

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ QUỐC DÂN**



PHAN THỦY CHI

**ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TRONG CÁC
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KHỐI KINH TẾ CỦA VIỆT NAM THÔNG QUA
CÁC CHƯƠNG TRÌNH HỢP TÁC ĐÀO TẠO QUỐC TẾ**

***Chuyên ngành :* KINH TẾ LAO ĐỘNG**

***Mã số:* 62.31.11.01**

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ KINH TẾ

Hà Nội - 2008

**CÔNG TRÌNH ĐƯỢC HOÀN THÀNH TẠI:
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ QUỐC DÂN, HÀ NỘI, VIỆT NAM**



Người hướng dẫn khoa học:

1. GS. TS. TỔNG VĂN ĐUỜNG

2. PGS. TS. BÙI ANH TUẤN

Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

Phản biện 1: *PGS. TS. Nguyễn Tiếp*
Trường Đại học Lao động Xã hội

Phản biện 2: *PGS.TS. Nguyễn Đức Trí*
Viện Chiến lược và Chương trình Giáo dục

Phản biện 3: *GS.TS. Bùi Văn Nhơn*
Học viện Hành chính

Luận án sẽ được bảo vệ tại Hội đồng chấm luận án cấp Nhà nước Họp tại:

.....
Vào hồi giờ ngày tháng năm 2008

Có thể tìm hiểu tại:

.....
.....

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Bước sang thế kỷ XXI, thế kỷ của nền kinh tế tri thức và xu thế toàn cầu hóa, giáo dục Việt Nam cần có sự chuyển biến toàn diện và hướng tới các chuẩn mực quốc tế. Trước yêu cầu ngày càng bức thiết đó, đã có nhiều thảo luận sôi nổi, đa chiều xung quanh việc xây dựng trường đại học Việt Nam đạt đẳng cấp quốc tế để làm “hoa tiêu” cho hệ thống đại học nước ta. Đề án của chính phủ về chín (09) chương trình đào tạo tiên tiến đã được đề xuất.

Các trường đại học ở nước ta, đặc biệt là các trường đại học thuộc khối kinh tế, vốn được hình thành trong nền kinh tế tập trung và hàng chục năm nay đã thực hiện nhiệm vụ đào tạo nhân lực cho cơ chế quản lý kinh tế này. Song trước những thay đổi của xu thế hội nhập, các trường đã, đang từng bước thay đổi và sẽ cần đổi mới tích cực hơn nữa để đáp ứng nhu cầu ngày một tăng về lực lượng các nhà quản trị doanh nghiệp, các nhà quản lý kinh tế có trình độ cao cho đất nước trong công cuộc công nghiệp hoá, hiện đại hoá và cạnh tranh toàn cầu.

Với xu hướng rộng mở trong quản lý giáo dục, các chương trình hợp tác đào tạo với nước ngoài đã được phép hoạt động và ngày một phát triển tại Việt Nam như một tất yếu khách quan của quá trình hội nhập quốc tế. Các chương trình hợp tác đào tạo quốc tế (HTĐTQT) này đã và sẽ đem lại những yếu tố mới mẻ cho môi trường giáo dục của Việt Nam. Tuy nhiên, liệu chúng có đem lại những lợi ích về Đào tạo và Phát triển (ĐTPT) nguồn nhân lực (NNL) cho hệ thống giáo dục của Việt Nam? Nếu có, điều đó đã diễn ra thế nào, hiệu quả ra sao và cần làm gì để phát huy tốt hơn lợi ích đó?

Trên cơ sở của những đòi hỏi thực tiễn đó đó, tác giả đã lựa chọn vấn đề “*Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của các trường đại học khối Kinh tế Việt Nam thông qua các chương trình hợp tác đào tạo quốc tế*” làm đề tài nghiên cứu cho luận án tiến sỹ của mình, góp phần giải quyết những vấn đề mới trong đào tạo và phát triển nguồn nhân lực trước xu thế toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế quốc tế hiện nay.

2. Tình hình nghiên cứu

Mang tính giao thoa giữa hai lĩnh vực ĐTPT và HTĐTQT, đề tài này còn đang khá mới mẻ trong nghiên cứu hiện nay. Mặc dù có một số đề tài nghiên cứu của các nhà khoa học đề cập đến công tác đào tạo và phát triển đội ngũ giáo viên song chưa thực sự có đề tài nào đề cập trực diện đến vấn đề mà tác giả nghiên cứu.

3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

Trên cơ sở luận giải những cơ sở lý luận về đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của các trường đại học khối Kinh tế Việt Nam thông qua các chương trình hợp tác đào tạo quốc tế, đánh giá thực trạng đào tạo và phát triển nguồn nhân lực qua các chương trình này thời gian qua, luận án tập trung luận giải và xây dựng một hệ

thống các giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả khai thác các chương trình hợp tác đào tạo quốc tế trong đào tạo và phát triển nguồn nhân lực cao cho đất nước mà trước hết là trong lĩnh vực kinh tế.

Để hoàn thành mục đích nghiên cứu đó, luận án có nhiệm vụ luận giải các vấn đề sau:

1. Hệ thống hóa các lý luận cơ bản về vấn đề đào tạo và phát triển nguồn nhân lực cho các trường đại học khối kinh tế của Việt Nam thông qua các chương trình HTĐTQT, các yêu cầu đặt ra đối với công tác đào tạo phát triển đội ngũ giảng viên - lực lượng chủ chốt của nguồn nhân lực trong các trường đại học khối kinh tế trước những yêu cầu mới của thời kỳ hội nhập.
2. Tổng hợp và khái quát hóa một số mô hình của các chương trình HTĐTQT, những tác động của chúng đối với công tác đào tạo phát triển đội ngũ giảng viên.
3. Phân tích thực trạng các hoạt động đào tạo và phát triển đội ngũ giảng viên – lực lượng chủ chốt của nguồn nhân lực của các trường đại học, thông qua các chương trình HTĐTQT
4. Đề xuất các giải pháp nhằm khai thác và phát huy hiệu quả các chương trình HTĐTQT đối với công tác đào tạo và phát triển đội ngũ giảng viên, qua đó nâng cao năng lực toàn diện cho đội ngũ giảng viên phục vụ công tác đào tạo trong các trường đại học khối kinh tế.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

- Dù đề cập đến vấn đề đào tạo và phát triển *nguồn nhân lực* của các trường đại học kinh tế, nhưng đối tượng nghiên cứu trong khuôn khổ luận án này chỉ tập trung vào đội ngũ giảng viên – lực lượng chủ chốt của nguồn nhân lực trong các trường đại học;

- Luận án đề cập đến các chương trình HTĐTQT trong các trường đại học khối kinh tế, trong khoảng thời gian từ đầu những năm 1990, từ khi bắt đầu xuất hiện các chương trình HTĐTQT tại Việt Nam, đến 2005.

- Khi nghiên cứu về tác động của các chương trình HTĐTQT tới công tác đào tạo phát triển đội ngũ giảng viên, luận án sẽ chú trọng vào khía cạnh định tính nhằm đưa ra các đề xuất mang tính chính sách đối với công tác đào tạo và phát triển đội ngũ của các trường, hơn là tập trung vào việc thống kê đầy đủ kết quả đào tạo và phát triển đội ngũ giảng viên thông qua các chương trình HTĐTQT. Điều này xuất phát từ hai lý do: (i) thực tế khách quan về sự hạn chế của công tác thống kê, và (ii) mục tiêu chính của nghiên cứu ít bị ảnh hưởng bởi sự không đầy đủ của các số liệu thống kê. Những phân tích trong luận án chủ yếu dựa vào các số liệu của hai trường kinh tế trọng điểm là ĐH KTQD và ĐH Kinh tế TP HCM, với số lượng các chương trình HTĐTQT chiếm tới hơn 80% số các chương trình HTĐTQT của các trường đại học kinh tế, bao gồm các chương trình HTĐTQT có quy mô lớn nhất. Tuy nhiên, luận án vẫn sử dụng số liệu của một số trường đại học kinh tế khác cùng

các chương trình HTĐTQT về kinh tế trong các trường đại học không thuộc khối kinh tế khi cần, nhằm diễn tả bức tranh chung về các chương trình HTĐTQT ở nước ta hiện nay.

5. Phương pháp nghiên cứu

Ngoài những phương pháp nghiên cứu chung của Khoa học kinh tế như phương pháp biện chứng duy vật, trừu tượng hóa khoa học, phương pháp kết hợp lịch sử và lôgic, luận án sử dụng các phương pháp thống kê, so sánh và phân tích hệ thống, điều tra và phỏng vấn.

6. Đóng góp mới của luận án

Là một đề tài nghiên cứu mang tính hệ thống về một vấn đề khá mới mẻ, luận án có những đóng góp cả về lý luận và thực tiễn

- *Về lý luận :*

+ Luận án đã nghiên cứu một cách hệ thống các vấn đề lý luận về đào tạo và phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt là đội ngũ giảng viên trong các trường thuộc khối kinh tế thông qua các chương trình HTĐTQT. Qua đó, góp phần tạo nền tảng lý luận cho vấn đề đào tạo đội ngũ giảng viên thông qua các chương trình HTĐTQT nói chung của đất nước

+ Luận án đã xây dựng tương đối hoàn chỉnh một hệ thống phương hướng và giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả đào tạo và phát triển nguồn nhân lực qua các chương trình HTĐTQT

- *Về thực tiễn*

+ Qua khảo sát, luận án đã xem xét và đánh giá tổng thể bức tranh đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của các trường khối kinh tế thông qua các chương trình HTĐTQT cũng như nguyên nhân và những vấn đề đặt ra đối với thực trạng đó.

+ Kết quả nghiên cứu của luận án sẽ là tài liệu tham khảo cho các nhà quản lý trong việc xây dựng các chính sách đào tạo và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao và các kinh nghiệm xây dựng và triển khai các chương trình HTĐTQT.

7. Kết cấu nội dung của luận án

Ngoài phần Mở đầu và Kết luận, phụ lục và tài liệu tham khảo, kết cấu của luận án gồm 3 chương:

Chương 1: Lý luận chung về đào tạo và phát triển nguồn nhân lực trong các trường đại học khối kinh tế thông qua các chương trình hợp tác đào tạo quốc tế.

Chương 2: Thực trạng, nguyên nhân thực trạng và những vấn đề đặt ra đối với công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực trong các trường đại học khối kinh tế thông qua các chương trình HTĐTQT.

Chương 3: Đề xuất các phương hướng, giải pháp và kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả khai thác các chương trình hợp tác đào tạo quốc tế trong đào tạo và phát triển đội ngũ giảng viên ở các trường đại học khối kinh tế.

Chương 1

LÝ LUẬN CHUNG VỀ ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TRONG CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC KHỐI KINH TẾ THÔNG QUA CÁC CHƯƠNG TRÌNH HỢP TÁC ĐÀO TẠO QUỐC TẾ

1.1. ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TRONG CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC KHỐI KINH TẾ

1.1.1. Khái niệm nguồn nhân lực trong tổ chức, vai trò và nhiệm vụ người giảng viên trong các trường đại học

1.1.1.1. Nguồn nhân lực (NNL) trong tổ chức

NNL của một tổ chức được hình thành trên cơ sở các cá nhân có vai trò khác nhau và được liên kết lại bởi mục tiêu chung của tổ chức. NNL trong tổ chức một mặt là động lực thúc đẩy sự phát triển của tổ chức, mặt khác, NNL cũng là mục tiêu của chính sự phát triển tổ chức đó.

Đội ngũ giảng viên là lực lượng chủ chốt của NNL trong trường đại học, đóng vai trò là “máy cái” để sản sinh ra NNL chất lượng cao cho công cuộc công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Với vai trò rất quan trọng đó, giảng viên đại học là lực lượng trí thức tinh hoa trong nguồn nhân lực của đất nước. Đội ngũ giảng viên hùng hậu về số lượng và mạnh mẽ về chất lượng là điều kiện quan trọng trong nâng cao chất lượng giảng dạy ở các trường đại học.

1.1.2. Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực trong các trường đại học

Nhìn chung, các khái niệm đào tạo và phát triển đều đề cập đến một quá trình tương tự: Quá trình cho phép con người tiếp thu các kiến thức, học các kỹ năng mới và thay đổi quan điểm hay hành vi để nâng cao khả năng thực hiện công việc của mình trong tổ chức. Như vậy, khi nói đến công tác ĐTPT trong tổ chức, cũng đồng thời nói đến quá trình học tập của người lao động trong tổ chức. Để xây dựng chương trình đào tạo phát triển hiệu quả, cần hiểu được bản chất của quá trình học tập.

Có nhiều nghiên cứu về bản chất của quá trình học tập, nhằm đưa ra được quy trình đào tạo hiệu quả. Mô hình của Mumford nêu lên quá trình học tập bao gồm 4 giai đoạn cơ bản : (i) Tiếp nhận vô thức; (ii) Tiếp nhận có ý thức; (iii) Thực hành; và (iv) Áp dụng

Một người chỉ có thể coi là đã hoàn thành việc học tập đối với một hệ thống kiến thức, kỹ năng nào đó khi người đó đã có thể áp dụng được kiến thức, kỹ năng đó vào thực tế công việc và cuộc sống một cách thuần thục. Một cách khái quát, quá trình học tập thường diễn ra qua 4 bước: tiếp thu cái mới một cách vô thức qua việc tiếp cận với đối tượng học tập; tiếp thu nội dung học tập một cách có ý thức; giai đoạn thực hành là giai đoạn người học kiểm nghiệm lại những nội dung học tập và phát triển các kỹ năng; cuối cùng, quá trình học tập được coi là hoàn thành khi người học hoàn toàn làm chủ được nội dung học tập và chủ động áp dụng vào thực

tế.

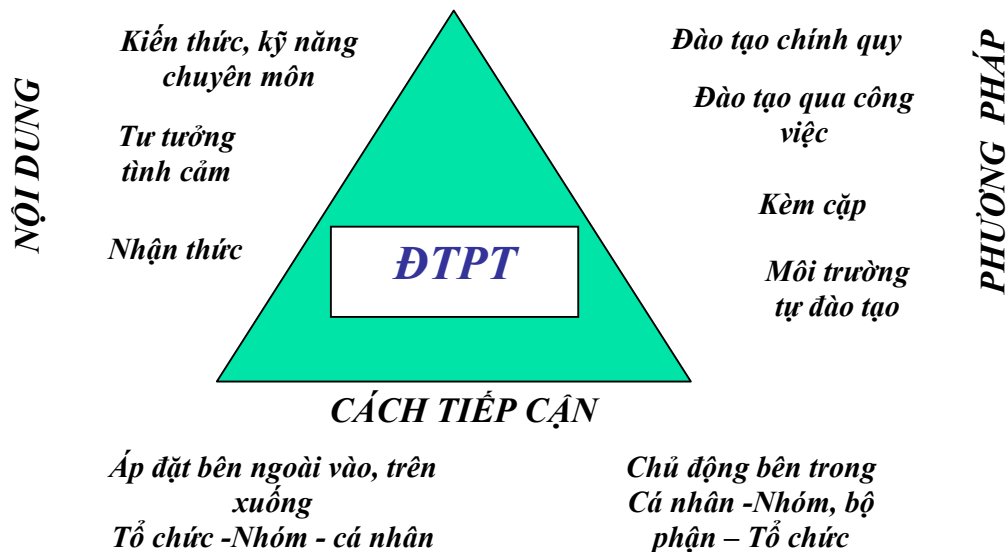
Đối với tổ chức, phát triển nguồn nhân lực là nâng cao năng lực của tổ chức bao gồm 2 khía cạnh: số lượng và chất lượng.

Về số lượng, phát triển là tăng quy mô của đội ngũ người lao động đáp ứng được yêu cầu của công việc trong tổ chức.

Về chất lượng, phát triển NNL là nâng cao năng lực của từng người lao động thông qua việc tạo môi trường hỗ trợ cho sự phát triển, nâng cao năng lực nghề nghiệp của người lao động trong tổ chức, qua đó thay đổi cơ cấu của NNL theo hướng tăng tỷ trọng nhân lực chất lượng cao trong tổng thể NNL. Việc nâng cao năng lực của cá nhân trong tổ chức liên quan mật thiết đến việc xây dựng và triển khai thực hiện kế hoạch phát triển nghề nghiệp của cá nhân trong tổ chức.

ĐTPT đội ngũ giảng viên trong trường đại học có thể được nhìn nhận từ 2 góc độ: (i) từ góc độ của tổ chức - một mảng hoạt động của công tác quản trị nguồn nhân lực nhằm tăng cường và mở rộng năng lực của đội ngũ giảng viên, đáp ứng đòi hỏi của nhà trường; (ii) từ góc độ cá nhân người giảng viên đáp ứng đòi hỏi của quá trình phát triển nghề nghiệp bản thân họ.

ĐTPT đội ngũ giảng viên như một hoạt động của công tác quản trị NNL trong tổ chức.



Hình 1.4: Mô hình 3 khía cạnh của công tác ĐTPT đội ngũ giảng viên

Con đường học tập và rèn luyện của một người giảng viên sẽ phải trải qua các giai đoạn đào tạo : đại học, thạc sĩ và tiến sĩ mà dấu ấn của các bậc đào tạo này rất có ý nghĩa đối với sự nghiệp giảng dạy của người giảng viên.

1.2. CÁC CHƯƠNG TRÌNH HỢP TÁC ĐÀO TẠO QUỐC TẾ TRONG CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC

1.2.1. Các khái niệm về các chương trình hợp tác đào tạo quốc tế

Khái niệm về chương trình hợp tác đào tạo quốc tế (HTĐTQT) được nhìn nhận với phạm vi rộng, bao gồm các hoạt động đào tạo có sự hợp tác, tham gia của các tổ chức đào tạo trong nước và nước ngoài nhằm cung cấp cho người học chương trình đào tạo theo chuẩn quốc tế. Tuy nhiên, trong luận án, tác giả chỉ giới hạn xem xét đến các chương trình HTĐTQT được thực hiện tại Việt Nam.

Đặc điểm của một chương trình đào tạo chuẩn quốc tế

- Chương trình (nội dung) đào tạo cập nhật và khoa học,
- Hệ thống học liệu phong phú
- Phương pháp giảng dạy hiện đại lấy người học làm trung tâm,
- Cơ sở vật chất: các phòng học tiện nghi cho phép áp dụng các phương pháp giảng dạy hiện đại.
- Đội ngũ giảng viên chuyên nghiệp đạt chuẩn quốc tế

Phân loại các chương trình hợp tác đào tạo quốc tế

Xét theo các tiêu chí khác nhau, có thể phân các chương trình hợp tác đào tạo quốc tế (ĐTQT) thành các loại sau.

Xét theo đặc điểm bằng cấp của chương trình, có thể có các mô hình sau:

- (1) Chương trình hoàn toàn do đối tác nước ngoài cấp bằng;
- (2) Do đối tác nước ngoài cấp bằng với sự hiện diện của phía Việt Nam trong bằng;
- (3) Do đối tác nước ngoài và trong nước đồng cấp bằng;
- (4) Do phía Việt Nam cấp bằng với sự hiện diện của đối tác nước ngoài trong bằng;
- (5) Hoàn toàn do phía Việt Nam cấp bằng cho chương trình giảng dạy theo chương trình và theo chuẩn của trường đại học nước ngoài.

Cũng có thể phân loại các chương trình theo các đặc điểm tài chính với các chương trình được tài trợ hoàn toàn, được tài trợ một phần hoặc chương trình tự trang trải kinh phí. Ngoài ra, có thể phân loại các chương trình HTĐTQT theo cấp đào tạo, lĩnh vực đào tạo và chuyên ngành đào tạo.

1.2.2. Quản lý các chương trình hợp tác ĐTQT

*** *Quá trình tìm kiếm đối tác và đàm phán ký kết:*** chú ý tới mục tiêu của các đối tác tham gia chương trình.

Các mục tiêu của các đối tác có tính bổ trợ lẫn nhau càng dễ đi đến các thoả thuận và làm cho chương trình được tiến hành một cách hiệu quả hơn.

*** *Quá trình triển khai chương trình:***

Vấn đề chất lượng của chương trình là vấn đề trọng tâm cần quan tâm, bao gồm các yếu tố sau: Chương trình đào tạo; giảng viên giảng dạy; hệ thống quản lý và hỗ trợ người học và người học trong chương trình.

- **Các hướng phát triển:** các chương trình hợp tác ĐTQT thường được hình thành ở dạng dự án. Mô hình quản lý theo kiểu dự án sẽ cho phép thu hút được các nguồn lực của đơn vị đối với dự án, đồng thời sẽ tạo điều kiện lan tỏa ảnh hưởng của dự án tới các hoạt động thường xuyên của đơn vị.

1.3. ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRONG CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC THÔNG QUA CÁC CHƯƠNG TRÌNH HTĐTQT

1.3.1. Chương trình HTĐTQT - môi trường hiệu quả để triển khai hoạt động ĐTPT đội ngũ giảng viên trong nhà trường.

Các chương trình HTĐTQT cho phép triển khai các hoạt động ĐTPT đội ngũ giảng viên toàn diện bao gồm : cung cấp nội dung đào tạo hiện đại, các phương pháp và hình thức triển khai các hoạt động ĐTPT phong phú; đồng thời thúc đẩy một mô hình kết hợp cách tiếp cận ĐTPT mang tính chỉ đạo từ trên xuống với sự chủ động của các đơn vị cá nhân trong nhà trường. Từ đó cho phép đáp ứng cả 3 mục tiêu của công tác quản trị nguồn nhân lực nói chung và công tác đào tạo và phát triển giảng viên nói riêng, đó là: (i) Tạo môi trường đào tạo nâng cao năng lực của đội ngũ giảng viên; (ii) Tạo môi trường làm việc hấp dẫn, thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao làm việc trong trường; và (iii) Tạo và duy trì động lực của đội ngũ giảng viên.

1.3.2. Các chương trình HTĐTQT - đáp ứng nhu cầu phát triển nghề nghiệp của đội ngũ giảng viên

Trong 3 giai đoạn đào tạo quan trọng của người giảng viên: học đại học, học cao học và theo chương trình tiến sĩ , nên và cần có ít nhất một giai đoạn được theo học trong chương trình theo tiêu chuẩn quốc tế, được tham gia vào hệ thống quốc tế. Điều này sẽ giúp giảng viên mở rộng tầm nhìn, thay đổi tư duy và tiếp cận với nội dung, phương pháp đào tạo mới. Các chương trình HTĐTQT là nơi lý tưởng để giáo viên có cơ hội phát triển nghề nghiệp của mình, hướng tới các chuẩn mực quốc tế. Đặc biệt là khi việc đi đào tạo nước ngoài đặt ra rất nhiều rào cản cho giảng viên trong đó vấn đề tài chính, văn hóa và sự tách biệt tương đối với công việc và môi trường làm việc hiện tại.

Trong các chương trình HTĐTQT, các giảng viên có thể tham gia ở các vị thế khác nhau: là học viên, là giảng viên hoặc trợ giảng. Dù với vị thế nào thì việc tham gia vào chương trình cũng đem lại cho các giảng viên rất nhiều lợi ích : từ việc cập nhật và nâng cao năng lực chuyên môn, củng cố trình độ ngoại ngữ, tiếp cận với phương pháp giảng dạy và phong cách làm việc hiện đại của các giáo sư ở tầm quốc tế, qua đó bồi dưỡng và nâng cao lòng yêu nghề, tính chuyên nghiệp của người giảng viên.

Chương 2

THỰC TRẠNG ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN THÔNG QUA CÁC CHƯƠNG TRÌNH HỢP TÁC ĐÀO TẠO QUỐC TẾ

2.1. QUÁ TRÌNH HÌNH THÀNH, PHÁT TRIỂN VÀ CHỨC NĂNG, NHIỆM VỤ CỦA CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC KHỐI KINH TẾ

2.1.1. Các giai đoạn phát triển của các trường đại học khối kinh tế

Các trường đại học khối kinh tế được hình thành và phát triển gắn liền với các giai đoạn phát triển của đất nước. Trong suốt quá trình đó, một trong những thành tựu nổi bật là các trường đã đào tạo được đội ngũ giảng viên kinh tế có trình độ cao phục vụ sự nghiệp kiến thiết nước nhà theo định hướng xã hội chủ nghĩa.

Quá trình hình thành và phát triển của các trường đại học khối kinh tế trải qua các giai đoạn cơ bản sau:

- Giai đoạn 1956 - 1964: Giai đoạn thành lập các trường đại học khối kinh tế phía Bắc
- Giai đoạn : 1965 - 1975: Giai đoạn phát triển trong chiến tranh phá hoại của đế quốc Mỹ
- Giai đoạn 1975 - 1985: Giai đoạn phát triển trước đổi mới
- Giai đoạn 1986 - 2006: Giai đoạn đổi mới, hội nhập quốc tế

Trong những năm gần đây, mặc dù quy mô đào tạo mở rộng, số lượng sinh viên tăng đều hàng năm, nhất là ở các trường đại học khối kinh tế, nhưng tỉ lệ sinh viên trong độ tuổi của ta hiện mới khoảng 9% ; tuy tăng về số lượng nhưng chất lượng GD đại học giảm so với những thập kỷ trước. Điều này cũng là một vấn đề mang tính quy luật của việc chuyển từ nền GD đại học "*trình độ*" sang nền GD đại học "*đại trà*" và cho phép nâng cao tỉ lệ sinh viên trong độ tuổi và là xu hướng phát triển của các nền giáo dục trên thế giới đáp ứng những đòi hỏi mới trong cách tiếp cận về đào tạo.

2.1.2. Chức năng và nhiệm vụ của các trường đại học khối kinh tế hiện nay

- Như tất cả các trường đại học khác, các trường đại học khối kinh tế cũng thực hiện các chức năng cơ bản: giảng dạy và nghiên cứu khoa học.
- Trong bối cảnh chuyển đổi từ cơ chế quản lý kinh tế tập trung quan liêu, bao cấp sang cơ chế thị trường, yêu cầu của xã hội đối với các đơn vị đào tạo cán bộ quản lý kinh tế cũng thay đổi. Thay vì việc đào tạo cho xã hội những cán bộ chuyên sâu cho một công việc nào đó trong nền kinh tế kế hoạch tập trung, xã hội sẽ cần đào tạo ra: (i) những cán bộ quản lý ở cấp vĩ mô - những người làm chính sách, làm việc trong các cơ quan quản lý nhà nước với vai trò tạo ra môi trường kinh doanh lành mạnh cho các đơn vị kinh doanh; (ii) các nhà quản lý cấp vi mô, quản lý doanh nghiệp với vai trò chèo lái doanh nghiệp, tận dụng được tất cả các nguồn lực và các

cơ hội của doanh nghiệp để kinh doanh có lãi cho sự phát triển bền vững của doanh nghiệp; (iii) các cán bộ nghiên cứu và giảng dạy.

- Nền kinh tế thị trường đòi hỏi tính năng động và năng lực cạnh tranh cao nên bên cạnh các kiến thức chuyên môn cho từng đối tượng được đào tạo, từng lĩnh vực quản lý, sinh viên cần được trang bị những kỹ năng “mềm”, khả năng tư duy độc lập, khả năng tự học để tiếp tục học tập và ứng dụng các kiến thức được học trong một môi trường cạnh tranh và luôn thay đổi.

2.1.3. Một số đặc điểm của các trường đại học khối kinh tế, ảnh hưởng đến công tác đào tạo và phát triển đội ngũ giảng viên.

Đội ngũ giảng viên trong các trường đại học khối kinh tế, dù đã có những bước phát triển lớn trong những năm qua nhưng so với yêu cầu của thực tiễn vẫn còn yếu và thiếu

Bảng 2.2: Quy mô và cơ cấu cán bộ giảng dạy của một số trường đại học khối kinh tế

STT	Tên trường đại học	Tổng số	Cơ cấu học vị của cán bộ giảng viên		
			Tiến sĩ	Thạc sĩ	Cử nhân
1	Trường đại học Kinh tế quốc dân	576	128 (22,23%)	264 (45,8%)	184 (31,97%)
2	Trường đại học Thương mại	271	65 (23,9%)	105 (38,7%)	101 (37,4%)
3	Trường đại học Kinh tế Tp Hồ Chí Minh	405	103 (25,4%)	176 (43,45%)	126 (31,15%)
4	Trường đại học Ngoại thương	217	9 (4,2%)	79 (36,4%)	129 (59,4%)
5	Học viện Tài chính	361	71 (19,66%)	151 (41,8%)	139 (38,54%)
6	Học viện Ngân hàng Hà Nội	254	36 (14,2%)	90 (35,4%)	128 (50,4%)
7	Học viện Ngân hàng TP HCM	124	5 (4%)	49 (39,5%)	70 (56,4%)
	Tổng	2208	417 (18,9%)	914 (41,4%)	877 (39,7%)

(Nguồn: Bộ giáo dục và đào tạo, Thống kê giáo dục và đào tạo năm 2005 ÷ 2006)

- Tỷ lệ số sinh viên/giảng viên trong các trường kinh tế nói trên là: 64,8 sinh viên/giảng viên – quá cao so với chuẩn trong nước (20-25 sinh viên/giảng viên) và quốc tế (10-12 sinh viên/giảng viên).

- Tỷ lệ giảng viên đạt học vị tiến sĩ, thạc sĩ chiếm 60,2%, một tỷ lệ khá cao so với mặt bằng chung hiện nay của cả nước, nhưng vẫn thấp so với khu vực và thế giới. Trong các trường đại học của Mỹ, 100% số giảng viên có học vị tiến sĩ. Nhà nước cũng đặt mục tiêu đến năm 2010 hoàn toàn chấm dứt tình trạng “cử nhân dạy đại học”, 100% số giảng viên có trình độ thạc sĩ trở lên, và từ năm 2015 sẽ có

100% giảng viên đạt trình độ tiến sĩ trở lên.

- Một số lượng đáng kể giảng viên thiếu kiến thức thực tế và khả năng thực hành trong giảng dạy.
- Phương pháp giảng dạy vẫn mang tính truyền thống “lấy thầy làm trung tâm”
- Mức độ tâm huyết đối với nghề nghiệp còn hạn chế.
- Tầm nhìn của nhiều giảng viên còn hạn chế, kỹ năng giao tiếp với sinh viên và cộng đồng bên ngoài nhà trường cũng còn hạn chế.

2.2. THỰC TRẠNG CÔNG TÁC ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN TRONG CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC KHỐI KINH TẾ THÔNG QUA CÁC CHƯƠNG TRÌNH HTĐTQT

2.2.1. Thực trạng ĐTPT đội ngũ giảng viên trong các trường đại học khối kinh tế hiện nay

Nhìn từ góc độ của công tác ĐTPT của nhà trường, thực tế công tác ĐTPT đội ngũ giảng viên của các trường đại học kinh tế.

- Nghèo nàn về nội dung: xoay quanh một số nội dung quen thuộc như tin học, ngoại ngữ, chính trị... , chủ yếu mới đáp ứng được những yêu cầu xét chức danh cho các giảng viên;
- Đơn điệu về hình thức: cử người đi học theo các khóa đào tạo dài hạn, ngắn hạn;
- Nếu không có các chương trình HTĐTQT trong nước, việc học tập của các giảng viên sẽ hoặc theo chương trình truyền thống của Việt Nam, học ở trong nước, hoặc theo các chương trình của nước ngoài khi đi du học.

2.2.2. Thực trạng công tác ĐTPT đội ngũ giảng viên thông qua các chương trình HTĐTQT trong các trường đại học khối kinh tế tại Việt Nam

2.2.2.1. Các giai đoạn hình thành và phát triển của các chương trình HTĐTQT

a. Giai đoạn 1990 - 1995 - Giai đoạn các chương trình HTĐTQT được tài trợ 100% kinh phí cho quá trình đào tạo, chủ yếu cho đội ngũ giảng viên, nhất là giảng viên khối các trường đại học kinh tế, góp phần đào tạo một lực lượng thạc sĩ về các ngành Quản trị kinh doanh (MBA), Kinh tế Tài chính, Kinh tế phát triển đông đảo cho các trường đại học ở Việt Nam.

Những dự án của thời kỳ này là các dự án được tài trợ hoàn toàn, thậm chí người học còn được hỗ trợ một phần kinh phí để theo học như sự bù đắp cho "chi phí cơ hội" do người học phải nghỉ làm để tập trung cho việc học tập. Điển hình là hai dự án lớn nhất của Việt Nam trong thời kỳ đó: dự án đào tạo MBA với ĐH Tổng hợp Boise và dự án đào tạo MSc. về Kinh tế Tài chính của Sida Thụy Điển tài trợ.

Tiếp theo hai dự án trên, trường đại học ở Việt Nam, Trường Đại học Kinh tế quốc dân - trường đầu ngành về đào tạo cán bộ Quản lý kinh tế và quản trị kinh

doanh, tiếp tục nhận được sự quan tâm của các tổ chức quốc tế, các chính phủ. Dự án thành lập trung tâm đào tạo về Quản lý Pháp - Việt; dự án Cao học Hà Lan đào tạo Thạc sĩ kinh tế phát triển đã được ký kết.

Các dự án này được triển khai ở cả Hà Nội ĐH Kinh tế quốc dân, và ở ĐH Kinh tế Tp Hồ Chí Minh. Trung tâm đào tạo quản lý Pháp - Việt đào tạo các chương trình Thạc sĩ Quản trị kinh doanh (bằng tiếng Pháp) và dự án Cao học Hà Lan có nhiệm vụ đào tạo ra các Thạc sĩ về kinh tế phát triển đạt trình độ quốc tế.

**Bảng 2.3 . Một số chương trình HTĐTQT được tài trợ toàn phần
tại Hà Nội và TP HCM**

ST T	Tên chương trình, dự án	Năm bắt đầu	Năm kết thúc	Nguồn tài trợ
1.	Dự án đào tạo về Kinh tế Vi mô và Kinh tế Vĩ mô tại ĐH KTQD	1992	1993	Quỹ Ford (Mỹ)
2.	Dự án MBA(Sida)	1992	1999	Tổ chức Sida (Thụy Điển)
3.	Dự án MSc(Sida)	1992	1998	Tổ chức Sida (Thụy Điển)
4.	Chương trình MBA SAV	1992	2000	Chính phủ Thụy sĩ
5.	Dự án Pháp - Việt đào tạo về quản lý	1992	2000	Chính phủ Pháp
6.	Dự án cao học Kinh tế phát triển Việt Nam - Hà Lan	1994	2000	Chính phủ Hà Lan
7.	Chương trình giảng dạy Kinh tế Fulbright	1995	đến nay	Quỹ Fulbright (Mỹ)
8.	Chương trình PhD SAV	2001	2006	Chính phủ Thụy sĩ
9.	Chương trình cao học Kinh tế Y tế	2002	2003	Chính phủ Đức

*Tổng hợp từ các báo cáo của các chương trình HTĐTQT qua các năm đến năm
2006*

b. Giai đoạn 1996 - 2000 - Giai đoạn bắt đầu xuất hiện các chương trình HTĐTQT chỉ được tài trợ 1 phần kinh phí, số còn lại là tự túc kinh phí đào tạo. Dự án MBA của Trường Kinh doanh Henley, Dự án Cao học Việt Bỉ là những dự án tiên phong trong xu thế này.

Các chương trình đào tạo của dự án Cao học Hà Lan và Trung tâm Pháp Việt

cũng chuyển dần sang hình thức giảm tài trợ và tăng phần đóng góp của học viên, hướng tới các chương trình tự trang trải kinh phí.

Bảng 2.4. Các chương trình HTĐT được tài trợ một phần hoặc hoàn toàn tự trang trải kinh phí tại ĐH KTQD

STT	Tên chương trình, dự án	Năm bắt đầu dự án/ bắt đầu nộp học phí	Năm kết thúc	Học phí (USD)
1.	Dự án Pháp - Việt đào tạo về quản lý	2000	tiếp tục	2.700- 6,500 USD
2.	Chương trình cao học Việt Bỉ	1996	tiếp tục	1,200 -5,000 USD
3.	Chương trình MBA Henley từ xa	1996	2002	15.000 USD
4.	Chương trình MBA Việt Mỹ (Washington State University)	2000	2006	1.000 - 13.000 USD
5.	Dự án cao học kinh tế phát triển Việt Nam - Hà Lan	2001	tiếp tục	3.000 -4,500 USD
6.	Chương trình kế toán quốc tế Swinburn	2002	tiếp tục	11.000 USD
7.	Chương trình cử nhân quản trị kinh doanh quốc tế (IBD@NEU)	2005	tiếp tục	13.000 USD

Tổng hợp từ các báo cáo của các chương trình HTĐTQT qua các năm đến năm 2006

Trong giai đoạn những năm 1990, các chương trình HTĐTQT, chủ yếu là các chương trình thuộc các dự án tài trợ, đã đào tạo được một đội ngũ giảng viên khá đông đảo, đóng góp phần quan trọng trong quá trình đưa kiến thức về quản lý kinh tế trong nền kinh tế thị trường vào nội dung giảng dạy trong các trường đại học khối kinh tế.

c. Giai đoạn từ năm 2000 đến nay: Các chương trình HTĐTQT hay còn gọi là "Du học tại chỗ" được phát triển mạnh mẽ, lúc đầu ở bậc đào tạo sau đại học, sau đó là ở bậc đại học. Khác với các chương trình trước đó, chương trình này không có một sự tài trợ nào từ phía bên ngoài. Bắt đầu một thời kỳ mà người dân Việt Nam sẽ tự bỏ tiền ra để "mua" giáo dục nước ngoài, không chỉ trông chờ vào sự tài

trợ nữa.

2.2.2.2. ĐTPT đội ngũ giảng viên thông qua các chương trình HTĐTQT.

Môi trường hiệu quả để triển khai hoạt động ĐTPT đội ngũ giảng viên trong nhà trường.

Các hoạt động ĐT PT đội ngũ giảng viên qua các chương trình HTĐTQT có thể xem xét qua 3 khía cạnh cơ bản nhất của công tác ĐTPT như sau:

- Về nội dung ĐTPT, các chương trình HT ĐTQT tạo một môi trường lý tưởng để ĐTPT đội ngũ giảng viên về trình độ ngoại ngữ, kỹ năng, phương pháp giảng dạy, nội dung chuyên môn và những nhận thức mới phù hợp với xu thế hội nhập.

- Về các hình thức và các phương pháp đào tạo bồi dưỡng giảng viên: sự có mặt của các chương trình HTĐTQT, với các yếu tố mới về chương trình đào tạo, với sự có mặt của các giảng viên nước ngoài ở Việt Nam cùng với kinh nghiệm và các mối quan hệ của họ, các đối tác nước ngoài và các cơ sở đào tạo ở nước ngoài của họ... là những tiền đề cho phép tạo ra được nhiều hoạt động đa dạng, phong phú để các giảng viên Việt Nam có các cơ hội học tập, thực hành và ứng dụng tích cực những kiến thức, kỹ năng học được trong các chương trình đào tạo quốc tế vào thực tế giảng dạy, làm việc; khuyến khích tính sáng tạo và tạo môi trường tự đào tạo tích cực, góp phần thúc đẩy tích cực cho tâm thế học tập suốt đời như một xu hướng học tập mới trong một xã hội phát triển.

- Về cách tiếp cận trong ĐTPT đội ngũ giảng viên, sự phối hợp giữa cá nhân và tổ chức, giữa nhà trường và bộ môn: với đặc thù tổ chức các chương trình HTĐTQT như những dự án tương đối độc lập, các chương trình HTĐTQT thường thuộc sự quản lý trực tiếp của ban giám hiệu. Các chương trình HTĐTQT, nhờ vậy, thường có lợi thế trong việc huy động nguồn lực tốt nhất của nhà trường. Nhưng ngược lại, điều này đồng thời cũng có lúc làm cho chương trình gặp khó khăn khi huy động nguồn lực vì dự án là của chung, không thuộc đơn vị nào. Để các chương trình được triển khai thành công, cần có sự phối hợp chặt chẽ giữa các đơn vị trong toàn trường, giữa các cá nhân với các đơn vị - các khoa và các bộ môn.

Bảng 2.5: Số giảng viên được đào tạo tại các chương trình HTĐTQT lớn

Các loại chương trình	Số giảng viên được đào tạo trước năm 2000	Số giảng viên được đào tạo sau năm 2000	Tổng số
Chương trình tài trợ hoàn toàn			
Dự án Ford	83		83

Dự án Sida - MSc; đào tạo và chuyển giao công nghệ đào tạo từ xa	12		12
Dự án MBA - Sida	61		61
Cao học Pháp - Việt	105		105
Cao học Việt Nam - Hà Lan	30		30
Chương trình Fulbright	67		67
Chương trình MBA SAV	160		160
Chương trình đào tạo Tiến sĩ SAV	518	36	554
Chương trình tài trợ một phần			
Cao học Việt Nam - Hà Lan		7	7
Cao học Pháp - Việt		15	15
Tổng	518	58	576

Nguồn: Tổng hợp từ các báo cáo của các chương trình HTĐTQT qua các năm đến năm 2006

Đây là con số đáng kể nếu so với số lượng giảng viên được đào tạo theo chương trình của nhà nước gửi cán bộ đi học ở nước ngoài.

2.2.2.3. ĐTPT đội ngũ giảng viên thông qua các chương trình HTĐTQT - Nhìn từ thực tiễn phát triển nghề nghiệp của giảng viên

Cơ hội được học tập và sau đó được làm việc trong các chương trình chuẩn quốc tế có ý nghĩa hết sức quan trọng cho sự phát triển nghề nghiệp của giảng viên. Qua đó, bản thân họ sẽ tiếp cận và lĩnh hội được những “kiến thức công cụ”, có ý nghĩa như “chìa khóa” để mở cánh cửa hội nhập quốc tế về giáo dục. Hệ thống “kiến thức công cụ” đó gồm: kiến thức chuyên môn, ngoại ngữ, phương pháp giảng dạy hiện đại, nhận thức và tư duy giáo dục...

Đối với trường đại học, một hoạt động cần hết sức được quan tâm là năng lực nghiên cứu của nhà trường, bao gồm năng lực của các cá nhân giảng viên được huy động và tập hợp cho những định hướng nghiên cứu lớn của trường.

Hiện tại, thực tế triển khai công tác nghiên cứu khoa học trong các trường đại học vẫn rất hạn chế, chưa phản ánh đúng và góp phần nâng cao năng lực nghiên cứu khoa học của trường và bản thân đội ngũ giảng viên.

Năng lực nghiên cứu tuy được đào tạo từng bước qua các chương trình đào tạo ngay ở cấp độ đại học, cao học, song thực sự được đào tạo một cách bài bản và chính thống nhất là ở bậc tiến sĩ. Trong những năm vừa qua, dù có rất nhiều các chương trình HTĐTQT nhưng mới chỉ có 01 chương trình đào tạo ở bậc tiến sĩ – chương trình SAV. Ở các chương trình khác, thường cũng có gửi một số học viên xuất sắc ra nước ngoài học để tiếp tục hoàn thành chương trình tiến sĩ ở nước ngoài nhưng số lượng gửi đi rất ít. Nếu so với một mô hình đào tạo hoàn chỉnh bao gồm 4 giai đoạn: tiếp thu vô thức, tiếp thu một cách có nhận thức; được thực hành và ứng

dụng, thì việc đào tạo ở cấp độ tiến sĩ ở chương trình này còn yếu ở hai giai đoạn thực hành và ứng dụng so với mô hình của bậc đào tạo thạc sĩ. Thành công đạt được do đó cũng hạn chế hơn. Trong quá trình được đào tạo, các giảng viên học tập và làm việc dưới sự hướng dẫn của các giáo sư nước ngoài có uy tín, được hướng dẫn và kèm cặp để thực hiện các nghiên cứu theo chuẩn quốc tế. Tuy nhiên, sau khi đã hoàn thành chương trình học tập, lấy bằng Tiến sĩ, họ quay trở về với môi trường hoạt động nghiên cứu khoa học thông thường của các trường đại học. Trong nhiều trường hợp, họ sẽ là nghiên cứu viên, làm việc dưới sự hướng dẫn của các giáo sư, tiến sĩ gạo cội khác, họ không có nhiều cơ hội để được thực hành và phát huy những cách tiếp cận mới, các chuẩn mực nghiên cứu quốc tế đương đại. Do thiếu vắng một mô hình tương tự như mô hình của chương trình Sida MBA với các cơ hội được tiếp tục kèm cặp trong quá trình làm việc sau đào tạo nên các giảng viên tốt nghiệp từ nước ngoài về hay từ chương trình đào tạo tiến sĩ SAV thực sự thiếu một môi trường thuận lợi để tiếp tục củng cố những kiến thức, kỹ năng đã được học, và cũng không phát huy được năng lực của mình một cách hiệu quả đối với nhà trường. Hoạt động nghiên cứu khoa học trong nhà trường cũng như công tác hướng dẫn nghiên cứu sinh trong trường cũng không cần đến họ như những người mang đến những điểm khác biệt sau quá trình được đào tạo một cách bài bản hơn, nghĩa là họ không được đòi hỏi, được khuyến khích hay tạo điều kiện để thể hiện những năng lực nghiên cứu đã được đào tạo theo chuẩn mực quốc tế. Bản thân việc bỏ thời gian học tập trong một chương trình đào tạo tiến sĩ ở nước ngoài thường là cam go hơn rất nhiều so với chương trình đào tạo tiến sĩ trong nước đã làm cho họ dường như có sự “tụt hậu” tương đối nếu xét theo bằng cấp và vị trí công tác trong hệ thống chính thống của nhà trường. Nói một cách khác, nghĩa là họ không tìm thấy vị trí và vai trò của mình trong các hoạt động nghiên cứu khoa học hiện tại. Kết quả là, một tỷ lệ khá lớn các tiến sĩ được đào tạo từ nước ngoài về đã tìm kiếm các vị trí làm việc khác, hoặc đi biệt phái cho các dự án lớn của nhà nước, cho các tổ chức quốc tế, hay giảng dạy ở nước ngoài, hoặc nếu ở lại trường thì hoạt động nghiên cứu của họ chủ yếu dành cho các đề tài ngoài trường, thường là cho các tổ chức quốc tế, chưa gắn với những hoạt động nghiên cứu khoa học thực sự phục vụ cho công tác nghiên cứu và giảng dạy trong nhà trường.

2.3. ĐÁNH GIÁ CHUNG VỀ ĐTPT ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN THÔNG QUA CÁC CHƯƠNG TRÌNH HTĐTQT TRONG CÁC TRƯỜNG ĐH KHỎI KINH TẾ Ở VIỆT NAM

2.3.1. Những kết quả đạt được từ những chương trình HTĐTQT

Từ những kết quả đã tổng hợp ở phần trên (2.1 và 2.2), có thể thấy các chương trình HTĐTQT trong các trường ĐH kinh tế ở Việt Nam hiện nay đã mang lại cho các trường những kết quả đáng khích lệ trong công tác đào tạo và phát triển NNL.

- Thông qua các chương trình HTĐTQT với nguồn kinh phí được tài trợ 100%, đã đào tạo lại và đào tạo bổ sung cho các trường ĐH khối kinh tế một số lượng lớn với khoảng 600 giảng viên theo các chuẩn quốc tế. Trong những năm

1990, đây chính là lực lượng nòng cốt cho quá trình đổi mới nội dung đào tạo của các trường đại học khối kinh tế.

- Các chương trình HTĐTQT được tài trợ một phần (Cao học Việt - Bỉ; cao học Hà Lan - giai đoạn 2; cao học Pháp - Việt, giai đoạn sau) cũng đã đóng góp đào tạo bổ sung một số lượng đáng kể giảng viên cho các trường đại học khối kinh tế. 2÷14% số lượng học viên trong các chương trình này sau khi ra trường làm việc cho các trường đại học.

- Các chương trình hoàn toàn tự trang trải kinh phí thường rất khó thu hút lực lượng giảng viên, dù chất lượng đào tạo có thể rất cao, vì thông thường các giảng viên có khá nhiều cơ hội để nhận học bổng và thu nhập của giảng viên không cao, họ thường sẽ không trả học phí để theo học trong các chương trình này.

- Tuy nhiên các chương trình phải đóng góp kinh phí – toàn bộ hay một phần, lại là môi trường tiếp tục đào tạo cho các giảng viên rất hiệu quả, là nơi các giảng viên thực hành những nội dung được đào tạo và thông qua các cơ hội làm việc với các giảng viên nước ngoài, tiếp tục học hỏi và phát triển

Qua kết quả cuộc điều tra đối với 60 giảng viên đã từng tham gia công tác giảng dạy trong các chương trình HTĐTQT, các khía cạnh tích cực của các chương trình này đối với việc đào tạo giảng viên được đánh giá cao.

Tóm lại, các chương trình HTĐTQT đã đem lại những kết quả ích cực đối với các trường ĐH khối kinh tế của Việt Nam, từ việc chương trình cung cấp cho các trường ĐH khối kinh tế một lượng giảng viên mới có chất lượng với bằng cấp đạt tiêu chuẩn khu vực và quốc tế đến việc tạo ra môi trường và động lực để đội ngũ giảng viên của nhà trường tự đào tạo và phát triển nâng cao năng lực cá nhân đạt đẳng cấp khu vực và vươn ra tầm quốc tế nhằm tạo thuận lợi cho quá trình hội nhập với thế giới của nền GDĐH Việt Nam, nhất là các trường ĐH khối kinh tế.

2.3.2. Những hạn chế của các chương trình HTĐTQT trong ĐTPT đội ngũ giảng viên hiện nay

Mặc dù các chương trình HTĐTQT mang lại những hiệu quả to lớn về công tác đào tạo và phát triển đội ngũ giảng viên trong các trường ĐH, đặc biệt là các trường ĐH khối kinh tế, nó vẫn còn có những hạn chế, thậm chí cả những tiềm ẩn bất lợi. Những điều này có thể xuất phát từ phía chủ quan của các cơ sở tổ chức chương trình hoặc từ những điều kiện khách quan của thị trường:

- Các chương trình HTĐTQT được tài trợ đã thực hiện rất tốt nhiệm vụ ĐTPT đội ngũ giảng viên cho các trường đại học, tuy nhiên không mang tính bền vững. Các chương trình chỉ tồn tại theo dạng dự án và sẽ chấm dứt khi kết thúc thời gian dự án;

- Các chương trình tự trang trải kinh phí được hình thành xuất phát từ nhu cầu của thị trường, do đó mang tính bền vững về tài chính. Tuy nhiên do chí phí khá

cao của chương trình, chỉ có rất ít số giảng viên có thể tham gia các chương trình đào tạo này với chất lượng thực sự đảm bảo ở trình độ quốc tế.

- Sự phân bố không đều của các chương trình HTĐTQT theo các lĩnh vực đào tạo cũng hạn chế tác dụng ĐTPT đội ngũ giảng viên.

- Sự tham gia của các giảng viên vào các chương trình HTĐTQT xuất phát từ bản thân các cá nhân, ít có tổ chức cho nên không có những định hướng lớn cho quá trình tự đào tạo và phát triển một cách hợp lý, có tổ chức và việc nâng cao năng lực cá nhân chỉ chủ yếu tập trung vào các chuyên môn chứ chưa chú ý đến các hoạt động ngoài chuyên môn, hướng tới sự phát triển giảng viên ĐH một cách toàn diện về các mặt như phẩm chất đạo đức, tình cảm, giá trị, nhân phẩm của người giảng viên, thậm chí mục tiêu phát triển bản thân giảng viên, phát triển tổ nhóm, bộ môn, khoa và cao hơn nữa là nhà trường, đất nước.

- Các chương trình HTĐTQT hiện nay khá đa dạng về ngành nghề chuyên môn, tuy nhiên cơ cấu ngành còn lệch chủ yếu về các chương trình quản trị kinh doanh. Trong khi đó, công tác đào tạo trong nhà trường phải toàn diện, cho nên lực lượng giảng viên phải toàn diện trong tất cả các ngành, vì vậy, chú trọng để mở thêm các chương trình HTĐTQT phục vụ riêng cho các trường ĐH kinh tế nhằm bổ sung lực lượng giảng viên cho các trường là một vấn đề cần được quan tâm nghiên cứu một cách hợp lý.

- Hiện nay, dù cho khái niệm "Du học tại chỗ" đối với các cha mẹ học sinh sau khi tốt nghiệp phổ thông đã dần dần trở thành một sự lựa chọn, song vẫn còn có nhiều định kiến đối với loại hình đào tạo này do ảnh hưởng của những thất bại của một số chương trình của nước ngoài trước kia (trường quốc tế châu Á, SITC...). Điều này làm hạn chế sự phát triển của loại hình này một cách mạnh mẽ như tiềm năng đáng lẽ ra phải có. Nhiều gia đình có khả năng tài chính song chỉ lựa chọn chương trình du học tại chỗ như một giải pháp tình thế khi con trượt đại học chính quy. Thực tế, nhu cầu theo học các chương trình đào tạo chuẩn quốc tế trong nước là khá lớn và nếu được triển khai và quản lý tốt, đây sẽ là một hướng xã hội hóa giáo dục của mức cao, thu hút nguồn lực của xã hội để nâng cao chất lượng của các chương trình đào tạo ở trong nước một cách hiệu quả, cho cá nhân người học, cho các cơ sở đào tạo và cho nền giáo dục của Việt Nam.

2.3.3. Những nguyên nhân gây hạn chế của các chương trình HTĐTQT trong công tác đào tạo và phát triển đội ngũ giảng viên trong các trường ĐH khối kinh tế

- Khó khăn khách quan của các nhà trường: Thiếu kinh phí hoạt động ĐTPT để hỗ trợ giảng viên của mình tham gia học tập các chương trình HTĐTQT có chất lượng cao;

- Về phía chủ quan nhà trường: Thiếu kế hoạch tổng thể về ĐTPT đội ngũ

giảng viên do không xác định rõ và cụ thể mục tiêu, nội dung và đối tượng cần đào tạo và phát triển trong nhà trường, nhất là các trường ĐH khối kinh tế. Vì vậy không tận dụng và khai thác được các lợi thế về môi trường, động lực cho quá trình đào tạo và phát triển đội ngũ giảng viên thông qua các chương trình HTĐTQT;

- Về phía cá nhân các giảng viên: Động lực phấn đấu chưa cao và quá tải về công việc, làm hạn chế việc đầu tư cho quá trình học tập và làm việc trong các chương trình HTĐTQT. Việc tự đào tạo và phát triển của giảng viên cũng mới chỉ chú trọng đến những yêu cầu tối thiểu về chuyên môn giảng dạy, ít chú trọng những điểm khác mang tính toàn diện hơn.

- Về quản lý các chương trình HTĐTQT có nhiều bất cập. Với Bộ giáo dục và đào tạo, Bộ chỉ mới thực hiện khâu cấp phép mà chưa có sự kiểm soát các chương trình hoạt động về năng lực chuyên môn trong tổ chức chương trình, trong hoạt động giảng dạy, vấn đề đảm bảo chất lượng sinh viên, giảng viên... và các vấn đề khác thuộc tính xã hội của các chương trình HTĐTQT. Việc để xảy ra các vụ việc sụp đổ cả một hệ thống đào tạo quốc tế (SITC, trường quốc tế Châu Á,) làm ảnh hưởng đến uy tín của loại hình HTĐTQT nói chung, làm tổn hại đến việc triển khai các chương trình loại này, dù đây thực sự là một mô hình đào tạo có thể đem lại lợi ích cho toàn xã hội và cho nền giáo dục của đất nước.

- Đối với các chương trình HTĐTQT tự trang trải kinh phí, áp lực về tài chính đã làm cho các chương trình phải chịu sức ép của thị trường. Một mặt đây cũng là một điểm tốt nhằm phát huy tính năng động của chương trình làm cho nó ngày một tốt lên, mặt khác, điều này hạn chế sự tham gia của các giảng viên và do đó chưa phát huy được lợi ích của chúng trong công tác ĐTPPT đội ngũ giảng viên.

Chương 3

CÁC GIẢI PHÁP TĂNG CƯỜNG HIỆU QUẢ CỦA HỢP TÁC ĐÀO TẠO QUỐC TẾ ĐỐI VỚI VIỆC ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN TRONG CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC KHỐI KINH TẾ

3.1. CÁC QUAN ĐIỂM

3.1.1. ĐTPPT giảng viên đại học là một phần quan trọng của sự nghiệp giáo dục - sự nghiệp phát triển và giải phóng năng lực của con người phải được thực hiện sao cho phát huy được tối đa tiềm năng của đội ngũ giảng viên

Phát triển đội ngũ giảng viên cho các trường đại học để đội ngũ này thực sự là đội ngũ trí thức tinh hoa của đất nước là một nhiệm vụ rất quan trọng. Hoạt động ĐTPPT đội ngũ giảng viên cần được thực hiện để khuyến khích được sự chủ động của bản thân giảng viên để họ phát huy được tiềm năng của mình đồng thời tận dụng một cách tối ưu sự đầu tư của nhà nước. Qua đó, tạo đòn bẩy ban đầu cho những bước ĐTPPT tiếp theo.

3.1.2. Đội ngũ giảng viên cần được ĐTPT một cách toàn diện, hướng tới chuẩn mực quốc tế

Với xu thế hội nhập kinh tế nói chung và trong đào tạo nói riêng, đội ngũ giảng viên trong các trường ĐH khối kinh tế phải thay đổi để hướng tới "*chuẩn mực khu vực và quốc tế*" nếu muốn tồn tại và phát triển trong thời gian tới. Trình độ quốc tế của đội ngũ giảng viên phải được thể hiện trên các mặt sau: Có trình độ tiếng Anh đáp ứng được yêu cầu giảng dạy và nghiên cứu bằng tiếng Anh; có năng lực chuyên môn cập nhật quốc tế; có khả năng thực hành các phương pháp giảng dạy tiên tiến, sử dụng thành thạo các phương tiện giảng dạy hiện đại; liên hệ được giữa lý thuyết và thực tế trong chuyên môn để phục vụ đắc lực cho công tác giảng dạy, nghiên cứu và tư vấn; nâng cao khả năng nghiên cứu khoa học ở tầm quốc tế: có các bài báo được đăng tải trên các tạp chí quốc tế, các báo cáo trình bày trong các hội thảo quốc tế; và có tác phong làm việc khoa học, chính xác, có đạo đức và phẩm chất của người giảng viên, hiểu biết các giá trị nhân văn nhằm chia sẻ và bồi dưỡng những giá trị đó trong sinh viên.

Các chương trình HTĐTQT đem đến cho môi trường giáo dục của Việt Nam chương trình và triết lý đào tạo của những nền giáo dục tiên tiến hơn, với tính mục đích cao và rõ ràng trong đào tạo, chú ý đến sự phát triển đa dạng và riêng có của mỗi cá nhân, trong nỗ lực hướng tới sự phát triển của cả cộng đồng, là một môi trường tốt cho các giảng viên của ta quan sát và học hỏi, rèn luyện về chuyên môn và các chuẩn mực giá trị sống, nêu cao tinh thần trách nhiệm, tính chuyên nghiệp của người thầy.

3.1.3. Quá trình đào tạo đội ngũ giảng viên phải là một quá trình liên tục, thường xuyên, với phương châm học tập suốt đời.

Việc đào tạo phát triển không chỉ dừng ở việc hoàn thành một chương trình học tập nào đó, mà điều quan trọng là cần phải củng cố, triển khai và phát huy, phát triển những kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm đã học, đã tiếp thu, ứng dụng được vào các hoạt động thường xuyên. Các hoạt động đào tạo trong các chương trình HTĐTQT như một nguồn các nhân tố mới là cần thiết và hữu ích, vừa tạo động lực, vừa tạo môi trường cho quá trình đào tạo và tự đào tạo của đội ngũ giảng viên với phương châm học tập liên tục, học tập suốt đời.

3.1.4. Cần chú trọng khai thác hiệu quả toàn diện của các chương trình HTĐTQT, coi các chương trình HTĐTQT như cầu nối cho các trường đại học khối kinh tế Việt Nam nâng cao chất lượng vươn tới tầm quốc tế.

Các chương trình HTĐTQT, không những là nơi rèn luyện, đào tạo và phát triển của đội ngũ giảng viên mà còn là cầu nối cho đội ngũ này nói riêng và các trường đại học của Việt Nam nói chung vươn tới tầm quốc tế, xét theo 7 tiêu chí cơ bản:

- (i) Bằng cấp được thế giới công nhận;
- (ii) Tín chỉ được công nhận tương đương để có thể chuyển đổi;

- (iii) Đội ngũ giảng viên và cán bộ quản lý có trình độ quốc tế;
- (iv) Cơ sở vật chất hiện đại;
- (v) Chương trình đào tạo hiện đại và cập nhật với sự thay đổi;
- (vi) Hệ thống giáo trình tài liệu phong phú, bám sát thực tế và cập nhật quốc tế;
- (vii) Có sinh viên nước ngoài theo học.

Các chương trình HTĐTQT sẽ giúp thu hút đầu tư của xã hội quay trở lại đầu tư vào hệ thống giáo dục tại Việt Nam, thay vì chảy sang nước ngoài thông qua các chương trình du học tự túc. Và, kèm theo đó, sẽ là sự quay trở về của nguồn lực chất xám trong các lớp học viên, sinh viên trẻ hiện đang học tập và làm việc ở nước ngoài, những người đang dõi nhìn về đất nước để tìm kiếm những cơ hội vừa có thể giúp họ được cống hiến và vừa giúp họ được phát triển.

3.2. CÁC GIẢI PHÁP

3.2.1. Nhóm các giải pháp mang tính tác nghiệp:

Các trường đại học có các chương trình HTĐTQT cần xây dựng Kế hoạch Tổng thể về ĐTPPT đội ngũ giảng viên thông qua các chương trình HTĐTQT, bao gồm các nội dung công việc sau:

- Xác định mục tiêu của kế hoạch tổng thể
- Thiết kế hoạt động đa dạng cho việc đào tạo và bồi dưỡng giảng viên;
- Phân nhóm các giảng viên để có kế hoạch đào tạo bồi dưỡng phù hợp;
- Xác định cách tiếp cận thích hợp trong triển khai kế hoạch tổng thể: vận dụng phương tham gia, học đi đôi với hành và cơ hội mở và bình đẳng đối với toàn bộ giảng viên

3.2.2. Nhóm giải pháp mang tính chiến lược đối với việc phát triển và khai thác các chương trình HTĐTQT.

- Tăng cường kiểm soát đồng thời nghiên cứu xem xét các chế độ ưu đãi cho loại hình HTĐTQT, cho phép phát huy các thế mạnh của HTĐTQT trong ĐTPPT đội ngũ giảng viên;
- Tạo một môi trường cạnh tranh lành mạnh cho các chương trình HTĐTQT, với định hướng hỗ trợ phát triển các chương trình chất lượng cao hoặc thuộc lĩnh vực phát triển chiến lược;
- Nhà nước cần xem xét tài trợ xây dựng một số chương trình HTĐTQT với mục tiêu ĐTPPT đội ngũ giảng viên. Hai chương trình cụ thể được đề xuất là chương trình đào tạo tiến sĩ và chương trình đào tạo cử nhân về Kinh tế học.

3.2.3. Nhóm giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả phối hợp giữa các cơ quan chức năng, các trường đại học và các đơn vị khác nhằm phát triển các chương trình HTĐTQT như một giải pháp chiến lược để đổi mới của giáo dục Việt Nam.

- Cần tăng cường các hoạt động phối hợp giữa các cơ quan quản lý chức năng,

các trường đại học, các cơ sở đào tạo và các đơn vị khác, xây dựng hệ thống kiểm định chất lượng đào tạo hiệu quả, tạo tiền đề cho việc hình thành một thị trường các chương trình HTĐTQT lành mạnh, có ý nghĩa chiến lược đối với sự phát triển giáo dục đại học của Việt Nam.

- Trên cơ sở xác định một thị trường các chương trình HTĐTQT lành mạnh, có ý nghĩa chiến lược đối với GD Việt Nam, cần có các biện pháp cụ thể, kết hợp với tuyên truyền để nâng cao nhận thức của xã hội, thu hút đầu tư về tài chính và con người cho loại hình đào tạo này, góp phần tạo môi trường rèn luyện và phát triển cho giảng viên, nâng cao năng lực đào tạo của các cơ sở đào tạo.
- Có thể và cần phối hợp giữa các chương trình đào tạo mang tính thị trường với các chương trình đào tạo tiến tiến mang tính chỉ đạo của Bộ GD và ĐT, như sự “ghép nối” để phát huy sức sống mạnh mẽ của các chương trình mang tính thị trường và phát huy yếu tố tiến tiến của các chương trình mang tính định hướng của Bộ, tạo hiệu quả lan tỏa của các dự án.

KẾT LUẬN

Toàn cầu hóa là một xu thế tất yếu khách quan, tác động đến tất cả các quốc gia trên thế giới trong đó có Việt Nam. Xu thế này vừa tạo ra những cơ hội vừa đặt ra những thách thức đối với quá trình phát triển kinh tế - xã hội của đất nước trong đó có nguồn nhân lực chất lượng cao.

Các trường đại học khối kinh tế với nhiệm vụ đào tạo cho xã hội các nhà quản lý kinh tế và quản trị kinh doanh cần nâng cao chất lượng đào tạo để đáp ứng được những yêu cầu của thời kỳ mới. Muốn vậy, cần tăng cường đào tạo và phát triển nguồn nhân lực cho các trường đại học, đặc biệt là đội ngũ giảng viên - lực lượng nòng cốt, quyết định chất lượng đào tạo của nhà trường.

Trên cơ sở hệ thống hóa những lý luận về ĐTPT trong đó nêu ra mô hình về ĐTPT nghề nghiệp của giảng viên đồng thời xem xét nhiệm vụ của công tác đào tạo và phát triển đội ngũ giảng viên trong chiến lược phát triển giáo dục của nhà nước, luận án đã xây dựng một mô hình tổng quát về nội dung, phương pháp và cách tiếp cận trong đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của trường đại học. Từ đó, tác giả phân tích thực trạng công tác đào tạo và phát triển hiện nay trong các trường đại học khối kinh tế, chỉ ra những mặt còn tồn tại và yếu kém trong công tác này. Đó là sự thiên lệch về nội dung đào tạo và phát triển, mới chỉ chú trọng đến chuyên môn mà chưa chú ý đến vấn đề bồi dưỡng các giá trị phẩm chất khác, lòng yêu nghề, tính chuyên nghiệp, sự nhận thức về trách nhiệm và vai trò cá nhân trong mối quan hệ với khoa - bộ môn và nhà trường, và đối với xã hội. Các hoạt động đào tạo và phát triển còn nghèo nàn, đơn điệu, bao gồm các khóa học tập trung hoặc ngắn hạn, chủ yếu được tiến hành theo lối áp đặt từ ngoài vào, từ trên xuống, và do đó thiếu tính hệ thống.

Bên cạnh đó, luận án đã khái quát hóa những mô hình HTĐTQT, nêu lên quá trình hình thành và phát triển của các chương trình HTĐTQT. Qua kết quả điều tra các giảng viên tham gia vào các chương trình HTĐTQT cho thấy các giảng viên đã nâng cao rõ rệt năng lực chuyên môn, về phương pháp làm việc và các kỹ năng giảng dạy. Các chương trình HTĐTQT đã làm đa dạng hóa và phong phú hơn các hoạt động đào tạo và phát triển đội ngũ giảng viên. Dự giảng, trợ giảng và giảng kèm là những hình thức đem lại các kết quả bổ ích trong nâng cao năng lực của giảng viên. Điều hết sức quan trọng và được đánh giá cao là các chương trình HTĐTQT đã tạo ra *cầu nối*, qua đó đem vào môi trường đào tạo của ta những nét mới của các nền giáo dục tiên tiến, vừa tạo động lực và vừa là môi trường nâng cao năng lực chuyên môn của giảng viên. Các chương trình HTĐTQT, đồng thời cũng có thể được coi như những "*vườn ươm*" để các giảng viên trẻ, những người được đi đào tạo ở nước ngoài về, có thể làm việc trong một môi trường cho phép và đòi hỏi phát huy được những gì đã học được từ nước ngoài vào môi trường của Việt Nam, trong quá trình đó, trải nghiệm và thực sự hấp thụ nó một cách thực tiễn nhất, từ đó sẽ vững vàng và tự tin hơn khi đem áp dụng vào môi trường đào tạo truyền thống của Việt Nam.

Triết lý đào tạo hướng tới sự phát triển toàn diện của sinh viên, trong khi chú ý tới khác biệt của các cá nhân, thể hiện qua phương thức đào tạo theo tín chỉ, các cơ hội mở cho sinh viên được lựa chọn, cách đánh giá học tập theo quá trình một cách tổng hợp, những nhận thức về xu thế mới trong đào tạo, các cách tiếp cận nhân văn trong giáo dục cũng là những khía cạnh mà các chương trình HTĐTQT, đặc biệt là trong các chương trình HTĐTQT ở bậc đại học - như sứ giả của nền giáo dục tiên tiến đem vào môi trường đào tạo của Việt Nam.

Trên quan điểm quán triệt yêu cầu hội nhập quốc tế như là một xu thế tất yếu khách quan của sự phát triển, luận án đã đề xuất các giải pháp để phát huy tác động của các chương trình HTĐTQT trong công tác đào tạo và phát triển đội ngũ giảng viên, bao gồm các giải pháp tăng cường khai thác các chương trình cho mục tiêu đào tạo và phát triển giảng viên; giải pháp nhằm phát triển các chương trình HTĐTQT một cách bền vững, đồng thời nêu lên sự cần thiết và đề xuất cụ thể nhằm nâng cao sự phối hợp giữa các cơ quan quản lý, các trường và tổ chức đào tạo để nâng cao hiệu quả nhiều mặt của các chương trình HTĐTQT.

KIẾN NGHỊ

Luận án bước đầu đã nghiên cứu ảnh hưởng của các của các chương trình HTĐTQT đối với việc đào tạo và phát triển đội ngũ giảng viên của các trường đại học khối kinh tế. Tuy nhiên, một nghiên cứu chi tiết hơn và rộng rãi hơn đối với tất cả các trường đại học trong nước có thể giúp cho các cơ quan quản lý nhà nước đưa ra những chính sách thích hợp đối với hình thức đào tạo mới mẻ này. Mô hình HTĐTQT này như là một gợi ý cho các trường trong việc đa dạng hóa các mô hình đào tạo của mình, tạo *đất* thu hút các lực lượng trẻ được đào tạo bài bản ở nước

ngoài về làm việc, tăng cường nguồn lực cho các trường, góp phần giúp các trường đại học từng bước vươn lên tầm quốc tế.

Dù có những đóng góp nhất định trong nghiên cứu, luận án còn có những hạn chế nhất định. Thứ nhất, cuộc điều tra mới chỉ dừng ở con số khá khiêm tốn, và mẫu điều tra mang tính trọng điểm do chủ yếu tập trung vào đội ngũ giảng viên của trường đại học Kinh tế quốc dân, như một đại diện điển hình của toàn bộ các trường đại học khối kinh tế. Thứ hai, do thiếu các số liệu thống kê một cách đầy đủ và cập nhật, các phân tích dựa nhiều vào những số liệu trong quá khứ và mang tính định tính nhiều hơn là định lượng. Tuy nhiên, những phân tích dù mang tính định tính này vẫn rất có ý nghĩa để tác giả đưa ra những đề xuất đối với vấn đề nghiên cứu đặt ra của luận án.

DANH MỤC CÁC CỀNG TRỀNH KHOA HỌC ĐÃ CỀNG BỐ

1. Phan Thủy Chi (2007), “Hiệu quả của du học tại chỗ”, *Kỷ yếu Hội nghị khoa học quốc tế lần thứ nhất – “Hợp tác đào tạo quốc tế: Những vấn đề lý luận và thực tiễn”*, Đại học Quốc gia, Hà Nội.
2. Phan Thủy Chi (2007), “Chuẩn bị bài giảng và đánh giá kết quả học tập – Nội dung quan trọng của phương pháp giảng dạy hiện đại”, *Kỷ yếu Hội thảo “Đổi mới phương pháp giảng dạy 2007” của Trường Đại học Kinh tế quốc dân*, Hà Nội.
3. Phan Thủy Chi (2007), “Du học tại chỗ dưới góc nhìn thị trường”, *Tạp chí Kinh tế Phát triển*, số 120.
4. Phan Thủy Chi (2006), “Các tiêu chí cơ bản đánh giá trường đại học đạt tầm quốc tế”, *Tạp chí Khoa học Giáo dục*, số 15.
5. Phan Thủy Chi và Dennis C. McCornac (2005), “Pedagogical Suggestions for Teaching Business and Economics in Vietnam”, *Journal of Education for Business*, tập 81, số 2, Heldref Publications, Washington D.C.
6. Phan Thủy Chi và Cornelia van Waegeningh (2004), *Báo cáo Đánh giá chương trình Đào tạo Thạc sĩ Kinh tế phát triển trong khuôn khổ chương trình Đánh giá các dự án Hợp tác Phát triển*, Hiệp hội các Viện nghiên cứu Giáo dục quốc tế và trường Đại học Tổng hợp Wageningen, Hà Lan.
7. Phan Thủy Chi, Phạm Thái Hưng, Bùi Anh Tuấn (2002), *Đầu tư nước ngoài và Chuyển giao quản lý ở Việt Nam*, Nhà xuất bản Đại học Quốc gia, Hà Nội.
8. Phan Thủy Chi, Bùi Anh Tuấn (2001), “Đào tạo liên thông – Một hình thức du học hiệu quả”, *Tạp chí Giáo dục*, số 18, Hà Nội.
9. Phan Thủy Chi (2001), “Vấn đề đào tạo nguồn nhân lực thông qua chương trình du học tại chỗ bằng kinh phí nhà nước”, *Tạp chí Giáo dục*- số 8, Hà Nội.
10. Phan Thủy Chi, Trần Thọ Đạt (2001), “Thấy gì qua cuộc điều tra về Đào tạo Sau đại học”, *Tạp chí Kinh tế Phát triển*, Tháng 5/2001, Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.