

# NHÌN LẠI CÁCH TIẾP CẬN “CÔNG NGHỆ ĐÀO TẠO” VÀ VẬN DỤNG

PGS.TS. Trần Xuân Bình

*Khoa xã hội học và Công tác xã hội- Trường Đại học Khoa học Huế*

[txbinhxhh@yahoo.com](mailto:txbinhxhh@yahoo.com); [txbinhxhh@husc.edu.vn](mailto:txbinhxhh@husc.edu.vn)

## **Tóm tắt:**

*Tham gia và là thành viên tích cực của dự án “Công nghệ đào tạo và hệ thống việc làm” (2002 - 2004) thuộc “Mạng lưới Quốc tế Công nghệ Đào tạo và Hệ thống việc làm ứng dụng trong phát triển địa phương” và Tiểu ban UNESCO về Công nghệ đào tạo theo sáng kiến và chủ trì của Đại học Khoa học Xã hội Toulouse 1 - Cộng hòa Pháp. Đây là cơ hội tiếp cận với những cơ sở lý luận và thực tiễn tinh hoa mà dự án này mang lại, đồng thời trăn trở với những chuyển đổi của nền giáo dục nước nhà, đặc biệt là chuyển từ đào tạo niên chế sang tín chỉ (2007 – 2010), cũng như những khó khăn, thách thức mà các cơ sở đào tạo bậc đại học đang đối mặt hiện tại. Nay xin trân trọng giới thiệu, chia sẻ và ngẫm lại “tiếp cận công nghệ đào tạo và vận dụng” để hy vọng có những hành động tiếp theo cho chủ đề đặc biệt này. Bài viết này mong muốn tổng kết và giới thiệu các quan niệm chủ yếu về công nghệ đào tạo, góp phân xác định và tìm tòi, đi đến một cách hiểu, cách tiếp cận phù hợp với môi trường văn hoá, giáo dục, phát triển kinh tế và xã hội của nước nhà hiện nay và đối với sự nghiệp đổi mới toàn diện nền giáo dục trong bối cảnh mới nhiều thách thức. Đồng thời kỳ vọng tích hợp hiểu biết công nghệ đào tạo, cũng như hướng ứng dụng vào từng bước đổi mới giáo dục đào tạo theo hệ thống tín chỉ trong bối cảnh của cách mạng 4.0.*

**Từ khóa:** Công nghệ đào tạo; Tiếp cận; Vận dụng

## **1. Dẫn nhập**

Công nghệ đào tạo - “training technology”, là một lĩnh vực khoa học ứng dụng liên ngành, tích hợp từ ba ngành khoa học chủ chốt là kinh tế học, khoa học quản lý và khoa học giáo dục [7]. Cho đến nay, công nghệ đào tạo vẫn được coi là một lĩnh vực công nghệ mới mang tính liên ngành với một lịch sử phát triển gắn liền với các quá trình phát triển xã hội hiện đại và hậu hiện đại, mà các đặc trưng quan trọng là sự phát triển ở trình độ cao của các công nghệ thông tin, truyền thông, các nhận thức mới về bản chất của phát triển xã hội và con người, trong các bối cảnh và chiều kích phức hợp của kinh tế tri thức và các khuynh hướng toàn cầu hoá, khu vực hoá, cá nhân hoá... thời công nghệ 4.0.

Các tài liệu của ESCAP, một mặt phân loại các công nghệ quản lý theo các nhóm đối tượng: quản lý con người, quản lý thông tin, quản lý tài lực, quản lý công nghệ và kỹ thuật, quản lý tổ chức, quản lý môi trường. Mặt khác phân loại khác theo các lĩnh vực hoạt động của đời sống con người với lĩnh vực quản lý như quản lý kinh tế, quản lý hành chính, quản lý nguồn nhân lực, quản lý thông tin, quản lý khoa học – công nghệ v.v... Theo đó, cách này đã dành vị trí cho một lĩnh vực quan trọng là quản lý giáo dục và chính tại đây, ta làm quen với các lĩnh vực như công nghệ giáo

dục, công nghệ sư phạm, công nghệ đào tạo. Đối với nhóm công nghệ giáo dục, trên thực tế, có một khuynh hướng rất rõ mà theo đó, các công nghệ sư phạm và giảng dạy được nhấn mạnh và đóng vai trò trung tâm. Riêng đối với công nghệ đào tạo, có ít nhất bốn nhóm quan điểm chủ yếu đang tồn tại ở nước ta hiện nay.

Các tài liệu về công nghệ đào tạo một cách có hệ thống do tổ chức RIIFADEL (Réseau International en Ingenierie de la Formation appliquée au developpement local) được thành lập vào tháng 8/1996 trong khuôn khổ Chương trình hợp tác liên đại học Bắc – Nam, theo sáng kiến của Đại học Khoa học Xã hội Toulouse 1 - Cộng hòa Pháp và một nhóm các trường đại học ở khu vực Trung Mỹ, Mê-hi-cô và Caribê. Chương trình này hình thành nên “Mạng lưới Quốc tế Công nghệ Đào tạo và Hệ thống việc làm ứng dụng trong phát triển địa phương” và Tiểu ban UNESCO về Công nghệ đào tạo. Nỗ lực của mạng lưới này cho thấy, công nghệ đào tạo đã và đang được phát triển rộng rãi ở nhiều nước châu Âu, bắc Mỹ và đang trong quá trình tích hợp mạnh mẽ vào các nền kinh tế và công nghiệp ở các nước công nghiệp mới, các nền kinh tế mới xuất hiện, cũng như đang được chuyển giao có lựa chọn và định hướng ở nhiều nước đang phát triển ở Châu Phi, Trung Mỹ, Nam Mỹ và Châu Á. Ở Việt Nam, đã có 4 cơ sở đại học là thành viên của mạng lưới này vào những năm cuối thế kỷ XX đầu XXI đó là: 1) Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn Hà Nội (ĐHQGHN tham gia vào 1994 – 1995); 2) Khoa Kinh tế, Khoa Luật và Khoa Sư phạm (ĐHQGHN - 2000); 3) Đại học Nông nghiệp 1 Hà Nội (2000) và; 4) Đại học Khoa học Huế (ĐHH tham gia 2002 đến 2004).

## **2. Quá trình nhận thức luận về công nghệ đào tạo ở Việt Nam**

Ở Việt Nam, công nghệ đào tạo đã có một quá trình du nhập từ lâu, ít nhất là từ những năm 1980 và mở đầu bằng lĩnh vực đào tạo nguồn nhân lực khoa học – công nghệ ở các cơ sở giáo dục chuyên nghiệp và dạy nghề với các dự án hợp tác quốc tế trong lĩnh vực dạy nghề [9]. Giai đoạn này thuần túy triển khai trên thực tiễn mà chưa tổng kết một cách hệ thống về phương diện lý luận.

Tiếp đó, những năm của thập kỷ 1980 – 1990, giai đoạn này phát triển theo một số cấu trúc thành phần của công nghệ đào tạo dựa trên phát triển năng lực (competency based training technology) được giới thiệu và đưa vào hệ thống giáo dục quốc dân, đặc biệt ở bậc đại học. Các thành tố kỹ thuật và thông tin của công nghệ đào tạo thường được nhắc đến như những bằng chứng của đổi mới giáo dục cao đẳng, đại học với việc giới thiệu các khái niệm như tín chỉ, học trình, học phần... bên cạnh hệ thống quản lý niên chế truyền thống.

Từ năm 1994, việc khởi động dự án nghiên cứu liên đại học trong khuôn khổ hợp tác Pháp ngữ về công nghệ đào tạo với sự hậu thuẫn của Tiểu ban UNESCO/UNIWIN và Tổ chức Mạng lưới quốc tế RIIFADEL về công nghệ đào tạo (từ năm 1996) và việc thành lập Trung tâm Nghiên cứu - Triển khai Công nghệ Đào tạo và Hệ thống việc làm (CERIF Hà Nội) thời gian này, đã bước đầu góp phần hỗ trợ các cơ sở đào tạo bậc đại học và cao đẳng có nhu cầu và quan tâm về công nghệ

đào tạo. Trong số này, có thể kể đến sự tham gia tích cực của nhiều cơ sở đào tạo bậc đại học và các tổ chức khác như: Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn Hà Nội (ĐHQGHN 1994 – 1995), Khoa Kinh tế và Khoa Luật (ĐHQGHN - 2000), Đại học Nông nghiệp 1 Hà Nội (2000), Khoa Sư phạm (ĐHQGHN – 2001), Đại học Khoa học Huế (ĐHH - 2002), Tổng cục dạy nghề (2002), Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (2002). Từ đây, các nghiên cứu về công nghệ đào tạo và ứng dụng của nó đã có các điều kiện thuận lợi hơn trong việc hệ thống hoá, ứng dụng và tổ chức các hướng đào tạo chuyên gia cho lĩnh vực này.

### **3. Các nhóm quan điểm chủ yếu về công nghệ đào tạo**

*(i) Nhóm quan điểm thứ nhất:* công nghệ đào tạo được xem là lĩnh vực nghiên cứu ứng dụng của khoa học giáo dục. Theo đó, tất cả các hình thức, giải pháp, kỹ thuật, đặc tính, mô hình... của mọi công nghệ được sử dụng trong các hoạt động, thiết chế, tổ chức, quá trình đào tạo đều là đối tượng của công nghệ đào tạo. Hay nói theo cách khoa học luận, đây được coi là lĩnh vực nghiên cứu chuyên biệt về các công nghệ đào tạo.

*(ii) Nhóm quan điểm thứ hai:* công nghệ đào tạo về thực chất là công nghệ sư phạm, phục vụ trực tiếp việc đảm bảo tính hiệu quả của các hoạt động sư phạm và giảng dạy, trong các môi trường thay đổi với các đặc tính mới của thời đại trên các phương diện như công nghệ, kinh tế, văn hoá, chính trị, luật pháp và môi trường. Công nghệ này có phạm vi ứng dụng chủ yếu trong các môi trường sư phạm thuộc hệ thống giáo dục phổ thông, dạy nghề, giáo dục đại học và đặc biệt trong lĩnh vực đào tạo và bồi dưỡng giáo viên.

Quan niệm này lấy công nghệ sư phạm, hay rộng hơn là khoa học sư phạm làm trung tâm và xử lý mối quan hệ và tương tác giữa sư phạm học và các công nghệ liên quan. Điều này cũng cho thấy, sư phạm học phát triển đã vượt xa khỏi tâm điểm khu trú của các tam giác « tri thức - người học - người dạy » để quan tâm đến các môi trường rộng lớn hơn của các hoạt động và thiết chế sư phạm, đến các lĩnh vực của quản lý chất lượng trong đào tạo nói riêng và giáo dục nói chung. Chính vì tầm quan trọng của mối quan hệ tương tác và sự bổ sung lẫn nhau giữa công nghệ sư phạm thuộc sư phạm học và công nghệ đào tạo mà trong nhiều chương trình đào tạo của công nghệ đào tạo, người ta đã xây dựng một mô-đun hết sức quan trọng xử lý mối quan hệ giữa công nghệ đào tạo và công nghệ sư phạm, hoặc giữa công nghệ sư phạm và công nghệ chính sách (quản lý đào tạo).

*(iii) Nhóm quan điểm thứ ba:* công nghệ đào tạo là công nghệ đặc thù của lĩnh vực quản lý, phát triển và đào tạo nguồn nhân lực trong môi trường các doanh nghiệp và tổ chức kinh tế, xã hội và chuyên môn khác. Công nghệ này lấy « năng lực » và « phát triển năng lực » làm đối tượng trung tâm. Mọi hoạt động đào tạo và phát triển nguồn nhân lực phải nhắm đến việc hình thành và hỗ trợ hình thành các năng lực. Quan niệm này căn cứ vào một định nghĩa thao tác luận, theo đó: « công nghệ đào tạo được hiểu là tập hợp được phối hợp của các tiếp cận mang tính phương pháp luận, ứng dụng trong việc thiết kế các hệ thống hành động và các bộ máy, công cụ đào tạo nhằm

đạt được một cách hiệu quả mục đích đặt ra ». Cũng theo trường phái này, « công nghệ đào tạo bao gồm các tác nghiệp sau: chẩn đoán các nhu cầu năng lực, xác định các mục đích đào tạo, các mục tiêu sư phạm, thiết kế dự án đào tạo, điều phối và tiến hành các hành động sư phạm, kiểm soát và đánh giá hiệu quả đào tạo” [4 và 5].

Quan điểm này xuất xứ từ kết quả của cuộc cách mạng trong đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tại môi trường doanh nghiệp, môi trường của các tổ chức kinh tế, xã hội và nghề nghiệp, môi trường đào tạo chuyên nghiệp, chuyên môn và nguồn nhân lực đặc thù khác. Cuộc cách mạng này bắt đầu từ những năm 1960, 1970 ở Bắc Mỹ, rồi tiếp nối ở châu Âu, trong đó có các nước Anh, Đức, Pháp, Bỉ [9]... và một số nước phát triển khác như Nhật Bản, Australia, cũng như về sau này lan đến một số nước châu Á như Singapore, Hàn Quốc, Ấn Độ, Thái Lan... Tâm điểm cuộc cách mạng về nhận thức này là việc xác định chính năng lực (với chính thể các đặc tính xã hội, nhân văn, chuyên môn, cá nhân luận, cũng như các đặc điểm tâm lý học và xã hội học liên nhân cách khác) là nhân tố quyết định tạo nên thành bại của các doanh nghiệp và tổ chức, đồng thời chính đó là sản phẩm và mục đích then chốt, xuyên suốt được nhắm tới của mọi hoạt động đào tạo và phát triển nguồn nhân lực.

Quan niệm này đã nhấn mạnh đào tạo phải lấy năng lực làm trung tâm. Tại đây, năng lực được hiểu là “sự thể hiện của việc triển khai một cách có hiệu quả các tri thức và kỹ năng trong việc hoàn thành một nhiệm vụ đặt ra. Năng lực là hệ quả của kinh nghiệm chuyên môn, có thể được nhận thức qua quan sát một cách khách quan từ vị trí làm việc và được đánh giá bởi hiệu quả chuyên môn. Năng lực có thể được hỗ trợ tạo ra thông qua đào tạo nói chung”.

Trên cơ sở nhận thức này về năng lực, việc thiết kế, triển khai, điều phối, đánh giá v.v... các hoạt động và tác nghiệp đào tạo phải căn cứ vào bảng miêu tả và đối chiếu năng lực cá nhân, nhóm, tổ chức (tức năng lực của các chủ thể) với các yêu cầu, đòi hỏi và tiến hoá của các đặc điểm nghề nghiệp, chuyên môn, các vị trí công việc khác nhau... trong một môi trường động của thế giới nghề nghiệp và thị trường lao động. Quan điểm này khuyến khích các công việc dự báo, xây dựng các bảng mô tả năng lực nghề nghiệp, chuyên môn (tập thể và cá nhân), các tác nghiệp quản lý, đánh giá, thiết kế, thực thi các hoạt động đào tạo dựa trên nội dung được xác định của năng lực.

Như vậy, quan điểm này đã mở ra một tiếp cận rất quan trọng trong việc tích hợp khoa học quản lý (đặc biệt là bộ môn quản lý nguồn nhân lực) với khoa sư phạm (đặc biệt là sư phạm chuyên môn và kỹ thuật), cũng như một số lĩnh vực liên quan khác của tâm lý học và xã hội học. Trong nhiều chương trình đào tạo trình độ cao học (Master) về công nghệ đào tạo, quản lý nguồn nhân lực là một học phần quan trọng với các chủ điểm liên quan đến công nghệ đào tạo ứng dụng trong quản lý nguồn nhân lực.

*(iv) Nhóm quan điểm thứ tư:* là quan điểm chung của Tổ chức RIIFADEL và Tiểu ban UNESCO về công nghệ đào tạo và hệ thống việc làm. Theo quan điểm này về cơ bản cũng lấy «năng lực» và «phát triển năng lực» làm trục chính trong đối tượng và mục tiêu của công nghệ đào tạo, song

mở rộng phạm vi, tác động của ngành này ra ngoài môi trường phát triển nguồn nhân lực doanh nghiệp. Tiếp cận này cho rằng: «Công nghệ đào tạo bao hàm một tập hợp các tác nghiệp được phối hợp với nhau là: thiết kế, triển khai, đánh giá và điều tiết hệ thống đào tạo trong môi trường kinh tế, văn hoá, xã hội, bao quanh nó» [4 và 5].

Theo quan điểm này, về công nghệ đào tạo có hai điểm đáng lưu ý. Thứ nhất, mở rộng phạm vi ứng dụng của công nghệ đào tạo bằng việc kết hợp các quan điểm khác, được thể hiện bằng việc công nghệ đào tạo vừa có thể được triển khai trong môi trường các hệ thống giáo dục quốc dân, giáo dục bậc cao, giáo dục chuyên nghiệp, phát triển nguồn nhân lực đặc thù và nguồn nhân lực trong môi trường doanh nghiệp, tổ chức phục vụ phát triển bền vững và ở các quy mô địa phương hoặc vùng lãnh thổ. Thứ hai, không hạn chế công nghệ đào tạo ở các tác nghiệp đơn thuần sư phạm học mà mở rộng vai trò của nó ở hai lĩnh vực quan trọng là thiết kế, thực thi, điều phối, đánh giá, dự báo chính sách đào tạo và tác nghiệp quản lý đào tạo với sự trợ giúp của các khoa học hệ thống và khoa học dự báo. Quan điểm này luôn xem xét các hệ thống đào tạo trong mối quan hệ với các hệ thống khác có liên quan đến nó, như quan hệ giữa các thiết chế đào tạo với các môi trường kinh tế, chính trị, văn hoá, tâm lý, xã hội và luật pháp, đặc biệt trong đó xem xét mối quan hệ giữa đào tạo và việc làm, gắn với các quá trình phát triển địa phương, vùng miền, quốc gia và khu vực.

Chính quan niệm này cũng châm ngòi cho việc ứng dụng các khoa học hệ thống, khoa học tổ chức, khoa học dự báo, khoa học chính sách và trợ giúp quyết định... vào việc nghiên cứu, dự báo và quản lý các hoạt động đào tạo theo hướng vừa tôn trọng tính phức hợp của các hệ thống đào tạo, vừa giúp quản lý có hiệu quả các hoạt động và thiết chế đào tạo. Đứng ở ngã ba gặp gỡ của các bộ môn kinh tế học (đặc biệt là kinh tế học lao động, kinh tế nguồn nhân lực, kinh tế giáo dục), khoa học quản lý và khoa học giáo dục, công nghệ đào tạo theo quan niệm thứ tư cũng cho phép nhận thức, quản lý, điều tiết, tác động, can thiệp các quá trình, hành động, chức năng và thiết chế đào tạo. Điều này có thể đạt được qua việc sử dụng các công cụ của công nghệ đào tạo ứng dụng trong nghiên cứu, dự báo và hỗ trợ chính sách đào tạo thông qua các thiết chế như: mạng lưới các đơn vị nội bộ nghiên cứu, dự báo và tư vấn chính sách đào tạo, các trung tâm nghiên cứu và quan trắc sinh viên, học viên và đời sống của họ, các trung tâm đảm bảo chất lượng, các trung tâm thông tin về quan hệ và tương tác giữa hai thị trường đào tạo và lao động, các trung tâm dịch vụ thông tin và tư vấn định hướng, hướng nghiệp học đường và chuyên môn [7] v.v...

Như vậy, quan niệm thứ tư có thể mở ra ít nhất mấy hướng : đào tạo các chuyên gia công nghệ đào tạo (training of trainers), hỗ trợ các khoa học sư phạm và giáo dục, đảm bảo chất lượng đào tạo trên các khía cạnh nghiên cứu, quản lý và dự báo chính sách đào tạo gắn với các môi trường nghề nghiệp và hướng nghiệp liên quan.

**Quan niệm chung về công nghệ đào tạo:** Từ bốn dòng quan điểm nêu trên về công nghệ đào tạo, có những độ chênh nhất định trong nhận thức về nội hàm khái niệm của lĩnh vực khoa học mới

này. Những khác biệt này có nguyên nhân xuất phát từ trong nội dung của công nghệ, từ đặc thù hệ thống kinh tế, xã hội là môi trường trong đó công nghệ được triển khai. Cũng như từ quan điểm, nhận thức mục đích và chiến lược sử dụng và nhu cầu đối với công nghệ, hoặc từ các yếu tố lịch sử, văn hoá quy định sự ra đời của công nghệ.

#### 4. Thay lời kết

Vận dụng «công nghệ đào tạo» trong bối cảnh đổi mới toàn diện giáo dục đào tạo như thế nào? Trước nhất và cơ bản cần thiết phải có “đào tạo đội ngũ chuyên gia” công nghệ đào tạo; Tiếp đó và đồng thời phải số hóa cơ sở dữ liệu “quản lý công nghệ đào tạo” theo nghĩa rộng: 1) Hệ thống hướng nghiệp; 2) Hệ thống đào tạo; và 3) Hệ thống việc làm và môi trường nghề nghiệp:

1) Đào tạo chuyên gia đào tạo: quan tâm đến đào tạo chuyên gia đào tạo, quản lý và soạn thảo chính sách, chương trình và nội dung đào tạo dựa trên cơ sở phát triển năng lực. Các chuyên gia đào tạo theo chuẩn mực của ISO cần có năng lực kép: biết cách tiến hành, tổ chức các tác nghiệp kỹ thuật về đào tạo chuyên gia đào tạo, đồng thời làm được các công việc về thiết kế, thực thi, đánh giá, điều phối chính sách quản lý và chương trình đào tạo của cơ sở đào tạo nhân lực khoa học – công nghệ của mình;

2) Ứng dụng và triển khai các thiết chế của công nghệ đào tạo trong lĩnh vực quản lý và dự báo chính sách đào tạo đại học: nhiều trường đại học, cao đẳng và trường nghề quan tâm đến việc thiết lập hệ thống đơn vị tư vấn chính sách nội bộ về đào tạo, quản lý đào tạo, đảm bảo chất lượng và hỗ trợ chính sách đào tạo. Trong đó đặc biệt quan tâm nghiên cứu triết lý cơ bản, ứng dụng và can thiệp về mối quan hệ tương tác của “Công nghệ đào tạo” nghĩa rộng với ba hợp phần: 1) Hệ thống hướng nghiệp (định hướng, quảng bá, hệ thống dịch vụ tuyển sinh); với 2) Hệ thống đào tạo (công nghệ đào tạo được tích hợp trong “khung chương trình đào tạo” theo hai giai đoạn của các khối ngành và nhóm ngành và thiết kế theo modun các khối kiến thức, kỹ năng); và 3) Hệ thống việc làm và môi trường nghề nghiệp (các không gian đào tạo, môi trường kinh tế, văn hoá, xã hội, doanh nghiệp các thành phần khác) [10].

3) Đào tạo chuyên gia đào tạo ở các lĩnh vực chuyên biệt: đây là hướng đào tạo trình độ cao học mà tại đó, các cơ sở đào tạo đại học căn cứ trên chức năng đào tạo và lĩnh vực khoa học của mình, phát triển chương trình, các học trình chuyên biệt hoá phù hợp với hệ thống đào tạo của mình dựa trên sự chia sẻ một nền chung các học trình đảm bảo kiến thức và kỹ năng cơ bản và cơ sở của công nghệ đào tạo trên nền tảng kỹ thuật số.

## Tài liệu tham khảo

- [1] Bộ Giáo dục và Đào tạo, «Tổng kết và đánh giá 10 năm đổi mới giáo dục và đào tạo (1986 – 1996) . Báo cáo tổng hợp và chi tiết», Hà Nội, 1997.
- [2] Bộ Giáo dục và Đào tạo, UNESCO-PROAP, «Hội thảo Quốc gia về Quyền tự chủ và tự chịu trách nhiệm của các trường đại học », Hà Nội, 2003.
- [3] UNESCO, Tài liệu « Hội nghị Thế giới về Giáo dục Đại học trong thế kỷ 21 – Tầm nhìn và hành động », Paris, 5-9/10/1998, bản dịch của Vũ Văn Tào, Lâm Quang Thiệp, Nghiêm Xuân Nùng, Nguyễn Kỳ, Hà Nội, 2000.
- [4] Jean-Louis Hermen, “Trung tâm nghiên cứu đời sống sinh viên - Công cụ trợ giúp quản lý chi phí cá nhân và các trung tâm học”, Hội thảo Huế, 6/2002 về “Giáo dục đại học và các môi trường chuyên môn - những tiếp cận lý thuyết và thực tiễn, ứng dụng trong bối cảnh Việt Nam”
- [5] Jean-Louis Hermen, «Những mô hình căn bản của tương tác đào tạo – việc làm, một ví dụ về giáo dục đại học ở Pháp», tham luận tại Hội thảo khoa học liên đại học quốc tế Việt – Pháp – Tunisie "Mối quan hệ giữa khu vực công cộng và khu vực tư nhân trong nền kinh tế thị trường, vai trò của đào tạo – kinh nghiệm quốc tế và thực tiễn Việt Nam", Hà Nội, 10-11/5/1999.
- [6] Francis Bestion, "Hiệu quả của hệ thống giáo dục quốc dân: Định hướng và trí giúp cho việc học nghề nghiệp", “Giáo dục đại học và các môi trường chuyên môn - những tiếp cận lý thuyết và thực tiễn, ứng dụng trong bối cảnh Việt Nam.
- [7] Ngô Quốc Phương, “Bàn về khái niệm Công nghệ đào tạo” Systèmes de Formations Supérieures et Environnement Professionnels, Approches théoriques et pratiques appliquées au contexte Vietnamien. Presses de l’Université des sciences sociales de Toulouse, 2004.
- [8] Nguyễn Văn Khánh, Ngô Quốc Phương, « Công nghệ đào tạo và khả năng ứng dụng trong đào tạo nguồn nhân lực ở Việt Nam hiện nay », Tạp chí Giáo dục (Bộ Giáo dục và Đào tạo), số 49, tháng 1/2003.
- [9] Nguyễn Đức Trí, « Đào tạo nghề dựa trên năng lực thực hiện – khái niệm và những đặc điểm cơ bản », Tạp chí Phát triển Giáo dục, 6/1995.
- [10] Nguyễn Văn Tân và Trần Xuân Bình, 2003. *Tìm hiểu khả năng thích ứng môi trường nghề nghiệp của sinh viên tốt nghiệp tại Trường Đại học Khoa học Huế - từ 1996 đến 2001*. Systèmes de Formations Supérieures et Environnement Professionnels, Approches théoriques et pratiques appliquées au contexte Vietnamien. Presses de l’Université des sciences sociales de Toulouse, 2004.