

ẢNH HƯỞNG CỦA KHẢ NĂNG HẤP THỤ ĐẾN SỰ TIẾP NHẬN TRI THỨC TRONG LIÊN KẾT ĐÀO TẠO QUỐC TẾ

● LÊ THỊ HƯƠNG LAN

TÓM TẮT:

Khả năng hấp thụ tri thức đóng vai trò quan trọng và có ảnh hưởng lớn đến sự tiếp nhận tri thức trong hợp tác quốc tế. Nghiên cứu định tính về sự ảnh hưởng của khả năng hấp thụ tới sự tiếp nhận tri thức của cán bộ, giảng viên, với bối cảnh chương trình liên kết đào tạo quốc tế tại Việt Nam, tác giả tìm được các nhân tố có ảnh hưởng thuận chiều tới sự tiếp nhận tri thức, bao gồm: tâm thế học hỏi, khả năng học hỏi, kinh nghiệm chuyên môn của giảng viên, tương tác hiệu quả với đối tác và chuyên môn cùng kỹ năng của “người gác cổng”.

Từ khóa: Khả năng hấp thụ, tiếp nhận tri thức, chương trình liên kết đào tạo.

1. Đặt vấn đề

Liên kết đào tạo quốc tế (LKĐTQT) là hình thức hợp tác giữa cơ sở giáo dục Việt Nam và cơ sở giáo dục nước ngoài nhằm thực hiện chương trình đào tạo để cấp văn bằng hoặc cấp chứng chỉ mà không thành lập pháp nhân. Với việc mang đến những yêu cầu và cách thức đào tạo theo chuẩn quốc tế, giảng viên và cán bộ quản lý trong những chương trình LKĐTQT có cơ hội được làm quen, học hỏi và thực hành những thông lệ đào tạo của thế giới. Công thêm nguồn học phí của học viên, LKĐTQT là một biện pháp tiết kiệm cho Việt Nam tiếp nhận tri thức về những tinh hoa đào tạo quốc tế. Do đó, việc tạo điều kiện cho quá trình tiếp nhận tri thức đào tạo được thực hiện hiệu quả, thúc đẩy được quá trình hội nhập quốc tế của nhà trường có ý nghĩa quan trọng đối với công cuộc đổi mới giáo dục của đất nước.

Khả năng hấp thụ tri thức (absorptive capacity) của bên nhận có ảnh hưởng lớn và quan trọng tới sự tiếp nhận tri thức ở cả cấp độ cá nhân và tổ chức trong các quan hệ hợp tác. Khả năng hấp thụ bao gồm nhiều nhân tố và đã có những nghiên cứu về ảnh hưởng của khả năng hấp thụ tới sự tiếp nhận tri thức trong mối quan hệ hợp tác giữa các doanh nghiệp. Tuy nhiên, chưa có nhiều nghiên cứu thực chứng về vấn đề này trong bối cảnh lĩnh vực giáo dục, đặc biệt chưa có nghiên cứu tại Việt Nam. Nghiên cứu này bổ sung cho sự thiếu hụt nói trên bằng cách tập trung vào ảnh hưởng của khả năng hấp thụ tới sự tiếp nhận tri thức của phía Việt Nam trong các chương trình LKĐTQT bậc đại học.

Mục tiêu nghiên cứu

Mục tiêu của nghiên cứu là nhằm xác định ảnh hưởng của khả năng hấp thụ tới sự tiếp nhận tri

thức về đào tạo của cán bộ và giảng viên Việt Nam trong các chương trình LKĐTQT bậc đại học. Những câu hỏi nghiên cứu sau được đặt ra:

1. Khả năng hấp thụ tri thức bao gồm những nhân tố nào?

2. Ảnh hưởng của các nhân tố đối với sự tiếp nhận tri thức về đào tạo của cán bộ, giảng viên Việt Nam như thế nào?

3. Làm thế nào để trường đại học Việt Nam tăng cường việc tiếp nhận tri thức từ đối tác nước ngoài thông qua các chương trình LKĐTQT?

2. Ảnh hưởng của khả năng hấp thụ tới sự tiếp nhận tri thức trong các hợp tác quốc tế

Lý thuyết về khả năng hấp thụ tri thức (absorptive capacity) được Cohen & Levinthal (1990) giới thiệu và sau đó được nhiều học giả phát triển cả về lý thuyết và thực chứng. Khả năng hấp thụ tri thức được định nghĩa là khả năng của công ty trong việc nhận biết, đồng hóa và ứng dụng tri thức mới để tạo ra lợi nhuận. Cohen và Levinthal (1990) đầu tiên cho rằng, khả năng hấp thụ là sản phẩm phụ của những cố gắng đổi mới và giải quyết vấn đề trong một tổ chức học hỏi. Khả năng này của tổ chức bị ảnh hưởng bởi khả năng hấp thụ tri thức của từng cá nhân (Cohen and Levinthal, 1990, Minbaeva et al., 2003), sự đa dạng của các tri thức chuyên môn trong tổ chức (Cohen and Levinthal, 1990), và có xu hướng cải thiện trong môi trường chia sẻ tri thức và giao tiếp nội bộ hiệu quả (Chalos and O'Connor, 2004). Khả năng hấp thụ tri thức cá nhân bị ảnh hưởng bởi những kiến thức liên quan có sẵn và mức độ cố gắng của cá nhân đó. (Cohen and Levinthal, 1990).

Những nghiên cứu trước đã chỉ ra các nhân tố khả năng hấp thụ có ảnh hưởng đến sự tiếp nhận tri thức của đối tác địa phương bao gồm: lòng tin, tương đồng về văn hóa, sự liên quan về ngành nghề, hỗ trợ về kỹ thuật và quản lý, mục tiêu của liên doanh (Lane et al., 2001), đầu tư vào tập huấn, khả năng học hỏi của cán bộ, chuyên gia biệt phái (Phan, 2007), tâm thế học hỏi, sở hữu tri thức liên quan (Park and Choi, 2014). Trong nghiên cứu này, tác giả giới hạn những nhân tố thuộc kiểm soát của địa phương để xây dựng

khung nghiên cứu nhằm tập trung vào các giải pháp cho Việt Nam.

3. Đối tượng và phương pháp nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu là sự tiếp nhận tri thức về đào tạo của cán bộ và giảng viên Việt Nam thông qua các chương trình LKĐTQT cấp đại học. Tri thức về đào tạo được xác định bao gồm: thiết kế chương trình, nội dung đào tạo, phương pháp giảng dạy, phương pháp đánh giá người học.

Tác giả dùng phương pháp nghiên cứu tình huống điển hình tại Chương trình Cử nhân Quốc tế tại Trường Đại học Kinh tế quốc dân, sử dụng phỏng vấn sâu nhằm thấu hiểu sâu sắc cơ chế ảnh hưởng của từng nhân tố thuộc khả năng hấp thụ tới sự tiếp nhận tri thức của từng cá nhân trong bối cảnh chương trình liên kết. Những người được phỏng vấn bao gồm: (i) lãnh đạo chương trình: 1 người, (ii) cán bộ chuyên môn: 4 người (2 người ngành Ngân hàng tài chính và 2 người ngành Quản trị kinh doanh), (iii) giảng viên chương trình: 6 người (3 người ngành Ngân hàng tài chính và 3 người ngành Quản trị kinh doanh).

4. Tình huống nghiên cứu điển hình

Chương trình Cử nhân Quốc tế tại Trường Đại học Kinh tế quốc dân (ĐHKQTĐ) là một tập hợp 4 chương trình LKĐTQT theo 4 ngành: Quản trị kinh doanh (QTKD), Ngân hàng tài chính (NHTC), Kinh doanh quốc tế và Quản trị sự kiện. Chương trình liên kết với các đối tác Anh quốc, được thành lập từ năm 2005. Để kết quả được toàn diện, tác giả tập trung vào các chương trình đã có sinh viên tốt nghiệp, do vậy chỉ nghiên cứu ngành QTKD và NHTC.

Ngành Ngân hàng tài chính

Với mô hình nhượng quyền, Đại học West of England cung cấp toàn bộ chương trình đào tạo, nội dung môn học, phương pháp đánh giá và kiểm soát chất lượng. Trường Đại học Kinh tế quốc dân tuyển sinh, tổ chức đào tạo, tuyển giảng viên, trợ giảng và tổ chức các hoạt động ngoại khóa. Giảng viên giảng dạy theo bộ tài liệu của đối tác Anh quốc biên soạn hoặc chỉ định, bao gồm giáo trình, tài liệu đọc, slides. Đề bài đánh giá do phía Anh ra bài, còn giảng viên có nhiệm vụ chấm bài.

Ngành Quản trị kinh doanh

Hình thức nhượng quyền tương tự như chương trình NHTC, song phía Việt Nam có nhiều quyền chủ động hơn. Tổ chức giáo dục của Anh cung cấp: (i) khung chương trình giảng dạy, bao gồm các môn học, nội dung chính về yêu cầu môn học và các tiêu chí đánh giá, (ii) quy trình ra đề bài và đánh giá kết quả học tập của sinh viên, (iii) quy trình kiểm soát chất lượng. Trường Đại học Kinh tế quốc dân tuyển sinh, tổ chức đào tạo, tuyển giảng viên, trợ giảng và tổ chức các hoạt động ngoại khóa. Giảng viên giảng dạy theo khung nội dung do phía Anh cung cấp và đánh giá sinh viên theo các tiêu chí học tập của đối tác. Giảng viên tự ra đề bài đánh giá và chấm các bài tập/bài thi của sinh viên.

5. Kết quả và thảo luận

5.1. Tâm thế học hỏi

Tâm thế học hỏi thể hiện mong muốn học hỏi của tổ chức và là tổng hòa tâm thế học hỏi của từng cá nhân cùng nhân thức của cá nhân đó về mục tiêu của tổ chức. Về phương diện cá nhân, tâm thế học hỏi được thể hiện qua nỗ lực của cá nhân đó nhằm đạt được tri thức họ kỳ vọng. Kết quả cho thấy những cán bộ, giảng viên có mong muốn cụ thể cho việc học hỏi từ đối tác luôn có sự tiếp nhận tri thức ở một mức độ nhất định, dù có thể không nhiều như kỳ vọng.

Tôi muốn phát triển để trở thành 1 nhà giáo dục đại học, hiểu được cách tiếp cận trong việc đào tạo. Về mặt chuyên môn thì mong có cơ hội giảng dạy và nghiên cứu để phát triển chuyên môn của mình... Mục tiêu đầu đã định hình một số thứ, vẫn đang tiếp tục. Còn chuyên môn thì chưa được như kỳ vọng, dù nó vẫn có sự tiến bộ.

(Cán bộ ngành QTKD)

Các giảng viên cũng đưa ra kỳ vọng được học hỏi về “kiến thức chuyên môn từ các nước phát triển mang về” và “những phương pháp giảng dạy mới” (giảng viên QTKD). Giảng viên có nỗ lực tương tác, trao đổi với cán bộ chương trình và với đối tác nhằm đạt mục tiêu học hỏi đánh giá cao những tri thức họ tiếp nhận. Ngược lại, tuy cùng kỳ vọng “xem slides, giáo trình, cách thức người ta dạy như thế nào” (giảng viên ngành

NHTC) song không có nhiều cố gắng trao đổi nên giảng viên này không cho rằng mình học hỏi được gì nhiều với lý do “đã hiểu nội dung, không thấy có gì để học hỏi”.

5.2. Khả năng học hỏi

Giảng viên trong chương trình được cán bộ chuyên môn đánh giá có khả năng học hỏi tốt do đã có kinh nghiệm giảng dạy hoặc học tập ở nước ngoài, hoặc trong chương trình quốc tế. Khả năng này giúp các giảng viên nắm bắt nhanh nội dung chuyên môn được truyền tải từ phía nước ngoài.

Các thầy cô giảng dạy chương trình cũng đã dạy nhiều chương trình quốc tế khác rồi, hoặc đã làm nghiên cứu sinh hoặc học thạc sĩ ở nước ngoài, nên các thầy cô nắm bắt các nội dung này rất là nhanh. Cách dùng các học liệu, giáo trình thì các thầy cô cũng tiếp xúc hết rồi. Mọi người cũng nhanh, cũng tương đối nắm bắt tốt.

(Cán bộ ngành QTKD)

Tuy nhiên, điểm yếu về khả năng học hỏi phương pháp là giảng viên có quán tính làm việc theo cách của họ trước đây. Vì vậy, nếu chương trình có những yêu cầu khác biệt về cách làm, ví dụ như phương pháp giảng dạy, phương pháp đánh giá, giảng viên lại khó tiếp thu hơn, cần nhiều giải thích, hướng dẫn hơn với cán bộ chuyên môn.

Nhiều giáo viên quen với cách làm việc trước đây và hiện tại của họ, nên họ khó tiếp nhận cách làm việc mới, họ làm theo thói quen. Cũng có khi để lại hậu quả, ví dụ như cách họ chấm điểm theo kiểu Việt Nam khá rộng và hậu quả là cả lớp bị hạ điểm khi đối tác xem lại. Mình phải làm việc với giáo viên. Cũng có trường hợp lúc đầu giáo viên không đồng ý, khó khăn lắm, mình thuyết phục trao đổi thì hiểu và đồng ý.

(Cán bộ ngành NHTC)

Như vậy, khả năng học hỏi về chuyên môn của giảng viên tốt giúp cho giảng viên nắm bắt nhanh kiến thức nội dung môn học. Song khả năng học hỏi về phương pháp của một số giảng viên còn bị hạn chế do họ làm theo thói quen, vì vậy, có những lúc giảng viên không thực hiện đúng yêu cầu.

5.3. Ảnh hưởng của nhân tố kinh nghiệm của cán bộ, giảng viên

Kinh nghiệm chuyên môn của giảng viên có ảnh hưởng đến sự tiếp nhận tri thức theo nhiều khía cạnh. Một mặt, đối với giảng viên ít kinh nghiệm giảng dạy, việc giảng dạy trong chương trình liên kết giúp họ học hỏi được rất nhiều về chuyên môn và phương pháp.

Môn của tôi đặc thù về chuyên ngành kế toán nên mỗi quốc gia có quy định riêng, cách tiếp cận sẽ khác nhau. Khi dạy môn học này theo quy định của Anh thì tôi cũng sẽ học được, dạy chính quy truyền thống theo quy định của Việt Nam thì lại khác. Về mặt chuyên môn mình sẽ thấy nó đa dạng hơn và sẽ thu lượm được rất nhiều kiến thức.

(Giảng viên chương trình NHTC)

Giảng viên đã có nhiều kinh nghiệm lại không đánh giá cao tri thức chuyên môn nhận được từ đây, vì kiến thức của họ đã đủ sâu và rộng, hơn nữa họ thường làm việc độc lập và xây dựng phương pháp giảng dạy theo thói quen và kinh nghiệm đúc kết qua nhiều năm.

Thực ra khi giảng dạy, mình không dựa vào những tài liệu đó. Mình biết các đề mục, có đọc qua các đề mục, đã thấy và hiểu những vấn đề chung. Nếu không có tài liệu thì mình vẫn có thể giảng dạy như thường.

(Giảng viên chương trình QTKD)

Mặt khác, trong những chương trình có sự cập nhật thường xuyên và định kỳ về các môn học và kết cấu chương trình, kinh nghiệm chuyên môn của giảng viên là lợi thế trong việc tiếp nhận tri thức khi họ nhận giảng một môn học mới liên quan đến nội dung chuyên môn của họ, song lại tích hợp hoặc cập nhật thêm những yếu tố mới để phù hợp với bối cảnh mới.

Ví dụ vẫn có môn ở Việt Nam chưa dạy. "Business Contemporary Development", môn ý có nhiều mảng và mỗi mảng ở đâu đấy liên quan đến môn mình vẫn dạy. Mình có đủ năng lực và mình hiểu nó là gì nhưng mình chưa có sẵn nguồn tài liệu. Với kiến thức nền tảng của mình, mình đọc tài liệu không phải vấn đề. Nói chung mất thời gian lúc đầu nhưng quen nhanh thôi, vì nó như

kiểu một sự hệ thống hóa lại, cập nhật thêm chuyên môn của mình.

(Giảng viên chương trình QTKD)

Do những cơ chế ảnh hưởng trái ngược nhau như vậy, cần có những nghiên cứu sâu hơn trong tương lai về cơ chế ảnh hưởng và mức độ ảnh hưởng của kinh nghiệm chuyên môn giảng viên tới sự tiếp nhận tri thức trong chương trình LKĐTQT.

5.4. Ảnh hưởng của nhân tố giao tiếp và chia sẻ

Tương tác hiệu quả bao gồm sự tích cực trong chia sẻ và giao tiếp giữa 2 bên (bao gồm cả các mối quan hệ xã hội), việc tận dụng hiệu quả và đa dạng các kênh thông tin liên lạc, và việc tạo điều kiện cho tri thức ẩn được chuyển giao thông qua tương tác trực tiếp mặt đối mặt. Qua phỏng vấn, có một số giảng viên và cán bộ có nhiều chia sẻ, giao tiếp và tương tác hiệu quả với cán bộ chuyên môn của đại học nước ngoài thông qua các kênh liên lạc như skype, viber. Những giảng viên này thể hiện sự học hỏi nhiều hơn so với giảng viên có ít tương tác.

Mình xây dựng nội dung giảng dạy cũng phải hỏi lại cán bộ chuyên môn ở bên kia, xem đã phù hợp chưa? Hoặc là mình có thể đưa ra một tình huống gì đấy, hoàn cảnh thế nào để thảo luận. Mình cũng biết cách giảng giải cho sinh viên hơn qua trao đổi như thế này.

(Giảng viên ngành QTKD)

Khi giảng viên có ít tương tác thì sự học hỏi cũng trở nên không đáng kể.

Thế nhưng, cái tương tác của mình với bên kia cũng ít, không tương tác nhiều. Mình vẫn giữ [stides] của họ nên không cần trao đổi nhiều. Không liên hệ, vì mình có điều chỉnh những nội dung cốt lõi đâu, mình chỉ chỉnh những ví dụ cho nó liên quan với tình huống của mình thôi... Tôi thì không thấy hài lòng lắm, vì không thu được cái gì lắm.

(Giảng viên ngành NHTC)

5.5. "Người gác cổng"

Nhân tố "người gác cổng" (gatekeeper) được Cohen & Levinthal (1990) nhắc đến trong nghiên cứu về khả năng hấp thụ tri thức. "Người gác cổng" được định nghĩa là người ở vị trí giao thoa

giữa 2 công ty liên doanh/liên minh chiến lược, hoặc giữa công ty và môi trường bên ngoài, hoặc giữa 2 phòng ban trong công ty (Cohen and Levinthal, 1990).

Trong chương trình LKĐTQT, “người gác cổng” là các cán bộ phụ trách chuyên môn của chương trình LKĐTQT. Họ làm việc với giảng viên về các yêu cầu của đối tác, là cầu nối giữa giảng viên chương trình và cán bộ chuyên môn của đại học đối tác. Họ bảo đảm việc giảng dạy và đánh giá được triển khai theo đúng các yêu cầu, quy định mà 2 bên đã thỏa thuận.

Nếu nói về học hỏi nội dung chương trình, nó diễn ra ở 2 tầng: tầng thứ nhất là tầng quản lý học thuật, tầng thứ 2 là tầng giáo viên. Tổng quản lý học thuật phải có những người phụ trách chuyên môn, những người đấy sẽ phải nắm được tổng thể của chương trình, và cập nhật những thay đổi của họ.

(Lãnh đạo chương trình)

“Người gác cổng” là người đầu tiên tiếp xúc và nắm giữ tri thức đào tạo mới được chuyển giao từ đối tác.

Trước khi giảng dạy thì làm việc với cán bộ phụ trách chuyên môn, làm việc rất kỹ, gồm những phần nào, có ai dạy chưa, mục tiêu cuối cùng là gì, tối thiểu là gì, tối đa các bạn phải làm gì.

(Giảng viên ngành QTKD)

Tri thức và kinh nghiệm của “người gác cổng” là rất quan trọng cho việc học hỏi sau này của giảng viên. “Người gác cổng” làm nhiệm vụ phiên dịch và diễn giải tri thức đào tạo cho giảng viên. Họ được tập huấn bởi đối tác nước ngoài và cần phải là người hiểu rõ sự khác biệt giữa 2 hệ thống đào tạo của Việt Nam và nước ngoài để chỉ rõ cho giảng viên sự khác biệt đó. Họ giúp giảng viên đồng hóa tri thức mới để ứng dụng thành thạo khi giảng dạy trong chương trình.

Mình nghĩ nó đã hướng dẫn mình khá chi tiết rồi nhưng không đủ. Từ góc độ của mình thì mình chỉ hỏi ngược lại chị [phụ trách chuyên môn] xem hiểu thế là hiểu như thế nào, bao nhiêu buổi trong môn học đấy thì cũng phải quay lại chị ấy vì trong đấy không có.

(Giảng viên ngành QTKD)

Nếu cán bộ chuyên môn không vững, không nắm đủ chuyên môn để chia sẻ nền tảng chung với giảng viên, hoặc khả năng truyền đạt kém, giảng viên sẽ gặp bất lợi khi gặp vấn đề về hiểu nội dung hay phương pháp đào tạo.

Tôi cũng có hỏi quản lý lớp là liệu bên kia họ có cái yêu cầu cụ thể về việc đánh giá. Hoặc là đáp án cho cái bài tập đấy không. Nhưng mà không có. Chỉ nói câu này bằng này điểm, câu kia câu kia bằng kia điểm. Và một số cái hướng dẫn, barem điểm. Như thế nào thì mức 50-70.

(Giảng viên chương trình NHTC)

Đối với những thông tin kỹ thuật mà cán bộ công ty khó có thể hiểu được, “người gác cổng” quan sát môi trường và diễn giải thông tin đó dưới dạng dễ hiểu hơn (Cohen and Levinthal, 1990). Là người hiểu rõ nhất sự khác biệt giữa 2 hệ thống đào tạo của Việt Nam và nước ngoài, họ truyền đạt tri thức mới bằng cách so sánh và chỉ rõ cho giảng viên sự khác biệt đó. Qua đó, họ giúp giảng viên đồng hóa tri thức mới để ứng dụng thành thạo, tuân thủ đúng theo thỏa thuận với đối tác khi giảng dạy trong chương trình.

Thực ra mình đã phải đọc rất nhiều tài liệu rồi, mình cũng hiểu là họ đang có những gì, họ ở trong hệ thống ở Việt Nam thì như thế nào, quy định này khác như thế nào, mình sẽ cố gắng làm cho giáo viên hiểu được sự khác biệt. Nhiều khi mình phải tập trung vào những cái mình biết là phần của giáo viên để mình làm rõ cho họ và đảm bảo họ tuân thủ được.

(Cán bộ chương trình QTKD)

Những vai trò và sự đóng góp của cán bộ chuyên môn tới sự tiếp nhận tri thức của giảng viên là mảng nghiên cứu cần được khai thác thêm về cả mặt lý luận và kiểm nghiệm.

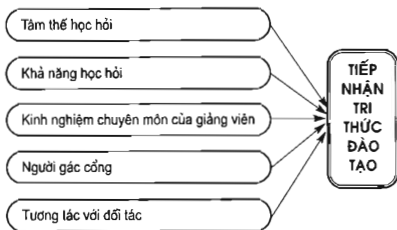
5.6. Khung nghiên cứu mới

Với kết quả phân tích trên, ta có khung nghiên cứu sau: (Xem Hình 1).

6. Kiến nghị

Từ các phát hiện của nghiên cứu, tác giả đưa ra những kiến nghị sau để tăng cường sự tiếp thu tri thức của cán bộ, giảng viên Việt Nam thông qua chương trình LKĐTQT:

Hình 1. Khung nghiên cứu



i. Lãnh đạo chương trình LKĐTQT cần chú trọng vào việc lựa chọn cán bộ phụ trách chuyên môn, đó là người giàu kinh nghiệm, có kiến thức chuyên môn rộng về nội dung những môn học mình phụ trách. Cán bộ này cần có hiểu biết hệ thống đào tạo của cả đối tác nước ngoài lẫn trường đại học Việt Nam. Họ cần là người tiên phong trong việc tìm kiếm những tri thức mới từ đối tác để tiếp nhận và sau khi tiếp nhận có thể lan tỏa tri thức đó tới giảng viên và cán bộ khác

của chương trình. Họ cũng cần có kỹ năng giao tiếp tốt với đối tác nước ngoài và giảng viên để có thể hướng dẫn và giải thích, đồng thời làm cầu nối giảng viên với đối tác.

ii. Khi sắp xếp giảng viên, nhằm tạo điều kiện cho giảng viên học hỏi được nhiều nhất, những giảng viên trẻ, ít kinh nghiệm hơn cũng cần được tạo điều kiện làm trợ giảng hoặc giảng viên cho môn học họ đã từng giảng để họ có cơ hội phát triển tiếp tri thức sẵn có. Những giảng viên có chuyên môn sâu rộng và

nhiều kinh nghiệm giảng dạy nên được sắp xếp giảng những môn học mới hoặc những môn học có nhiều cập nhật, nhằm tạo cho họ động lực mới để học hỏi.

iii. Chú trọng xây dựng văn hóa khuyến khích sáng tạo và chia sẻ tri thức bằng cách tăng cường những trao đổi học thuật thường xuyên trong nội bộ chương trình, điều này nhằm phát huy tâm thế học hỏi và khả năng học hỏi của cán bộ, giảng viên ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. CHALOS, P. & O'CONNOR, N G. 2004. Determinants of the use of various control mechanisms in US-Chinese joint ventures. *Accounting, Organizations and Society*, 29, 591-608.
2. COHEN, W. M. & LEVINTHAL, D. A. 1990. Absorptive Capacity: A New Perspective on Learning and Innovation. *Administrative Science Quarterly*, 35, 128-152.
3. LANE, P. J., SALK, J. E. & LYLES, M. A. 2001. Absorptive Capacity, Learning, and Performance in International Joint Ventures. *Strategic Management Journal*, 22, 1139-1161.
4. MINBAEVA, D., PEDERSEN, T., BJORKMAN, I., FEY, C. & PARK, H. 2003. MNC knowledge transfer, subsidiary absorptive capacity, and HRM. *Journal of International Business Studies*, 34, 586-599.
5. PARK, B. I. & CHOI, J. 2014. Foreign direct investment motivations and knowledge acquisition from MNEs in overseas subsidiaries. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 31, 104-115.
6. PHAN, T. T. A. 2007. Knowledge Acquisition from Foreign Parents in International Joint Ventures in Vietnam. Doctor, University of Fribourg.

Ngày nhận bài: 4/9/2019

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 14/9/2019

Ngày chấp nhận đăng bài: 24/9/2019

Thông tin tác giả:

ThS. LÊ THỊ HƯƠNG LAN

Trưởng Ban Hợp tác và Phát triển, Viện Đào tạo Quốc tế,

Trường Đại học Kinh tế quốc dân

IMPACT OF ABSORPTIVE CAPACITY ON KNOWLEDGE ACQUISITION IN INTERNATIONAL JOINT TRAINING PROGRAMS

● Master. **LE THI HUONG LAN**

Head of Cooperation and Development Department

International School of Management & Economics,

National Economics University

ABSTRACT:

Absorptive capacity plays an important role and has a great influence on the knowledge acquisition in international cooperation processes. This qualitative research is to examine the impact of absorptive capacity on knowledge acquisition of employees and lecturers in joint training programs in Vietnam. This research found factors positively affecting the knowledge acquisition. These factors include the learning intention, learning ability, professional experience of lecturers, effective interaction with partners, and expertise and skills of "gate keepers".

Keywords: Absorptive capacity, knowledge acquisition, joint training program.