

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN PHỔ THÔNG Ở VIỆT NAM TRONG BỐI CẢNH ĐỔI MỚI GIÁO DỤC

NGUYỄN ANH TUẤN^(*)

Để tiến hành công nghiệp hóa, hiện đại hóa thành công, kinh nghiệm của các quốc gia đi trước cho thấy, chất lượng nguồn nhân lực đóng vai trò quyết định; và do vậy, giáo dục – đào tạo luôn là lĩnh vực được đặc biệt quan tâm. Ngay từ Đại hội VIII (1996), Đảng ta cũng đã xác định “giáo dục – đào tạo là quốc sách hàng đầu” (1). Trong những năm gần đây Việt Nam đã và đang thực hiện những đổi mới trong giáo dục, nổi bật là đổi mới chương trình, sách giáo khoa ở bậc phổ thông, thiết kế và thực hiện chương trình tín chỉ bậc đại học. Đóng vai trò then chốt trong quá trình này là đổi mới công tác xây dựng đội ngũ giáo viên, đặc biệt là giáo viên phổ thông. Tuy nhiên, để đáp ứng được yêu cầu ngày càng cao của quá trình cải cách này, nâng cao chất lượng của đội ngũ giáo viên phổ thông là vấn đề đang được toàn xã hội quan tâm. Trong bài viết này, chúng tôi đề cập đến một số vấn đề nâng cao chất lượng ở hai đối tượng cơ bản nhất của ngành giáo dục phổ thông là cán bộ quản lý và giáo viên từ mầm non đến trung học phổ thông.

I. Về chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý giáo dục ở nhà trường phổ thông

Ở nước ta, cán bộ quản lý giáo dục thường được lựa chọn từ các nhà giáo có trình độ chuyên môn phù hợp với các bậc học, có kinh nghiệm trong công tác giáo dục. Về cơ bản, đội ngũ quản lý này nắm được đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước về giáo dục, tận tụy, có ý thức giữ gìn phẩm chất đạo đức, tích cực và có năng lực triển khai các nhiệm vụ trong công tác quản lý, vì vậy đã có những đóng góp quan trọng đối với sự phát triển giáo dục trong những năm đổi mới.

Nhưng quản lý giáo dục là một lĩnh vực khoa học, đòi hỏi tính chuyên môn cao, là công cụ giữ vai trò quan trọng để giữ gìn kỷ cương trong việc tổ chức, triển khai các hoạt động giáo dục, nhất là trong dạy và học, bảo đảm điều kiện cần thiết cho việc nâng cao chất lượng, hiệu quả giáo dục. Trong khi đó, đa số cán bộ quản lý không được bồi dưỡng về

^(*) Học viên cao học khoá 17 (hệ không tập trung), chuyên ngành Quản lý kinh tế, Học viện Chính trị – Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh.

ng nghiệp vụ quản lý giáo dục trước khi bổ nhiệm, chủ yếu dựa vào kinh nghiệm. Nội dung học tập bồi dưỡng lại chủ yếu về lý luận quản lý hành chính nhà nước và lý luận quản lý giáo dục, ít tập trung vào kỹ năng lãnh đạo, đặc biệt là lập kế hoạch chiến lược. Bên cạnh đó, sự hạn chế về trình độ ngoại ngữ, kỹ năng sử dụng và ứng dụng công nghệ thông tin nên quản lý nhà trường chưa đạt được kết quả như mong muốn.

Năm 2008, Bộ Giáo dục và Đào tạo đã tiến hành tổng kết thí điểm đánh giá hiệu trưởng theo chuẩn. Kết quả khảo sát cho thấy chất lượng, hiệu quả làm việc của đội ngũ quản lý giáo dục chưa được đánh giá cao. Đặc biệt là năng lực xây dựng tầm nhìn chiến lược của cán bộ quản lý (chỉ có 80,8% cán bộ quản lý trường phổ thông, 77% cán bộ quản lý mầm non, 76,1% cán bộ quản lý phòng, Sở Giáo dục được đánh giá là có kế hoạch dài hạn). Tại một tỉnh phía Bắc, 22,9% hiệu trưởng tự đánh giá đạt chuẩn ở mức trung bình, 60,4% đạt mức khá và chỉ có 16,7 ở mức tốt trong khi cấp trên đánh giá có tới 27,1% chưa đạt, 37% đạt chuẩn ở mức trung bình, 29,2% mức khá và 6,2% mức xuất sắc (xem thêm: 2).

Hạn chế trình độ và năng lực của đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục chưa ngang tầm với yêu cầu nhiệm vụ, tính chuyên nghiệp chưa cao; nhận thức về nội dung và phương pháp quản lý nhà nước, quản lý chuyên môn nghiệp vụ giáo dục và đào tạo còn yếu. Năng lực điều hành, quản lý của một bộ phận cán bộ quản lý giáo dục còn bất cập trong công tác tham mưu, xây dựng chính sách, chỉ đạo, tổ chức thực hiện và thực thi công vụ. Kiến thức về pháp luật, về

tổ chức bộ máy, về quản lý nhân sự, nhất là về quản lý tài chính còn nhiều hạn chế dẫn đến lúng túng trong thực thi trách nhiệm và thẩm quyền, đặc biệt khi được Nhà nước phân quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm.

Công tác sử dụng và quản lý đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục cũng còn nhiều khó khăn, bất cập. Ngành giáo dục chưa giải quyết thoả đáng chế độ chính sách đối với những nhà giáo được điều động sang làm công tác quản lý; thu nhập của cán bộ quản lý giáo dục ở các trường công lập và ngoài công lập có khác biệt lớn; đời sống của phần đông cán bộ quản lý giáo dục gặp khó khăn, điều kiện làm việc còn hạn chế nên nhiều người chưa thực sự yên tâm công tác.

Trong thế kỷ XXI, quan điểm lấy học sinh (người học), coi sự phát triển toàn diện cho mỗi học sinh làm trung tâm của mọi hoạt động của nhà trường, hướng mọi nỗ lực của nhà trường vào việc học tập của người học được coi là những yêu cầu quan trọng đối với hệ thống giáo dục của bất kỳ quốc gia nào. Quan điểm đó đã tạo nên sự thay đổi về mô hình nhà trường nói chung theo hướng: (1) chú trọng vào việc phát triển thái độ và kỹ năng tư duy cho người học; (2) việc kiểm tra, đánh giá và dạy học tạo thành một thể thống nhất, trọn vẹn; (3) học sinh giải quyết vấn đề bằng phương thức hợp tác; (4) hoạt động học của học sinh là chính yếu, giáo viên là người hướng dẫn, tổ chức (theo: 10).

Những thay đổi đó cũng đòi hỏi đội ngũ lãnh đạo và quản lý giáo dục có những biện pháp quản lý thích ứng với sự thay đổi. Để đạt được mục tiêu đề ra, năng lực và kỹ năng tương ứng của đội ngũ lãnh đạo và quản lý giáo dục luôn

cần được bồi dưỡng, phát triển. PGS. TS Đặng Thị Thanh Huyền (Học viện Quản lý Giáo dục) (3) đã khái quát 3 nhóm năng lực này là:

- *Thứ nhất là năng lực chuyên môn:* gồm năng lực chuyên môn theo ngành (Ví dụ: Văn, Toán,...); Năng lực chuyên môn hỗ trợ (Quản lý hành chính nhà nước, Kinh tế, Luật pháp, Tin học, Ngoại ngữ) và năng lực chuyên môn về quản lý trường học (quản lý hoạt động dạy học, phát triển đội ngũ, quản lý tài chính, phát triển các mối quan hệ của nhà trường...).

- *Thứ hai là năng lực quan hệ con người:* gồm năng lực quan hệ con người đối với cá nhân (hành vi, giá trị, nhân cách, tình cảm, động cơ, nhu cầu, thiên hướng, kích lệ, thuyết phục...); Năng lực quan hệ con người đối với nhóm (hành vi, giá trị nhóm, ảnh hưởng, quyền lực, làm việc theo nhóm, thông tin, giải quyết xung đột,...)

- *Thứ ba là năng lực khái quát:* gồm năng lực khái quát dài hạn (thu thập phân tích thông tin, xây dựng chiến lược, quản lý thay đổi, ra quyết định,...) và năng lực khái quát cập nhật (đường lối chính sách của Đảng, Nhà nước, hội nhập quốc tế...).

Bên cạnh đó, triết lý “lấy người học làm trung tâm” cũng đòi hỏi người lãnh đạo phải có một số năng lực sau:

- Khả năng xây dựng tầm nhìn/quan điểm được chia sẻ.
- Khả năng hỗ trợ người khác nhìn thấy toàn bộ hệ thống.
- Khả năng làm việc theo nhóm.
- Thiết kế cấu trúc tổ chức.
- Khởi xướng sự đổi mới.

Phát huy năng lực của mỗi thành viên trong tổ chức hướng tới tương lai, giúp đỡ mọi thành viên cùng xây dựng phát triển nhà trường.

Như vậy, để thực hiện được mục tiêu này, không chỉ cần sự nỗ lực, cố gắng của bản thân cán bộ lãnh đạo, quản lý giáo dục phổ thông mà còn là yêu cầu đổi mới chương trình bồi dưỡng năng lực quản lý giáo dục của Bộ Giáo dục và Đào tạo. Trên cơ sở các yêu cầu về năng lực lãnh đạo và nhu cầu bồi dưỡng, chương trình bồi dưỡng mới cần phát triển kiến thức, kỹ năng cơ bản về lãnh đạo và quản lý trường học, đặc biệt phát triển năng lực tư duy chiến lược, biết gắn tâm nhìn với hành động, phát huy những giá trị của cơ quan, nhà trường, và xã hội cho sự nghiệp phát triển giáo dục và đào tạo với nhiệm vụ trung tâm là nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo trong bối cảnh đất nước hiện nay. Người học cần được bồi dưỡng những nội dung dựa trên nhu cầu thực tế của công tác đổi mới quản lý giáo dục và đào tạo của các cơ quan, trường học ở từng địa phương cụ thể; Học hỏi những kiến thức, kỹ năng, phương pháp, bài học và kinh nghiệm thực tiễn trong chương trình bồi dưỡng của một số nước trong khu vực và trên thế giới, lựa chọn áp dụng có chọn lọc vào thực tiễn giáo dục Việt Nam (4).

II. Về phát triển chuyên môn cho giáo viên

Một trong những yếu tố then chốt tạo nên sự thành công của đổi mới giáo dục là phát triển chuyên môn cho đội ngũ giáo viên. Nhiều nghiên cứu đã chỉ ra rằng, đối với giáo viên thì phát triển chuyên môn là kết quả mà giáo viên đó đạt được qua quá trình học tập, nghiên cứu, tích lũy kiến thức và kinh nghiệm

một cách có hệ thống. Hoạt động phát triển chuyên môn bao gồm nhiều hình thức; có những hình thức mang tính tổ chức chính quy như tham dự hội thảo, họp tổ chuyên môn, tư vấn và cũng có những hình thức mang tính chất cá nhân tự học như đọc tài liệu tham khảo, xem các chương trình truyền hình về lĩnh vực chuyên môn. Các tác giả Nguyễn Thị Hồng Nam, Trịnh Quốc Lập, Bùi Lan Chi (xem thêm: 5) đã hệ thống một số mô hình phát triển chuyên môn được đề xuất như:

(1) *Cá nhân tự định hướng phát triển*: Mỗi giáo viên tự tạo cho mình một động cơ học tập, phát triển trình độ chuyên môn. Cơ sở lý thuyết của mô hình này là tự định hướng phát triển chuyên môn sẽ giúp giáo viên giải quyết các vấn đề họ gặp phải trong giảng dạy, và từ đó, tạo nên một ý thức về việc phát triển nghiệp vụ chuyên môn.

(2) *Dự giờ và đóng góp ý kiến*: Phương pháp dạy học sẽ được cải tiến và phát triển nếu giáo viên được đồng nghiệp dự giờ và góp ý. Bản thân người dự giờ cũng học được rất nhiều về kiến thức chuyên môn cũng như phương pháp dạy học từ đồng nghiệp của mình.

(3) *Tham gia vào quá trình đổi mới giáo dục*: Giáo viên tham gia vào việc đánh giá các phương pháp dạy học hiện đang sử dụng và xem xét các khó khăn phát sinh khi sử dụng những phương pháp này. Những khó khăn này có thể được thực hiện thông qua việc cải tiến chương trình đào tạo, thiết kế lại chương trình, hoặc thay đổi phương pháp dạy học.

(4) *Thực hiện các nghiên cứu trong lớp học*: Giáo viên nghiên cứu việc sử dụng các phương pháp dạy học của

mình. Mô hình nghiên cứu này bao gồm: xác định vấn đề cần nghiên cứu, thu thập số liệu, phân tích số liệu và thực hiện thay đổi về phương pháp dạy học, và sau đó thu thập thêm số liệu để so sánh, đối chiếu. Công việc này có thể do cá nhân giáo viên hay nhóm giáo viên thực hiện. Mô hình nghiên cứu được xây dựng trên quan niệm cho rằng một trong những biểu hiện của một giáo viên có trình độ chuyên môn giỏi là khả năng biết soi rọi, đánh giá hiệu quả công việc của mình.

(5) *Tham gia tập huấn*: Tập huấn là đợt bồi dưỡng ngắn hạn do các chuyên gia chuyên ngành thực hiện. Các chương trình tập huấn sẽ được chuyên gia thiết kế bao gồm: mục tiêu, hoạt động, và kết quả mong muốn đạt được. Các kết quả này thường là sự phát triển về kiến thức, kỹ năng, nhận thức của giáo viên tham gia hội thảo. Điều quan trọng là các buổi tập huấn giúp phát triển tư duy cho giáo viên.

(6) *Tư vấn*: Đây là một công cụ giúp người được tư vấn phát triển năng lực nghề nghiệp chuyên môn. Nhà tư vấn là những người có kinh nghiệm chuyên môn, có khả năng giao tiếp và hiểu biết tâm lý của người được tư vấn. Mục đích của tư vấn là trao đổi, chia sẻ kinh nghiệm chuyên môn giữa người tư vấn và người được tư vấn và trợ giúp cho người được tư vấn trong hoạt động phát triển nghề nghiệp chuyên môn của bản thân.

Tiến trình tư vấn bao gồm việc người tư vấn trình bày lý thuyết, minh họa bằng ví dụ cụ thể, sau đó người được tư vấn thực hành, tức vận dụng lý thuyết đã học vào thực tế giảng dạy,

người tư vấn dự giờ, sau đó hai bên cùng nhau rút kinh nghiệm của giờ dạy.

Về quy mô và đối tượng tham gia các hoạt động phát triển chuyên môn, các tác giả trên cũng dẫn ra các nghiên cứu khẳng định, công việc này có thể được thực hiện trên quy mô rộng, có sự kết hợp giữa các cơ sở giáo dục trong và ngoài nước (mô hình liên kết). Trong mô hình này, các đối tượng tham gia bao gồm: các trường, các đối tác, mạng lưới giáo viên, các thành viên tham gia giáo dục từ xa. Bên cạnh đó, hoạt động phát triển chuyên môn còn có thể được thực hiện trong một quy mô nhỏ, ví dụ như trong một trường, hoặc một nhóm giáo viên hay cá nhân giáo viên (mô hình cá nhân). Mô hình cá nhân bao gồm những hoạt động sau:

- + Hướng dẫn chuyên môn;
- + Đánh giá thành tích;
- + Hội thảo chuyên đề, tập huấn;
- + Nghiên cứu trường hợp cụ thể;
- + Phát triển năng lực tự định hướng;
- + Hợp tác trong dạy học;
- + Học từ các giảng viên giỏi;
- + Nghiên cứu hồ sơ giảng dạy.

Thực tế tại nước ta cho thấy, công tác phát triển chuyên môn cho giáo viên phổ thông còn khá hạn chế, chủ yếu vẫn là các mô hình tự học tập của cá nhân giáo viên, dự giờ và đóng góp ý kiến và tổ chức các lớp bồi dưỡng, tập huấn, trong đó tham gia tập huấn là phổ biến nhất. Các đợt tập huấn này thường được tổ chức theo kiểu “top – down” nghĩa là xuất phát từ yêu cầu của cấp trên (Bộ, Sở). Giáo viên tham gia tập huấn học theo kiểu “cuối ngựa xem hoa”, khó kiểm soát được họ học được những gì và

đặc biệt là có vận dụng được cái đã học vào thực tế giáo dục hay không nên hiệu quả thường không cao. Do vậy, để phát triển chuyên môn cho giáo viên phổ thông đạt kết quả, phục vụ tốt nhất cho công tác đổi mới chương trình và phương pháp giảng dạy phải xuất phát từ nhu cầu, từ các vấn đề thực tiễn của từng trường, của chính giáo viên để tiến hành tập huấn, bồi dưỡng. Muốn làm được điều này, các nhà quản lý ở các sở, các trường và bản thân mỗi giáo viên phải phát hiện các vấn đề của thực tiễn, đề xuất cách thực hiện phù hợp.

- *Tiến hành và phối hợp thực hiện nhiều loại hình* phát triển chuyên môn: tập huấn, tư vấn,... vì mỗi mô hình có những ưu, nhược điểm riêng và phù hợp với những điều kiện nhất định. Cần phải kèm theo hoạt động thu thập, phân tích số liệu để tiến hành đánh giá (tự đánh giá, đánh giá lẫn nhau), rút kinh nghiệm....

- Nâng cao chất lượng hoạt động tự học cho giáo viên thông qua tổ chuyên môn trường phổ thông: đây là một nội dung quan trọng và rất hiệu quả đối với từng giáo viên bởi hoạt động này diễn ra trong môi trường đồng nghiệp quen thuộc, gần gũi, quá trình tự học hay trao đổi có thể diễn ra thường xuyên.

- *Đa dạng hóa các hình thức tổ chức bồi dưỡng*

Khoa Sư phạm, Đại học Cần Thơ là đơn vị duy nhất trong vùng đồng bằng sông Cửu Long được Bộ Giáo dục và Đào tạo giao nhiệm vụ tổ chức các đợt bồi dưỡng thường xuyên theo chu kỳ và bồi dưỡng thực hiện chương trình sách giáo khoa mới. Từ năm 2006 đến nay, Khoa đã tổ chức 3 khóa tập huấn theo yêu cầu của dự án Phát triển Giáo dục Trung

học phổ thông của Bộ cho gần 5 ngàn lượt giáo viên cốt cán của tất cả các môn của các tỉnh Cà Mau, Bạc Liêu, Kiên Giang, Đồng Tháp. Qua quá trình tổ chức các lớp bồi dưỡng, những bài học kinh nghiệm của Trường đúc kết được là rất có ý nghĩa với công tác phát triển chuyên môn cho giáo viên phổ thông ở nước ta hiện nay (5). Đó là:

- Cần khảo sát nhu cầu người học trước khi tổ chức bồi dưỡng;

- Nội dung bồi dưỡng phải thiết thực, gắn với nhu cầu người học;

- Nội dung bồi dưỡng phải thể hiện được các phương pháp dạy học tích cực, kết hợp lý thuyết với thực hành, có như vậy mới thuyết phục được người học và người học không chỉ học cái mới qua lý thuyết mà còn học bằng thực tế;

- Cần đánh giá hiệu quả của các lớp bồi dưỡng qua việc lấy ý kiến của họ. Các số liệu này sẽ là cơ sở để các đơn vị tổ chức bồi dưỡng rút kinh nghiệm cho những lần tiếp theo;

- Để tăng tính bền vững của các lớp tập huấn, cần tạo một cơ chế khuyến khích, giúp đỡ và giám sát việc vận dụng những lý thuyết đã học trong các lớp bồi dưỡng vào thực tế của giáo viên. Muốn như vậy, cần xây dựng đội ngũ tư vấn là những người có kinh nghiệm, có năng lực giao tiếp và hiểu biết tâm lý giáo viên để dự giờ, trao đổi kinh nghiệm;

- Cần phối hợp với các Sở Giáo dục trong việc quản lý học viên, cán bộ phụ trách chuyên môn của Sở phải là người gương mẫu trong việc chấp hành nội quy lớp học, đi đầu trong việc đổi mới phương pháp dạy học và vững về chuyên môn để có thể làm người tư vấn đích

thực chứ không phải là người chỉ trích, phê phán giáo viên;

- Các cơ sở giáo dục cần xây dựng đội ngũ *tư vấn* (không phải là đội ngũ thanh tra) để trợ giúp công tác chuyên môn cho giáo viên trong trường;

- Cần có sự phối hợp giữa các trường phổ thông và trường đại học trong việc thực hiện các dự án để vừa cải tiến việc dạy và học, vừa gắn liền lý thuyết với thực tiễn giáo dục.

- Cần xây dựng quan hệ hợp tác giữa các trường phổ thông và các trường đại học để các giáo viên ở trường phổ thông và các giảng viên đại học có thể cùng nhau chia sẻ những vấn đề về giáo dục hoặc thực hiện các nghiên cứu trong lĩnh vực giáo dục.

- Thiết lập mạng lưới giữa các trường phổ thông để giáo viên và các nhà quản lý trong cùng mạng lưới có thể hỗ trợ nhau trong công tác phát triển chuyên môn.

- Các giáo viên cùng chuyên môn có thể tự thành lập các nhóm học tập để giúp nhau giải quyết các vấn đề chuyên môn, chia sẻ kiến thức, kinh nghiệm.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Đảng Cộng sản Việt Nam. Nghị quyết hội nghị lần thứ II Ban chấp hành Trung ương khóa VIII. http://dangcongsan.vn/cpv/Module/s/News/NewsDetail.aspx?co_id=30579&cn_id=199074
2. Bộ Giáo dục và Đào tạo. Hội thảo tổng kết thí điểm đánh giá Hiệu trưởng theo Chuẩn. H.: 2008.
3. Đặng Thị Thanh Huyền. Giải pháp phát triển giáo viên thành cán bộ quản lý giáo dục. Đề tài KH-CN

- trọng điểm cấp Bộ (Học viện Quản lý giáo dục). H.: 2009.
4. Đặng Thị Thanh Huyền. Một số vấn đề về yêu cầu phát triển năng lực lãnh đạo, quản lý giáo dục và đào tạo trong bối cảnh hội nhập quốc tế và đổi mới chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý. Tham luận tại Hội thảo “Khoa học giáo dục Việt Nam – đổi mới và phát triển”. H.: 2011.
 5. Nguyễn Thị Hồng Nam, Trịnh Quốc Lập, Bùi Lan Chi. Phát triển chuyên môn cho giáo viên: Những vấn đề lý thuyết và kinh nghiệm thực tiễn. Tham luận tại Hội thảo “Khoa học giáo dục Việt Nam – đổi mới và phát triển”. H.: 2011.
 6. Bộ Giáo dục và Đào tạo, Ban Tuyên giáo Trung ương. Hội thảo khoa học: "Nhà giáo và cán bộ quản lý đối với sự nghiệp đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục Việt Nam". <http://www.vietnamplus.vn/Home/Phat-trien-doi-ngu-nha-giao-de-doi-moi-giao-duc-VN/20125/141504.vnplus>
 7. Bộ Giáo dục và Đào tạo. Hội thảo: “Khoa học giáo dục Việt Nam – đổi mới và phát triển”. H.: 2011.
 8. Đỗ Thị Bích Loan. Chính sách phát triển giáo viên phổ thông của Việt Nam và một số nước - Những bài học kinh nghiệm. Tạp chí *Khoa học giáo dục*, 2011, số 12.
 9. Nguyễn Thành Vinh. Biện pháp nâng cao hiệu quả sử dụng phương pháp thảo luận nhóm trong bồi dưỡng cán bộ quản lý giáo dục. Tạp chí *Giáo dục*, 2012, số 285 (kỳ 1, tháng 5).
 10. Đầu Thị Thu. Một số biện pháp quản lý sự thay đổi ở các trường phổ thông hiện nay. Tạp chí *Giáo dục*, 2012, số 279 (kỳ 1, tháng 2).

(Tiếp theo trang 33)

3. Nguyễn Đức Thành (chủ biên). Báo cáo thường niên kinh tế Việt Nam – Lựa chọn để tăng trưởng bền vững. H.: Tri thức, 2010.
4. L. Alan Winter và Shahid Yusuf. Vũ điệu với người khổng lồ - Trung Quốc, Ấn Độ và nền kinh tế toàn cầu. Viện nghiên cứu chính sách Singapore: 2007.
5. ASEAN. China Trade relations 15 years old development and prospects. H.: The Gioi Publishing House, 2008.
6. Lê Tuấn Thanh, Hà Thị Hồng Vân. Quan hệ thương mại Việt Nam – Trung Quốc từ khi bình thường hóa quan hệ đến nay. Tạp chí *Nghiên cứu Trung Quốc*, 2008, số 3(82).
7. Phạm Sỹ Thành. Về vai trò của vốn FDI - nghiên cứu so sánh trường hợp Việt Nam và Trung Quốc. Tạp chí *Thông tin KHXH*, 2011, số 2.
8. Trần Văn Thọ. Kinh tế Việt Nam trước sự trỗi dậy của Trung Quốc. http://www.tapchithoidai.org/ThoiDai19/201019_TranVanTho.htm