

# GIẢI PHÁP THỨC ĐẨY CÔNG TÁC NGHIÊN CỨU KHOA HỌC TRONG GIẢNG VIÊN TRẺ THÔNG QUA KHỞI NGHIỆP SÁNG TẠO ĐỔI MỚI

Hồ Thiện Thông Minh  
Khoa Quản trị Kinh doanh, Trường Đại học Quốc tế Sài Gòn

## TÓM TẮT

*Bài viết tham luận này đề cập đến công tác nghiên cứu khoa học (NCKH) và ứng dụng các kết quả nghiên cứu vào thực tiễn của giảng viên nhằm nâng cao chất lượng giảng dạy ở các trường đại học. Bài tham luận này cho thấy đa số các giảng viên đều ý thức được tầm quan trọng của công tác nghiên cứu khoa học đối với việc nâng cao chất lượng giảng dạy trong trường đại học. Tuy nhiên, vì nhiều lý do khác nhau, công tác nghiên cứu khoa và ứng dụng chưa thực sự được các giảng viên trẻ (GVT) chú trọng. Bên cạnh đó, cũng đưa ra một số kiến nghị và giải pháp cụ thể nhằm khuyến khích, thúc đẩy công tác nghiên cứu khoa học trong giảng viên trẻ và ứng dụng trong thực tế.*

## 1. Đặt vấn đề

Một bài giảng hay là kết quả của một thái độ hoạt động nghiên cứu nghiêm túc và công phu, như một công trình nghiên cứu để cho sinh viên và thế hệ đi sau học tập và tham khảo. Qua thực tiễn giảng dạy, thường hé lộ những vấn đề, đề tài mới, thú vị, đánh thức và phát triển thêm năng lực nghiên cứu của thầy. Nên có thể nói, hoạt động nghiên cứu khoa học đối với giảng viên là hoạt động thường xuyên, liên tục trong suốt cuộc đời nhà giáo, thậm chí, sau khi rời bục giảng nhiều công trình nghiên cứu của nhà giáo được công bố khiến đồng nghiệp phải thán phục. Hơn nữa, hoạt động nghiên cứu cần được các trường đại học chú trọng, đầu tư, và càng là trường đại học, cao đẳng nổi tiếng càng phải đầu tư đa bội cho việc nghiên cứu. NCKH để đảm bảo và nâng cao chất lượng đào tạo, đáp ứng nhu cầu nhân lực cho xã hội, mang lại uy tín, vị thế cho nhà giáo- nhà khoa học, cho cơ sở giáo dục và đào tạo.

Giảng viên trẻ (GVT) được coi là đội ngũ kế cận, tương lai của một trường đại học, là những người mới vào nghề, đang trong độ tuổi thanh niên tràn đầy nhiệt huyết, tinh thần nghề nghiệp. GVT làm việc ở trường đại học phải đáp ứng yêu cầu đòi hỏi cao hơn so với các nhà giáo ở bậc học khác không chỉ do môi trường, hay đối tượng dạy học mà còn do chính yêu cầu tự thân người giảng viên - có khả năng độc lập nghiên cứu và ứng dụng khoa học. Song, cơ hội nào để GVT được tiếp cận đề tài nghiên cứu, được phát triển năng lực nghiên cứu vẫn là vấn đề nóng cho không chỉ người trong cuộc. Giảng viên trẻ được coi là đội ngũ kế cận, tương lai của một trường đại học.

## **2. Hiện trạng nghiên cứu khoa học và chuyển giao nghiên cứu khoa học của giảng viên trong các trường đại học**

Theo Quyết định số 64/2008/QĐ-BGDĐT, ngày 28/11/2008 của Bộ Giáo dục và Đào tạo về chế độ làm việc đối với giảng viên của các trường đại học thì đào tạo và nghiên cứu khoa học là hai nhiệm vụ trọng tâm của trường đại học. Trong đó, nghiên cứu khoa học là nhiệm vụ không thể thiếu của mỗi giảng viên đại học, nghiên cứu khoa học của giảng viên có vai trò rất quan trọng trong thang điểm đánh giá uy tín giữa các trường đại học. Có thể khẳng định rằng, hoạt động nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ góp phần quan trọng vào việc nâng cao trình độ khoa học của giảng viên, nâng cao chất lượng đào tạo, đồng thời khẳng định vị thế và uy tín của trường với xã hội. Nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ chính là việc thực hiện các đề tài/dự án cấp trường, cấp tỉnh, cấp bộ, cấp nhà nước; các hợp đồng kinh tế chuyển giao công nghệ thì không phải bất cứ giảng viên nào cũng có thể làm được. Bởi vậy, các công trình nghiên cứu khoa học phải là sản phẩm của quá trình tích lũy kiến thức và kinh nghiệm, được phát huy vào thời điểm thích hợp để tạo ra các sản phẩm trí tuệ, thỏa mãn cơ bản ba yêu cầu: tính mới, tính khoa học và tính thực tiễn. Còn lĩnh vực chuyển giao công nghệ thì rất cần bí quyết, cho dù yêu cầu về tính khoa học và tính mới mẽ có thể không cao.

Hiện nay, việc xây dựng đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lý các trường đại học, cao đẳng cũng đang là một mục tiêu ưu tiên của ngành Giáo dục nhằm nâng cao chất lượng giáo dục đại học, đáp ứng nhu cầu về nhân lực chất lượng cao và hội nhập quốc tế, phấn đấu đến năm 2020 đào tạo được 20.000 tiến sĩ, và từ nay đến năm 2015 “đào tạo được 1000 giảng viên đạt chuẩn khu vực và quốc tế, 100% số giảng viên giảng dạy lý thuyết trong các chương trình tiên tiến đạt trình độ tiến sĩ”. Vậy, để thực hiện mục tiêu này các trường đại học sẽ làm gì, sự trẻ hóa đội ngũ giảng viên sẽ được giải quyết bằng cách nào khi mà vẫn còn không ít những mặc cảm, chưa thực sự tin tưởng vào đội ngũ GVT.

Đã từng có quan niệm cho rằng, trường đại học nên tạo điều kiện cho các giáo sư đầu ngành, những người có thâm niên nghiên cứu hơn là các GVT, GVT nên tập trung ưu tiên cho giảng dạy, và nghiên cứu những đề tài cấp cao (có kinh phí lớn) phải là những giáo sư có kinh nghiệm, lâu năm,... Nếu cực đoan quan niệm như vậy sẽ dẫn đến việc tách biệt hai hoạt động chính của giảng viên đại học là nghiên cứu và giảng dạy, NCKH sẽ là tháp ngà độc tôn của một số người, và tất yếu sẽ làm chảy máu chất xám, lãng phí tài năng. Nhưng quan niệm như thế cũng đáng để phản tỉnh suy nghĩ, rằng GVT làm thế nào để khẳng định được năng lực nghiên cứu của mình, vì không phải tất cả những GVT đều có năng lực và niềm ham mê NCKH, hơn nữa, kinh phí NCKH không phải là thứ quý phức lợi để đem ra chia đều. Việc khẳng định năng lực cá nhân và khả năng giành được vị trí chủ nhiệm đề tài lớn hay các chương trình dự án nghiên cứu phụ thuộc vào chính cá

nhân GVT, họ cần ý thức về nhiệm vụ và trách nhiệm của một người trí thức- nhà giáo- nhà khoa học. Thực tế không chỉ ở nước ngoài mà ngay cả ở nước ta, nhiều GVT là những nhân tố tích cực, hiệu quả trong nghiên cứu và giảng dạy, được trọng dụng, mời gọi tham gia vào nhiều đề tài lớn, giảng dạy ở các trường nổi tiếng, và có rất nhiều công trình nghiên cứu xuất sắc. Việc phát triển năng lực nghiên cứu và giảng dạy của GVT hiện nay dường như vẫn chưa được các cơ sở giáo dục coi trọng triệt để, vẫn bị coi là chuyện của cá nhân, cũng giống như việc phấn đấu để phong hàm giáo sư, phó giáo sư là chuyện của riêng ai đó mà cơ sở nghiên cứu, giáo dục và đào tạo không tỏ ra mặn mà quan tâm hoặc có chế độ khuyến khích thích đáng.

Điều này cũng cho thấy, chính GVT làm mất cơ hội NCKH. Năng lực NCKH tiềm ẩn trong đội ngũ GVT Nghiên cứu tức là xem xét, tìm hiểu kỹ lưỡng để nhận biết khách quan vấn đề, giải quyết vấn đề hoặc lĩnh hội tri thức mới. NCKH được coi là một quá trình mà chủ thể tiến hành một chuỗi những hoạt động quan sát, thu thập thông tin, tìm hiểu, đánh giá khách quan, có hệ thống và chi tiết để đưa ra những kết luận nhằm nhận biết vấn đề một cách sâu sắc và đầy đủ. Nghiên cứu trong thực tế cuộc sống trở thành nhu cầu tất yếu cho bất cứ ai muốn tìm hiểu kỹ lưỡng nội dung, bản chất sự việc, vấn đề, nhưng đối với NCKH yêu cầu chủ thể phải có tri thức khoa học, có tư duy khoa học, phương pháp luận và định hướng hoạt động nghiên cứu rõ ràng. làm thế nào để khai thác hết tiềm năng, tạo cơ hội, phát huy năng lực, lòng nhiệt tình của GVT.

Theo quy định về chế độ làm việc đối với giảng viên bình quân trong năm học là 1.760 giờ, gồm: giảng dạy 900 giờ, nghiên cứu khoa học 500 giờ, hoạt động chuyên môn 360 giờ. Mỗi giảng viên phải hoàn thành nhiệm vụ nghiên cứu khoa học được giao ứng với ngạch, chức danh hoặc vị trí công việc, phải công bố kết quả nghiên cứu (sản phẩm, bài báo, đề tài ...). Giảng viên trường đại học là những người có năng lực trí tuệ cao, có khả năng sư phạm và độc lập NCKH, họ cần được coi là nhân vật trung tâm, được coi trọng và đãi ngộ xứng đáng. Nếu trường đại học là môi trường sư phạm mẫu mực, là cái nôi sản sinh và phát triển văn hóa, tri thức, khoa học thì tác nhân trực tiếp quan trọng vào môi trường đó chính là đội ngũ giảng viên; và muốn khẳng định tương lai của nhà trường thì cần có định hướng chiến lược đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ GVT. Tuy nhiên, việc ban hành chính sách đãi ngộ thỏa đáng với giảng viên (trong đó có GVT) cũng cần đi kèm với những yêu cầu cao hơn về hiệu quả lao động của nhà giáo, chú trọng tới chất lượng bài giảng, sản phẩm NCKH, sản phẩm đào tạo. Tiềm năng NCKH cũng như cơ hội của đội ngũ GVT rất nhiều. Nhưng làm thế nào để khai thác hết tiềm năng, tạo cơ hội, phát huy năng lực, lòng nhiệt tình của họ thì cần đến nhiều yếu tố, và cần được cộng hưởng quan tâm của nhiều cá nhân, tổ chức trong và ngoài nhà trường. Đã đến lúc cần phải thay đổi tư duy về chiến lược phát triển đội ngũ trong các nhà trường, nhà trường không thể thờ ơ

hay đứng ngoài việc đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực có chất lượng cho chính nhà trường; nhà trường cũng không thể thụ động trông đợi nguồn bổ sung nhân lực mang tính “áp đặt” để rồi lại loay hoay mãi với những vấn đề muôn thủa: chất lượng giảng viên yếu, giảng dạy trái môn, không có giảng viên đầu đàn, chất lượng đầu ra kém... Một trong những bài toán phát triển đội ngũ nên được chú trọng đến là phát huy mọi tiềm năng sẵn có của đội ngũ giảng viên, sinh viên giỏi trong trường; có chiến lược đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng giảng viên; khái thác, tạo cơ hội, phát huy năng lực, sở trường, lòng nhiệt tình giảng dạy và NCKH của giảng viên.

### **3. Giải pháp chung nâng cao nghiên cứu khoa học và ứng dụng thực tiễn**

Có thể nêu một số giải pháp tạo cơ hội, phát triển năng lực NCKH cho GVT như sau:

1. Tạo hành lang pháp lý phát triển GVT, phát huy năng lực NCKH Công tác phát triển GVT trong trường đại học. Dựa trên các văn bản của Bộ GD&ĐT như: Điều lệ trường đại học và các quy định về tiêu chuẩn, chế độ, kiểm định đánh giá chất lượng trường đại học,... các trường xây dựng quy định chế độ làm việc của giảng viên, tiêu chuẩn đánh giá chất lượng giảng viên một cách hợp lý, phù hợp với điều kiện, đặc thù của nhà trường, trong đó chú trọng việc xây dựng, phát triển đội ngũ, đào tạo, bồi dưỡng GVT. Thay đổi, bổ sung các quy định NCKH chú ý đến chất lượng, hiệu quả thực tế nghiên cứu của chủ nhiệm đề tài; tạo điều kiện về mặt pháp lý để GVT có thể độc lập nghiên cứu, hoặc hợp tác nghiên cứu những đề tài cấp cao, có nguồn kinh phí dồi dào.

2. Đổi mới công tác hướng dẫn, bồi dưỡng GVT Trường đại học là trung tâm nghiên cứu, thực hành khoa học công nghệ, nhưng như trên đã nói, nếu không chú trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ thì không thể duy trì, phát triển đội ngũ, không thể có được thương hiệu trên “thị trường giáo dục”. Đối với GVT, nơi tốt nhất để học nghề và rèn luyện năng lực sư phạm, năng lực nghiên cứu là được làm việc cùng với các giáo sư, nhà giáo, nhà khoa học giỏi. Phân công người hướng dẫn, bồi dưỡng GVT nên trở thành quy định bắt buộc đối với giáo sư, phó giáo sư, tiến sĩ, giảng viên chính, giảng viên cao cấp trong trường đại học. GVT được định hướng NCKH chuyên ngành, xác định được thế mạnh của mình, những vấn đề mới để đi sâu nghiên cứu. Tuổi trẻ luôn nhanh nhạy với cái mới, ham khám phá và thích phản biện nên rất cần được sự đồng cảm, giúp đỡ nhiệt tình của người đi trước. Việc bồi dưỡng, phát triển GVT cần một sự đổi mới thực chất và hiệu quả hơn là những hô hào, sáo rỗng nên cần có một chế độ pháp lý đối với GVT và cán bộ hướng dẫn, sao cho việc phát triển nghề nghiệp của giảng viên không phải là chuyện của cá nhân (cá nhân GVT và người hướng dẫn) mà là chiến lược phát triển chung của nhà trường, nhà trường phải có trách nhiệm, phải coi việc đó là bắt buộc, là vấn đề sống còn của nhà trường, là giá trị, thương hiệu của nhà trường.

3. Phát triển phong trào thi đua NCKH Thi đua NCKH của giảng viên kết hợp đồng thời với phong trào dạy tốt học tốt. GVT cần đặt ra yêu cầu phải tham gia vào các đề tài nghiên cứu, viết sáng kiến kinh nghiệm, bài báo khoa học,... Trường đại học và các đoàn thể thường xuyên duy trì và phát động các phong trào thi đua có hiệu quả, tức là phát triển một không gian khoa học, trân trọng, tôn vinh con người và sản phẩm của tư duy sáng tạo. Trường đại học vừa là môi trường nghiên cứu nhưng cũng vừa là môi trường triển khai nhiệm vụ phát triển nghiên cứu, coi đột phá, sáng tạo là mục tiêu phát triển và khẳng định vị thế nhà trường. Hoạt động thi đua NCKH cần được đẩy mạnh, gắn sát với lợi ích cá nhân nhằm tận dụng, phát huy tiềm năng nghiên cứu đối với cán bộ giảng dạy bằng các hình thức như: thành lập quỹ khen thưởng NCKH, tài năng trẻ, tổ chức buổi tọa đàm, giới thiệu, quảng bá sản phẩm nghiên cứu có chất lượng...

4. Cải thiện chế độ tiền lương ngạch giảng viên, chế độ khen thưởng, cơ chế phân bổ kinh phí hợp lý Chế độ cải cách tiền lương của chính phủ cần sớm được điều chỉnh cho phù hợp. Trường đại học nghiên cứu, tiến hành các hoạt động tăng nguồn thu nhập của giảng viên, xây dựng cơ chế phân bổ kinh phí NCKH chú trọng chất lượng đề tài và năng lực nghiên cứu của cán bộ; khuyến khích các tổ chức đầu tư, hợp tác NCKH; Khen thưởng kịp thời những cá nhân có thành tích trong nghiên cứu và giảng dạy; phát hiện và khuyến khích GVT có tài năng NCKH tham gia nghiên cứu các đề tài trong và ngoài trường, giúp đỡ kinh phí, tạo cơ hội cho GVT đi học tập, nghiên cứu ở những trường đại học lớn, những cơ sở nghiên cứu uy tín ở trong và ngoài nước. Nhà trường ngày càng mong muốn nhận những GVT có trình độ cao và đạt chất lượng trong giảng dạy và NCKH, và cũng cần đãi ngộ họ xứng đáng hơn, tạo nhiều cơ hội để họ khẳng định năng lực cá nhân.

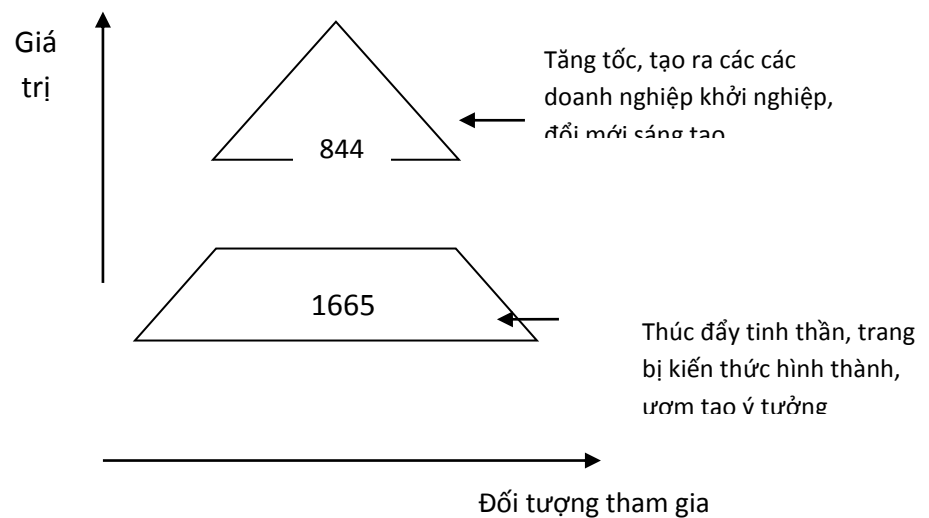
#### **4. Giải pháp đặc trưng nâng cao nghiên cứu khoa học và ứng dụng thực tiễn thông qua hoạt động khởi nghiệp đổi mới sáng tạo**

Ngày 30/10/2017, Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Quyết định số 1665/QĐ-TTg về việc phê duyệt Đề án “Hỗ trợ học sinh, sinh viên khởi nghiệp đến năm 2025”. (Đề án 1665).

Đề án 1665 với mục tiêu thúc đẩy tinh thần khởi nghiệp của học sinh, sinh viên và trang bị các kiến thức, kỹ năng về khởi nghiệp cho học sinh, sinh viên trong thời gian học tập tại các nhà trường. Tạo môi trường thuận lợi để hỗ trợ học sinh, sinh viên hình thành và hiện thực hóa các ý tưởng, dự án khởi nghiệp, góp phần tạo việc làm cho học sinh, sinh viên sau khi tốt nghiệp.

Như vậy, cùng với Đề án “Hỗ trợ hệ sinh thái khởi nghiệp đổi mới sáng tạo quốc gia đến năm 2025” (đề án 844), việc triển khai Đề án 1665 một cách hiệu quả sẽ tạo ra nền tảng hỗ trợ cộng đồng khởi nghiệp mang tính bền vững cao hơn. Hay nói cách khác Đề án

1665 là bộ phận vững chắc để tạo ra giá trị, tạo ra các doanh nghiệp khởi nghiệp đổi mới sáng tạo.



Sau khi Đề án 1665 được ban hành, Bộ Giáo dục và Đào tạo đã ban hành Quyết định số 1230/QĐ-BGDĐT ngày 30/3/2018 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo về việc ban hành Kế hoạch triển khai Đề án “Hỗ trợ học sinh, sinh viên khởi nghiệp đến năm 2025” của ngành Giáo dục; công văn số 1832/BGDĐT-GDCTHSSV ngày 08/5/2018 của Bộ Giáo dục và Đào tạo hướng dẫn các cơ sở đào tạo triển khai công tác hỗ trợ học sinh, sinh viên khởi nghiệp trong các nhà trường. Tuy nhiên, việc triển khai Quyết định số 1665 trong các cơ sở đào tạo thời gian qua còn chậm và chưa có nhiều chuyển biến rõ nét bởi một số nguyên nhân cơ bản sau:

- Công tác truyền thông về Đề án trong thời gian qua chưa được đẩy mạnh.
- Các nhà trường chưa xác định đúng vai trò của công tác hỗ trợ học sinh, sinh viên khởi nghiệp.
- Đội ngũ cán bộ đặc biệt là **các giảng viên trẻ (GVT)** có khả năng nghiên cứu khoa học và ứng dụng thực tiễn đồng thời hiểu về công tác hỗ trợ học sinh, sinh viên khởi nghiệp trong các nhà trường hầu như chưa có, do đó công tác tham mưu còn hạn chế.

- Môi trường hỗ trợ sinh viên khởi nghiệp trong các trường đại học còn chưa được hình thành và vận hành một cách bài bản đặc biệt là đội ngũ GVT chưa thực sự là các mentors có ý nghĩa cho sinh viên khởi nghiệp.

Ngày 18/6/2018, tại phiên họp của Ủy ban quốc gia Đổi mới giáo dục đào tạo và Hội đồng quốc gia Giáo dục và Phát triển nguồn nhân lực, Thủ tướng Chính phủ yêu cầu với Bộ Giáo dục và Đào tạo “chỉ đạo các cơ sở giáo dục đại học đưa vấn đề khởi nghiệp vào chương trình giảng dạy, nghiên cứu khoa học và ứng dụng thực tiễn cụ thể, thực tế hơn và coi đó là một nội dung kiểm định quan trọng tại các cơ sở giáo dục đại học trong thời gian sắp tới; Đồng thời các trường đại học cần đặt ra những mục tiêu cụ thể về hoạt động khởi nghiệp trong đào tạo”.

Các hội nghị được tổ chức với mục đích quán triệt tinh thần chỉ đạo của Thủ tướng Chính phủ về việc đẩy mạnh triển khai hỗ trợ học sinh, sinh viên khởi nghiệp trong các cơ sở đào tạo thông qua đội ngũ GVT có năng lực nghiên cứu khoa học và ứng dụng để từ đó bằng sự năng động, sáng tạo của GVT, các nhà trường sẽ đặt ra mục tiêu cụ thể về các hoạt động khởi nghiệp trong nhà trường và tương ứng với đó là các giải pháp để thúc đẩy hoạt động khởi nghiệp trong nhà trường gắn liền hoạt động nghiên cứu khoa học của GVT, góp phần tạo nên một hệ sinh thái khởi nghiệp quốc gia bền vững.

Từ thực tiễn của các quốc gia khởi nghiệp trên thế giới cũng như các báo cáo của các cơ quan tham mưu cho Chính phủ về hoạt động khởi nghiệp đều đề cao vai trò của trường đại học trong hệ sinh thái khởi nghiệp quốc gia. Trường đại học đóng vai trò hết sức quan trọng trong các giai đoạn chính của khởi nghiệp, cụ thể là:

- Cung cấp những kiến thức cơ bản, xây dựng những chương trình đào tạo tinh thần doanh nhân, tinh thần khởi nghiệp, tư duy khởi nghiệp, cung cấp các kiến thức cần thiết để hệ trẻ có thể đối mặt với các vấn đề của thực tiễn một cách tích cực nhất, nhìn thấy trong các khó khăn những cơ hội mang tính thách thức, có niềm tin và động lực để giải quyết khó khăn, mang lại giá trị cho bản thân, cộng đồng và doanh nghiệp. Đó cũng là cách để học sinh, sinh viên có thể tạo lập sự nghiệp của mình, dù là đi làm thuê hay khởi tạo doanh nghiệp riêng.

- Trường đại học phải là nơi cung cấp thông tin, tạo môi trường, tổ chức các hoạt động nhằm mục đích truyền cảm hứng, thúc đẩy tinh thần khởi nghiệp của sinh viên. Gắn kết giảng viên đặc biệt là GVT, các đề tài nghiên cứu khoa học của giảng viên trẻ, sinh viên với các nguồn lực của nhà trường, tổ chức các cuộc thi nhằm tìm ra và nuôi dưỡng các ý tưởng sáng tạo, khởi nghiệp, hỗ trợ các dự án, ý tưởng ngày càng hoàn thiện hơn giúp sinh viên có thể khởi nghiệp thành công sau khi tốt nghiệp.

- Trường đại học là nơi cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cao cho hệ sinh thái: các nhà sáng lập và điều hành doanh nghiệp khởi nghiệp, nhân lực làm việc trong các

công ty khởi nghiệp, các nhà quản lý và các chuyên gia. Vai trò của GVT rất quan trọng để kết nối cùng với các hoạt động hỗ trợ cơ sở vật chất, hạ tầng, phòng thí nghiệm, vườn ươm cho các dự án khởi nghiệp tại trường đại học.

Trong bối cảnh tinh thần khởi nghiệp đang lan tỏa mạnh mẽ trong giới trẻ, việc định hướng cho sinh viên có những bước đi phù hợp trong quá trình khởi nghiệp của bản thân là điều cần thiết. Đẩy mạnh đào tạo đổi mới sáng tạo và khởi nghiệp trong các trường đại học bằng việc không nên dạy các kiến thức về lý thuyết nhiều, mà thiên về việc tư vấn theo từng dự án khởi nghiệp cụ thể của sinh viên. Nhà trường luôn tạo môi trường để các đối tượng mong muốn khởi nghiệp cùng trao đổi với nhau và lắng nghe chia sẻ kinh nghiệm của những người đã khởi nghiệp thành công. Ở đó từ sinh viên, giảng viên trẻ, mọi đối tượng có mong muốn khởi nghiệp đều có thể tham gia.

Để tạo động lực thu hút giảng viên trẻ các trường tham gia phong trào khởi nghiệp và đạt kết quả tốt, có ý nghĩa ứng dụng vào thực tiễn cao, bài viết này đưa ra các giải pháp sau:

- Phải đề cao tinh thần trách nhiệm trong hoạt động nghiên cứu khoa học; phải gắn kết giữa công tác giảng dạy với nghiên cứu khoa học trong đội ngũ GVT phù hợp với hoạt động khởi nghiệp. Từ đó, đề ra kế hoạch các cuộc thi nâng cao nhận thức khởi nghiệp trong sinh viên thông qua nghiên cứu hướng dẫn của GVT kết hợp với công tác hướng dẫn nghiên cứu khoa học cho sinh viên, học viên sau đại học; tham gia đóng góp ý kiến để hoạt động nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ hiện đại càng ngày, càng hoàn thiện và phát triển hơn nữa trong nhà trường.
- Gắn kết giảng viên trẻ của trường trong lĩnh vực nghiên cứu khoa học với Sở ban ngành, các cơ quan, doanh nghiệp ứng dụng kết quả sản phẩm đề tài khởi nghiệp tại địa phương. Hằng năm, nhà trường, các Sở và cơ quan ban ngành có liên quan phải tạo điều kiện thông qua hoạt động khởi nghiệp để các giảng viên trẻ gặp gỡ và trao đổi với sinh viên, các doanh nghiệp về nhu cầu về đặt hàng các đề tài, để khi kết quả nghiên cứu khoa học thì ứng dụng liền trong sản xuất và đời sống.
- Cần phải có người đầu ngành chuyên môn về nghiên cứu khoa học để tư vấn và hỗ trợ cho các giảng viên trẻ để khơi dậy và kích động niềm đam mê trong nghiên cứu khoa học của các GVT.
- Phát triển đội ngũ GVT phù hợp cho việc hỗ trợ sinh viên khởi nghiệp trong các nhà trường, tạo điều kiện để đội ngũ này được học tập nâng cao trình độ chuyên môn để thực hiện một số nhiệm vụ chính sau:
  - Tư vấn, hỗ trợ sinh viên phát triển ý tưởng, kết nối nguồn lực trong và ngoài nhà trường, hướng dẫn sinh viên có ý tưởng tìm đến các nguồn lực hỗ trợ, gắn kết với các cơ sở ươm tạo ngoài cộng đồng hoặc các cơ sở đào tạo khác.
  - Điều phối các hoạt động hỗ trợ khởi nghiệp trong và ngoài nhà trường .



- Quản lý, vận hành các không gian dùng chung của nhà trường, các trung tâm ươm tạo, trung tâm hỗ trợ sinh viên và tổ chức các hoạt động, các diễn đàn truyền cảm hứng, tinh thần khởi nghiệp cho sinh viên.
- Hướng dẫn sinh viên tạo nhóm nghiên cứu hoàn thiện ý tưởng.
- Phối hợp với các giảng viên đầu ngành trong trường gắn kết các đề tài nghiên cứu khoa học của giảng viên, sinh viên với các hoạt động khởi nghiệp và việc phát triển các sản phẩm thương mại, mô hình kinh doanh dựa trên các sản phẩm nghiên cứu khoa học.
- Hình thành và xây dựng nhóm, các tập thể KH&CN mạnh theo các hướng đề đề xuất xây dựng các chương trình khởi nghiệp của Bộ GD&ĐT, phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Đẩy mạnh việc ứng dụng đưa nhanh các kết quả nghiên cứu và phổ biến tri thức, công nghệ mới vào sản xuất phục vụ phát triển các doanh nghiệp và địa phương.
- Tổ chức các buổi hội thảo, học thuật về nghiên cứu khoa học chủ đề khởi nghiệp để chia sẻ kinh nghiệm và học hỏi lẫn nhau trong nghiên cứu khoa học của các giảng viên trẻ. Tiếp theo Tổ chức các cuộc thi ý tưởng khởi nghiệp cấp trường với các chủ đề gắn với các ngành nghề đào tạo của nhà trường, lựa chọn các dự án, ý tưởng có tính khả thi để tham gia các cuộc thi khởi nghiệp cấp khu vực, cấp quốc gia.
- Các GVT tích cực phối hợp với các doanh nghiệp tích cực tham gia hoặc trực tiếp tổ chức các cuộc giao lưu giữa sinh viên, GVT với doanh nghiệp để doanh nghiệp có thể cung cấp thông tin, chia sẻ các vấn đề khó khăn vướng mắc của cộng đồng doanh nghiệp hoặc của một lĩnh vực sản xuất nào đó để GVT hướng dẫn sinh viên tập trung giải quyết, đưa ra các giải pháp để phát triển các sản phẩm dựa trên nhu cầu thực tế của doanh nghiệp, của thị trường để các ý tưởng, dự án của sinh viên đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp.
- GVT phối hợp với doanh nghiệp xây dựng các chương trình thực hành, thực tập tại doanh nghiệp, để sinh viên được tiếp xúc với các hoạt động sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp giúp sinh viên được trải nghiệm, tăng cường kỹ năng thực hành, hỗ trợ sinh viên hình thành ý tưởng.
- Tìm kiếm nguồn lực, xây dựng chương trình kết nối ý tưởng, dự án khởi nghiệp của học sinh, sinh viên và các doanh nghiệp để tạo nên các sản phẩm ứng dụng, các sản phẩm thương mại hóa.

### ***Tài liệu tham khảo***

- Báo Giáo dục và Thời đại (2011). Nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ trong các trường đại học: Cận cảnh thực tế. Viện chiến lược và chính sách khoa học và công nghệ  
[http://www.nistpass.gov.vn/index.php?option=com\\_content&task=view&id=632&Itemid=27](http://www.nistpass.gov.vn/index.php?option=com_content&task=view&id=632&Itemid=27). Đọc ngày 03/05/2011.
- Bùi Văn Huân (2011). Nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ trong các trường đại học: Cận cảnh thực tế.
- Hồng Hạnh (2010). Giảng viên “ngại” tham gia nghiên cứu khoa học.  
<http://dantri.com.vn/c25/s25-445568/giang-vien-ngai-tham-gia-nghien-cuu-khoa-hoc.htm>. Đọc ngày 04/05/2011.  
[http://www.nistpass.gov.vn/index.php?option=com\\_content&task=view&id=632&Itemid=27](http://www.nistpass.gov.vn/index.php?option=com_content&task=view&id=632&Itemid=27). Đọc ngày 09/05/2011.
- Lê Minh Tiến (2010). Giảng viên còn “lười” nghiên cứu khoa học.  
<http://hocvienquany.vn/Default.aspx?MaTin=832>. Đọc ngày 09/05/2011
- Lê Thi Tuyết Hạnh (2011). Tạo động lực chỉ giảng viên đại học nghiên cứu khoa học.  
<http://www.baomoi.com/Tao-dong-luc-de-khuyen-khich-nghien-cuu-khoa-hoc/59/5508064.epi>. Đọc ngày, 08/05/2011.
- Nghị định số 115/2005/NĐ-CP ngày 05 tháng 09 năm 2005 của Chính phủ quy định cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm của tổ chức khoa học và công nghệ công lập và Nghị định số 80/2007/NĐ-CP ngày 19 tháng 5 năm 2007 của Chính phủ về doanh nghiệp khoa học và công nghệ
- Nguyễn Kim Liên (2010). Tạo động lực cho giảng viên đại học nghiên cứu khoa học.  
[http://niem.edu.vn/index.php?option=com\\_content&task=view&id=103&Itemid=26](http://niem.edu.vn/index.php?option=com_content&task=view&id=103&Itemid=26).  
Đọc ngày 07/05/2011
- Nguyễn Thúy Nga (2005). Kỷ yếu hội thảo về kinh nghiệm giảng dạy Đại Học. Tổ chức tại Đại Học TPHCM.
- Nguyễn Văn Quân (2011). Phát triển nghiên cứu khoa học phải có “chợ đầu ra”.  
[http://www.nistpass.gov.vn/index.php?option=com\\_content&task=view&id=613&Itemid=27](http://www.nistpass.gov.vn/index.php?option=com_content&task=view&id=613&Itemid=27). Đọc ngày 20/04/2011.
- Phòng quản lý khoa học và hợp tác quốc tế, Đại Học An Giang (2011). Danh mục các đề tài đăng ký cấp trường giai đoạn 2006-2010.
- Quyết định số 64/2008/QĐ-BGDĐT ngày 28-11-2008 của Bộ Giáo dục và Đào tạo về chế độ làm việc đối với giảng viên.
- Thời báo tài chính (2010). Nhiều giảng viên quên nghiên cứu khoa học  
[http://www.nistpass.gov.vn/index.php?option=com\\_content&task=view&id=612&Itemid=27](http://www.nistpass.gov.vn/index.php?option=com_content&task=view&id=612&Itemid=27). Đọc ngày 02/05/2011.
- Tuổi trẻ (2011). Nghiên cứu khoa học và giấc mơ top 200.  
[http://www.khoahoc.com.vn/cau-chuyen/31001\\_Nghien-cuu-khoa-hoc-va-giac-mo-top-200.aspx](http://www.khoahoc.com.vn/cau-chuyen/31001_Nghien-cuu-khoa-hoc-va-giac-mo-top-200.aspx). Đọc ngày 05/05/2011.
- Vũ Thế Dũng (2009). Vài suy nghĩ về vai trò mới của giảng viên đại học.  
<http://www.oisp.hcmut.edu.vn/component/content/article/88-thay-dung/169-vai-suy-nghi-ve-vai-tro-moi-cua-giang-vien-dai-hoc.html>. Đọc ngày 07/05/2011.

