Tần suất	Tỷ lệ phần trăm	Tỷ lệ phần trăm giá trị	Tỷ lệ phần trăm tích lũy
Giá trị	không	84	77.1	77.1	77.1
	Có	25	22.9	22.9	100.0
	Tổng	109	100.0	100.0	

Khac (ghi roõ)

		Tần suất	Tỷ lệ phần trăm	Tỷ lệ phần trăm giá trị	Tỷ lệ phần trăm tích lũy
Giá trị	không	106	97.2	97.2	97.2
	Có	3	2.8	2.8	100.0
	Tổng	109	100.0	100.0	