

Mô hình hệ thống quản lý KPIs dựa trên năng lực then chốt của giảng viên đại học Việt Nam định hướng giáo dục 4.0

Trương Hồng Chuyên*, Đặng Thanh Tuấn, Nguyễn Thị Thanh Thảo và Trần Thị Ninh

Trường Đại học Quốc tế Hồng Bàng

TÓM TẮT

Kỷ nguyên số thúc đẩy các tiến bộ vượt trội về công nghệ cũng như thay đổi trong cách thức làm việc và giao tiếp của con người. Giáo dục cũng không nằm ngoài quỹ đạo đó, đặc biệt là trong xu hướng hội nhập quốc tế và toàn cầu hóa. Nhu cầu về hệ thống quản lý và đánh giá đúng mức năng lực làm việc của giảng viên là tất yếu cho sự phát triển của các trường đại học nói riêng và toàn ngành giáo dục Việt Nam nói chung. Trong phạm vi bài báo này, mô tả về thiết kế và vận hành thử nghiệm đối với mô hình hệ thống quản lý KPIs dựa trên bộ tiêu chuẩn và tiêu chí những năng lực then chốt của giảng viên trong thời đại giáo dục 4.0 sẽ được trình bày và phân tích chi tiết.

Từ khóa: đại học Việt Nam, giáo dục 4.0, giảng viên, hệ thống quản lý KPIs, năng lực then chốt

1. MỞ ĐẦU

Hội nhập quốc tế và cách mạng công nghiệp 4.0 đã thúc đẩy những thay đổi sâu rộng trong nền giáo dục về môi trường học, phương pháp giảng dạy cũng như sự chuyển đổi trong vai trò của giảng viên từ người truyền thụ kiến thức truyền thống sang người hướng dẫn và thiết kế môi trường học tập tiên tiến, giúp người học tự định hướng việc học của họ. Theo báo cáo của Diễn đàn Kinh tế Thế giới, 8 yếu tố then chốt tạo nên môi trường chất lượng cao trong thời kỳ giáo dục 4.0 gồm: (1) Kỹ năng công dân toàn cầu, (2) Kỹ năng đổi mới và sáng tạo, (3) Kỹ năng công nghệ, (4) Kỹ năng giao tiếp, (5) Học tập cá nhân hóa và tự học, (6) Chương trình học dễ tiếp cận, (7) Học tập dựa trên giải quyết vấn đề và sự hợp tác và (8) Học tập suốt đời (World Economic Forum, 2020). Để đáp ứng được những yêu cầu của xã hội và giáo dục trong thời đại mới thì việc nâng cao trình độ và năng lực của giảng viên đại học là thiết yếu.

Mô hình quản lý theo mục tiêu được áp dụng tại các trường đại học tại Việt Nam và trên thế giới khi triển khai áp dụng hệ thống đảm bảo chất lượng như ISO, AUN, ABET... thông qua hình thức

xây dựng kế hoạch mục tiêu chất lượng của trường và các đơn vị. Hệ thống đánh giá năng lực thực hiện (KPIs) là công cụ đáp ứng được mô hình trên. Đã có nhiều dự thảo được Bộ Giáo dục và Đào tạo Việt Nam (BGDĐT) xây dựng nhằm đưa ra các tiêu chuẩn, tiêu chí đánh giá cán bộ giảng dạy, giảng viên... đặc biệt xem trọng các kỹ năng trong thời đại mới, nhưng vẫn chưa ban hành văn bản quy định chính thức. Nhóm tác giả đã nghiên cứu các công trình trong nước, quốc tế và khảo sát lấy ý kiến của hơn 500 giảng viên các trường đại học tại Thành phố Hồ Chí Minh (TP.HCM) để hoàn thiện bộ tiêu chuẩn và tiêu chí chuẩn năng lực giảng viên, từ đó làm cơ sở cho việc cập nhật, phát triển và số hóa hệ thống quản lý KPIs dựa trên năng lực then chốt của giảng viên đại học Việt Nam định hướng giáo dục 4.0.

Bài báo gồm 5 phần, phần đầu tiên sẽ giới thiệu những yêu cầu của giáo dục trong thời đại 4.0. Tiếp theo, trong phần 2, bài báo sẽ trình bày tổng quan về các nghiên cứu liên quan trong và ngoài nước. Trong phần 3, phương pháp xây dựng và thiết kế mô hình hệ thống sẽ được trình bày. Kết quả nghiên cứu của mô hình tổng quát hệ thống

Tác giả liên hệ: ThS. Trương Hồng Chuyên
Email: chuyenth@hiu.vn

quản lý KPIs dựa trên năng lực then chốt của giảng viên đại học Việt Nam và đề xuất tích hợp mô hình KPIs của giảng viên trong hệ thống quản lý KPIs của trường đại học trên lộ trình quản lý KPIs trong kỷ nguyên số sẽ được thảo luận chi tiết trong phần 4. Phần cuối sẽ tổng kết và đưa ra định hướng nghiên cứu tiếp theo dựa trên những kết quả đạt được.

2. LƯỢC KHẢO TÀI LIỆU

Trong phần này, tổng quan về tình hình nghiên cứu liên quan trong và ngoài nước sẽ được trình bày. Trên thế giới đã có nhiều nghiên cứu và công bố liên quan đến các mô hình quản lý công việc của các trường đại học. Một số trường đại học ở Anh, Bỉ và Malaysia đã áp dụng hệ thống đánh giá nhằm mục đích lên kế hoạch và cải thiện hiệu quả hoạt động. Các nghiên cứu này chỉ ra cách vận hành của một hệ thống quản lý công việc gồm đầu vào, quá trình và đầu ra. Theo đó, nhà quản lý cần xác định mục tiêu, giám sát quá trình và phản hồi, đánh giá dựa trên kết quả (Ong và cộng sự, 2012). Các tiêu chuẩn, tiêu chí đầu vào của hệ thống quản lý công việc của các trường này nhìn chung còn bộc lộ một số bất cập như tính chưa rõ ràng, chưa chính thức, thiếu liên kết giữa mục tiêu hoạt động của đơn vị và mục tiêu chiến lược của Nhà trường (Broad & Goddard, 2010; Gordon & Fischer, 2018). Từ các nghiên cứu trên cho thấy việc xác định mục tiêu chiến lược, cơ cấu tổ chức cũng như vai trò, nhiệm vụ và năng lực của giảng viên là hết sức cần thiết, giúp cho việc xây dựng hệ thống quản lý KPIs dựa trên năng lực then chốt của giảng viên đại học phù hợp với yêu cầu của tổ chức và bắt kịp xu hướng của thời đại giáo dục 4.0.

Các nghiên cứu trong nước cho thấy hầu hết các trường đại học Việt Nam đều đã hoàn thành báo cáo tự đánh giá chất lượng cấp cơ sở giáo dục và có hơn 60 chương trình đào tạo đã được công nhận đạt kiểm định chất lượng theo các tiêu chuẩn của khu vực và thế giới như AUN – QA, CTI – ENAEE, ABET, trong đó việc xây dựng KPIs là một nhu cầu tất yếu để hỗ trợ hiệu quả công tác quản lý và kiểm định chất lượng (Lam và cộng sự, 2017). Tuy nhiên, nhìn chung hệ thống quản lý KPIs của các trường đều đang ở giai đoạn sơ khởi và chưa có một bộ quy chuẩn hoàn chỉnh, hầu

hết các trường đều đang trong quá trình xây dựng hoặc đang triển khai thí điểm. Vấn đề quản lý, đánh giá và phát triển trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ giảng viên để đáp ứng được yêu cầu đổi mới giáo dục và bắt kịp với xu thế mới đã nhận được không ít sự quan tâm từ phía BGDDT và Chính phủ thông qua các dự án, dự thảo (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2012 & 2018; Thủ tướng Chính phủ, 2019). Tuy nhiên, những nỗ lực này chỉ dừng lại ở mức độ để thảo luận, trao đổi ý kiến chứ vẫn chưa xúc tiến được phương án cụ thể.

Từ các kết quả nghiên cứu trong và ngoài nước đã đề cao vai trò của hệ thống quản lý KPIs trong việc giúp trường đại học lên kế hoạch và cải thiện hoạt động. Trong đó, việc xây dựng hệ thống quản lý KPIs cho giảng viên theo mô hình khung năng lực là hết sức cần thiết, nhằm hỗ trợ cho việc quản lý và đánh giá công việc giảng viên đại học một cách hiệu quả, góp phần tạo ra giá trị cho hiệu quả và chất lượng giáo dục của Nhà trường. Tuy nhiên, mục tiêu này còn gặp nhiều thách thức. Thứ nhất, hệ thống quản lý công việc và bộ tiêu chí đánh giá KPIs của giảng viên tại các trường đại học Việt Nam chưa hoàn chỉnh và chính thức để áp dụng cho các trường đại học. Thứ hai, các hệ thống quản lý công việc này còn giới hạn về công cụ hỗ trợ chuyên biệt và khả năng tùy chỉnh được theo nhu cầu của tổ chức, cá nhân cũng như khả năng tích hợp với các hệ thống khác. Thứ ba, những nghiên cứu ngoài nước dựa trên bối cảnh nền giáo dục của họ đã rất phát triển, có khi đạt đến tầm vóc của Giáo dục khai phóng, trong khi bối cảnh nền giáo dục của nước ta còn non trẻ, với những đặc thù hết sức riêng biệt về hệ thống ngôn ngữ, chương trình đào tạo, thi cử và bệnh thành tích cũng như thu nhập của người làm công tác giáo dục nói chung còn nhiều bất cập. Do đó, nhu cầu về hệ thống quản lý KPIs hiệu quả nhằm đánh giá và phát huy được năng lực của giảng viên trong bối cảnh đại học Việt Nam thời đại 4.0 vẫn còn bị bỏ ngỏ. Vì vậy, mục tiêu của nhóm nghiên cứu là xây dựng được mô hình hệ thống quản lý KPIs dựa trên năng lực then chốt của giảng viên đại học Việt Nam, phù hợp với yêu cầu của tổ chức và đáp ứng được những yêu cầu đặc biệt của thời đại giáo dục 4.0.

3. MÔ HÌNH VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Trong nghiên cứu này, phương pháp xây dựng và thiết kế mô hình hệ thống quản lý được áp dụng gồm có 3 bước chính là thiết kế ý tưởng, thiết kế chi tiết và vận hành thử nghiệm (Stevenson, 2014; Phong & Anh, 2013). Đầu tiên, thiết kế ý tưởng sẽ nêu rõ mục tiêu, chức năng và yêu cầu mà hệ thống cần đạt được. Tiếp đến, thiết kế chi tiết sẽ mô tả mô hình, cấu trúc mô hình, cơ sở dữ liệu và chương trình quản lý. Phần cuối vận hành thử nghiệm sẽ thảo luận về vận hành phần mềm và vận hành quá trình. Ở bước này, công tác thử nghiệm và tính tương thích sẽ được kiểm tra dựa trên hệ thống thí điểm tại một trường đại học Việt Nam để có thể phân tích, đánh giá và hoàn thiện mô hình đề xuất, từ đó xem xét đến tính khả thi trong việc phát triển thành phần mềm quản lý hoàn chỉnh.

3.1. Thiết kế ý tưởng

3.1.1. Mục tiêu

Mô hình hệ thống quản lý KPIs dựa trên năng lực then chốt của giảng viên đại học Việt Nam mang đến phương pháp đánh giá công việc mới, trọng tâm là hiệu quả công việc, giúp Nhà trường xây dựng và phát triển theo định hướng đáp ứng được tiêu chuẩn quốc tế, tăng xếp hạng, tăng danh tiếng cho trường đại học Việt Nam trên bảng xếp hạng trong nước và quốc tế.

3.1.2. Chức năng

Mô hình hệ thống quản lý KPIs dựa trên năng lực then chốt của giảng viên đại học Việt Nam giúp cho việc đánh giá công việc của giảng viên theo mức độ đáp ứng mục tiêu đề ra của Nhà trường và đơn vị, từ đó có thể xếp loại, khen thưởng hay có kế hoạch đào tạo và phát triển nhân lực phù hợp.

3.1.3. Yêu cầu hệ thống

Mô hình hệ thống quản lý sẽ thực hiện số hóa các quy trình và các tiêu chí đánh giá KPIs, do đó dữ liệu có thể cập nhật và quản lý dễ dàng, giao diện trực quan và trực tuyến, dữ liệu được sao lưu an toàn và bảo mật, dữ liệu có thể xuất ra các định dạng phổ biến thuận tiện cho công việc báo cáo.

3.2. Thiết kế chi tiết

Phần thiết kế chi tiết gồm 4 tiểu mục là mô tả mô hình, cấu trúc mô hình, cơ sở dữ liệu và chương

trình quản lý. Trong đó, mô tả mô hình và cấu trúc mô hình sẽ làm rõ các thành phần, chức năng và trình tự vận hành của hệ thống quản lý. Tiếp theo, các giải pháp về cơ sở dữ liệu và chương trình quản lý cần thiết cho việc xây dựng và quản lý vận hành của hệ thống được trình bày cụ thể.

3.2.1. Mô tả mô hình

Giải pháp được thiết kế không chỉ giúp giảng viên chủ động trong việc tự thiết kế và quản lý công việc hiệu quả hơn mà còn giúp Nhà trường thực hiện công tác đánh giá giảng viên theo nhiều chiều và toàn diện hơn.

Đối với giảng viên

- Giải pháp hỗ trợ giảng viên thiết lập và quản lý công việc cá nhân;
- Lập kế hoạch công việc theo định mức Nhà trường và kế hoạch cá nhân;
- Theo dõi tiến độ và nhắc nhở định kỳ;
- Điều chỉnh theo yêu cầu, chính sách của từng tổ chức, cá nhân và tình hình thực tế;
- Đề xuất các công việc/hạng mục cho giảng viên để cải thiện hiệu quả làm việc.

Đối với Nhà trường

- Hỗ trợ các Khoa/Bộ môn cập nhật quá trình thực hiện KPIs của giảng viên;
- Xem xét việc tích hợp vào hệ thống dữ liệu chung;
- Hỗ trợ Ban lãnh đạo Nhà trường thiết lập kế hoạch chiến lược ngắn hạn và dài hạn.

Quy trình hoạt động/vận hành của mô hình

Vì nhóm tác giả thuộc Trường Đại học Quốc tế Hồng Bàng (HIU) nên để cho thuận tiện thì mô hình hệ thống quản lý KPIs dựa trên năng lực then chốt của giảng viên đại học Việt Nam được lựa chọn thực hiện thí điểm tại cơ sở này. Hệ thống này nhận dữ liệu từ danh sách các hạng mục đầu vào, sau đó xử lý dữ liệu dựa trên cấu trúc của bộ tiêu chí đánh giá năng lực giảng viên do nhóm tác giả đề xuất, hỗ trợ xuất kết quả dưới dạng file excel, giúp người dùng và các bộ phận quản lý phân tích, đánh giá kết quả.

Bảng 1. Danh sách đầu vào và đầu ra của hệ thống quản lý KPIs dựa trên năng lực then chốt của giảng viên đại học Việt Nam

Đầu vào	Xử lý	Đầu ra
- Thông tin giảng viên + Họ tên, MSGV - Nghiệp vụ giảng dạy + Số giờ chuẩn + Số môn giảng dạy - Nghiên cứu khoa học (NCKH) + Các đề tài NCKH + Các bài báo khoa học + Số lượng sinh viên hướng dẫn đồ án/luận văn - Công tác khác + Công tác tuyển sinh + Hoạt động chuyên đề...	- Hệ thống vận hành dựa trên bộ tiêu chí đánh giá năng lực giảng viên nhóm đề xuất (07 tiêu chuẩn, 26 tiêu chí) - Cơ sở dữ liệu - Chương trình vận hành - Phần mềm + Giao diện tương tác với người dùng...	- Trang thông tin giảng viên/Khoa/Bộ môn - Quản lý giảng dạy + Thời khóa biểu + Lịch coi thi + Kết quả đăng ký dạy + Thù lao giảng dạy + Nhập điểm sinh viên + Cố vấn học tập - NCKH + Tiến độ thực hiện các đề tài/đề án/dự án - Công tác khác - Xuất báo cáo thống kê + Mức độ hoàn thành công việc so với KPIs + Đánh giá hiệu quả + Đề xuất các hạng mục khen thưởng, kỷ luật...

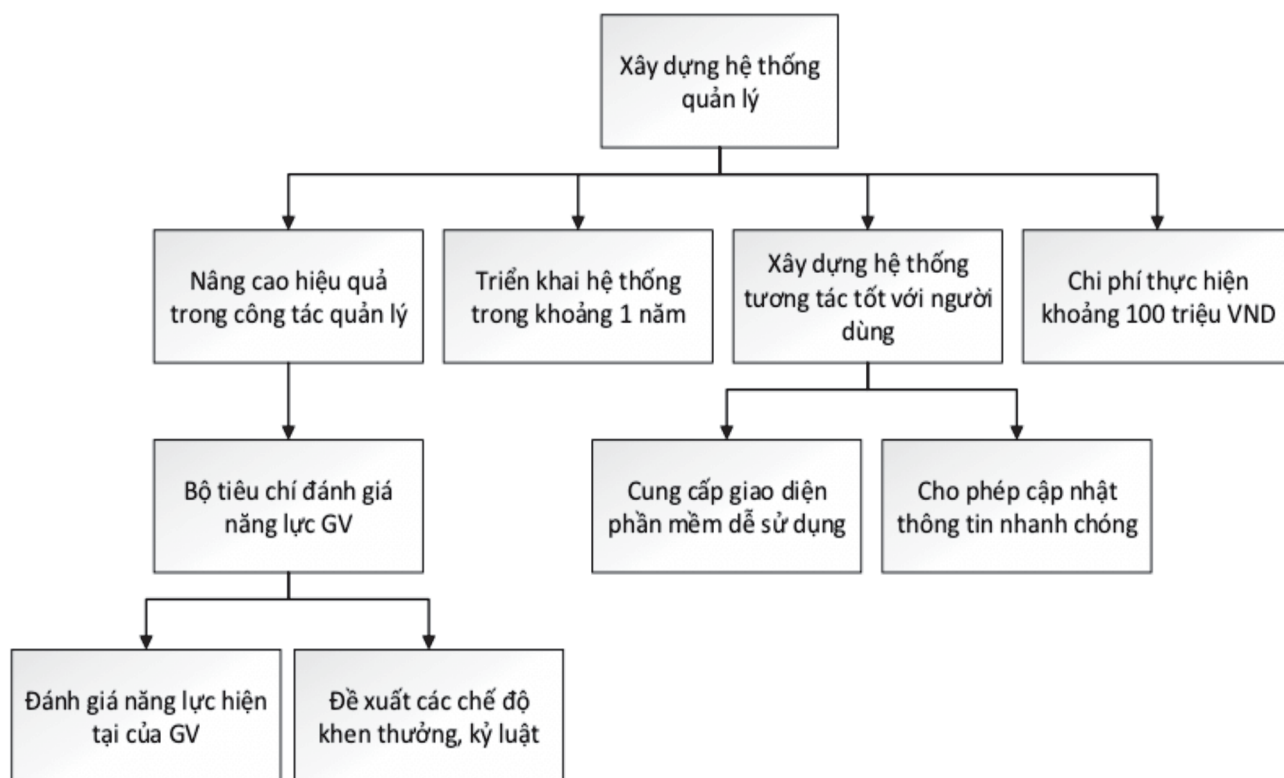
Nguồn: nhóm tác giả nghiên cứu đề xuất, 2020

3.2.2. Cấu trúc mô hình

Xây dựng cây mục tiêu của hệ thống

Cây mục tiêu bao gồm các mục tiêu về thời gian, chi phí, tính năng của hệ thống mà

nhóm muốn hướng tới để đáp ứng yêu cầu xây dựng hệ thống quản lý KPIs dựa trên năng lực then chốt của giảng viên đại học Việt Nam.

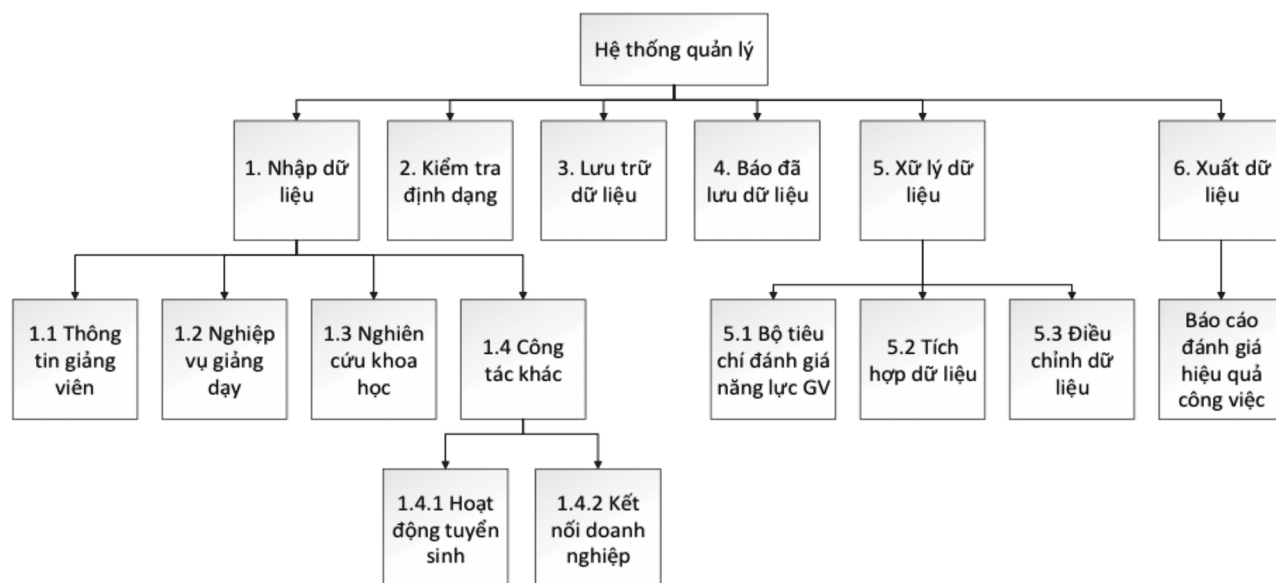


Hình 1. Cây mục tiêu của hệ thống quản lý KPIs dựa trên năng lực then chốt của giảng viên đại học Việt Nam
 Nguồn: nhóm tác giả nghiên cứu đề xuất, 2020

Xây dựng cây chức năng của hệ thống

Dựa trên mục tiêu xây dựng hệ thống quản lý, cây

chức năng được xây dựng để đáp ứng các mục tiêu của hệ thống và nhu cầu người dùng.

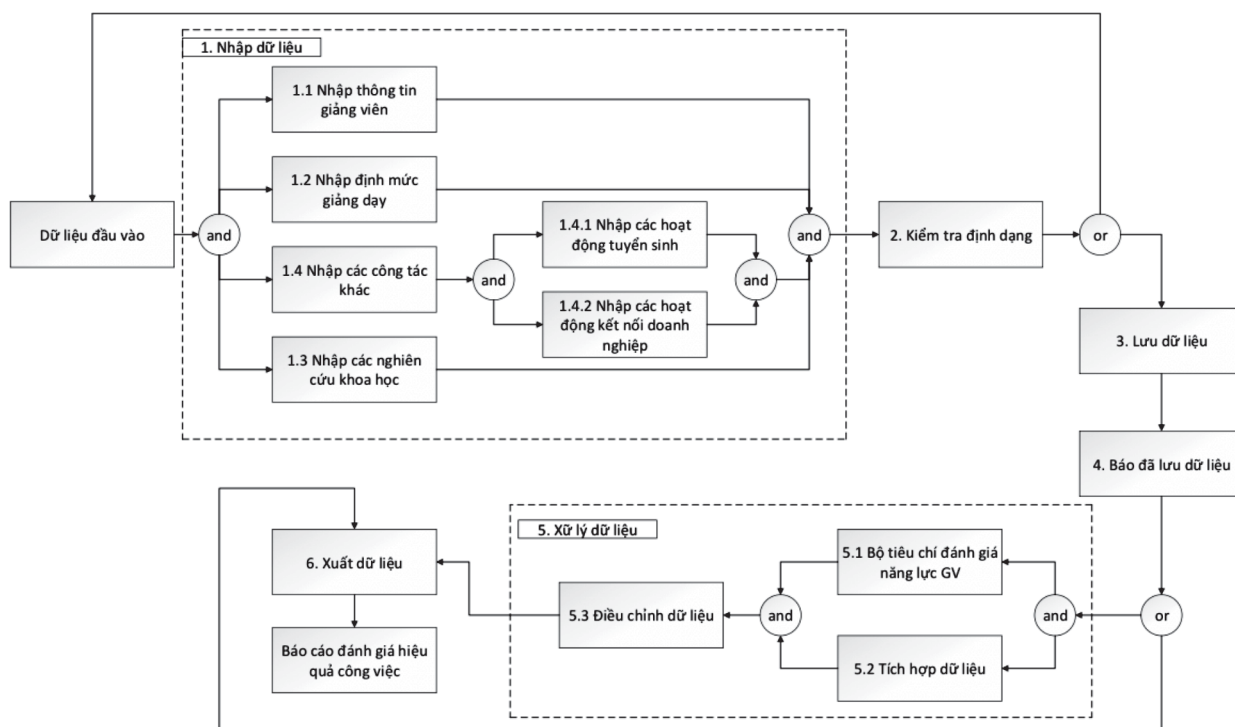


Hình 2. Cấu trúc chức năng của hệ thống quản lý KPIs dựa trên năng lực then chốt của giảng viên đại học Việt Nam
 Nguồn: nhóm tác giả nghiên cứu đề xuất, 2020

Giải đồ dòng chức năng của hệ thống

Hệ thống có những chức năng chính như nhập dữ liệu, kiểm tra định dạng, lưu trữ dữ liệu, báo đã lưu dữ liệu, xử lý dữ liệu và xuất dữ liệu. Các chức năng này sẽ liên kết với nhau trong hệ thống, tạo ra một trình tự xử lý dữ liệu với mục đích cuối cùng là xuất được kết quả theo yêu cầu người dùng.

Trong giải đồ dòng chức năng, các mối quan hệ theo trình tự của các chức năng phải được thực hiện bởi hệ thống. Mạng lưới liên kết các chức năng thể hiện trình tự logic và đường dẫn để truy cập vào từng khối chức năng tương ứng, nút “and” thể hiện các công việc được thực hiện song song, nút “or” thể hiện các công việc tùy chọn.

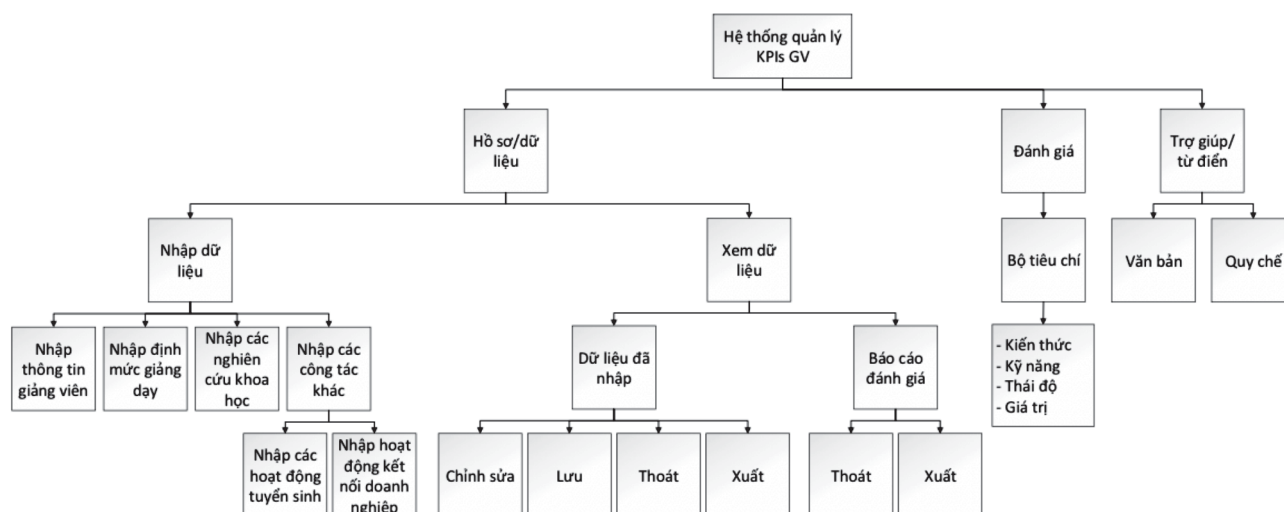


Hình 3. Giải đồ dòng chức năng của hệ thống quản lý KPIs dựa trên năng lực then chốt của giảng viên đại học Việt Nam
 Nguồn: nhóm tác giả nghiên cứu đề xuất, 2020

Mô hình vật lý của hệ thống

Mô hình vật lý thể hiện cấu tạo chi tiết bên trong

của hệ thống quản lý gồm những thành phần và các chức năng của mỗi bộ phận cấu thành.

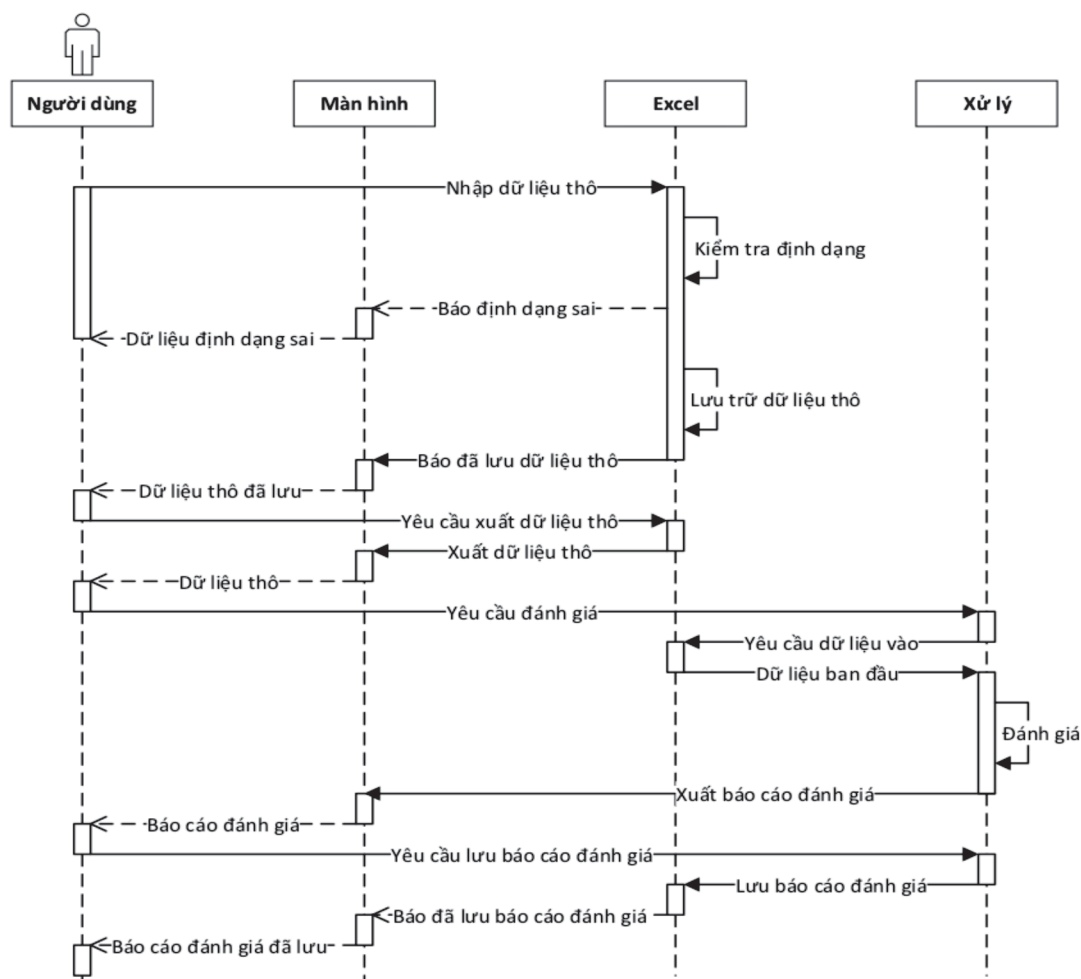


Hình 4. Mô hình vật lý của hệ thống quản lý KPIs dựa trên năng lực then chốt của giảng viên đại học Việt Nam
 Nguồn: nhóm tác giả nghiên cứu đề xuất, 2020

Giải đồ tuần tự của hệ thống

Giải đồ tuần tự thể hiện sự tương tác giữa người sử dụng với hệ thống. Nhìn vào giải đồ tuần tự

sẽ thấy sự tương tác tuần tự giữa người, màn hình, excel, xử lý. Điều này giúp cho việc xây dựng hệ thống trở nên dễ dàng hơn.



Hình 5. Giải đồ tuần tự của hệ thống quản lý KPIs dựa trên năng lực then chốt của giảng viên đại học Việt Nam
 Nguồn: nhóm tác giả nghiên cứu đề xuất, 2020

3.2.3. Cơ sở dữ liệu và chương trình quản lý

Một chương trình quản lý gồm 2 phần là Chương trình quản lý và cơ sở dữ liệu. Để viết nên chương trình quản lý có rất nhiều giải pháp thực hiện, trong đó Microsoft (MS) Access là một chương trình tích hợp cả cơ sở dữ liệu và Chương trình quản lý cơ sở dữ liệu hay Visual Basic cũng được xem là giải pháp tốt cho việc xây dựng chương trình. Tuy nhiên, Microsoft Visual C# có nhiều ưu điểm vượt trội so với hai phần mềm kể trên như khả năng nâng cấp phần mềm dễ dàng, hệ thống thư viện hỗ trợ chức năng mạnh mẽ... Dùng MS Visual C# kết hợp MS SQL Server là một giải pháp hữu hiệu.

Cơ sở dữ liệu

Cơ sở dữ liệu được xem như nguồn sống của chương trình và là bộ phận cấu thành quan trọng nhất. Cơ sở dữ liệu chủ yếu được lưu trữ dưới 2 định dạng chương trình chính, đó là MS Excel và MS SQL Server. Cơ sở dữ liệu của chương trình được lưu trữ dưới dạng file Excel có một số ưu thế như tính dễ sử dụng, tính linh hoạt khi di chuyển, khả năng sao chép. Tuy nhiên, để quản lý chặt chẽ cơ sở dữ liệu của chương trình thì cần một hệ quản trị cơ sở dữ liệu chuyên dụng hơn. Nổi trội trong số này là MS SQL Server với tính năng được cung cấp miễn phí, dễ sử dụng và tương tác tốt với ngôn ngữ đang sử dụng viết chương trình quản lý là Microsoft Visual C#. Có thể tận dụng MS SQL Server và MS Excel để quản lý Cơ sở dữ liệu cho chương trình. Trong đó MS SQL Server sẽ đảm nhận vai trò là cơ sở dữ liệu chính, còn MS Excel nắm giữ vai trò là cơ sở dữ liệu phụ trợ cho thư kí làm các báo cáo định kỳ và chia sẻ lên Lưu trữ đám mây.

Cơ sở dữ liệu ban đầu đều được lưu trữ ở định dạng file MS Excel, để chuyển cơ sở dữ liệu từ MS Excel sang MS SQL Server, cần phải thiết kế thêm một công cụ trung gian để chuyển dữ liệu. Công cụ này được thiết kế đơn giản và chủ yếu dùng để chuyển dữ liệu từ file Excel sang SQL Server, nhưng cần lưu ý là dữ liệu trong file excel phải đồng nhất và không được chứa những ký

tự đặc biệt. Sau khi nút Load trên cửa sổ và chọn đường dẫn đến file excel phù hợp và công cụ sẽ bắt đầu chuyển dữ liệu, việc này thực hiện khá nhanh. Cơ sở dữ liệu sau khi được chuyển thành công sang MS SQL Server gồm các thông tin đầu vào như thông tin giảng viên, các công trình nghiên cứu khoa học, các hoạt động hỗ trợ Nhà trường khác... Cơ sở dữ liệu chính trên MS SQL Server là cơ sở dữ liệu chính, lưu trữ toàn bộ dữ liệu của chương trình.

Chương trình quản lý

Phần mềm quản lý được viết trong môi trường .NET với MS Visual C# là môi trường hỗ trợ hệ thống thư viện chức năng cho các chương trình quản lý mạnh mẽ. Hệ thống quản lý KPIs dựa trên năng lực then chốt của giảng viên đại học Việt Nam sẽ được xây dựng trên nền tảng này. Chương trình thực hiện kết nối Cơ sở dữ liệu với MS SQL Server thông qua mô hình kết nối (Connected Model) được cung cấp sẵn trong ADO.NET.

3.3. Vận hành thử nghiệm

Quá trình vận hành thử nghiệm gồm 2 quá trình chính là Vận hành phần mềm và Vận hành quá trình. Vận hành phần mềm sẽ được thực hiện trước, sau đó sẽ được vận hành tiếp, song song với Vận hành quá trình.

3.3.1. Vận hành thử nghiệm phần mềm

Vận hành thử nghiệm sẽ kiểm tra tính tương thích của phần mềm và máy tính tại cơ sở thí điểm. Công tác thử nghiệm các chức năng của hệ thống quản lý KPIs được kiểm tra bởi người quản lý và được nhóm sửa lỗi trong tháng đầu tiên (nếu có). Để kiểm tra tính hiệu quả của hệ thống, nhóm nghiên cứu đề xuất thu thập số liệu người dùng. Sau tháng thử nghiệm phần mềm đầu tiên, chương trình sẽ được các bên liên quan nghiệm thu và vận hành chính thức trong tháng tiếp theo.

3.3.2. Vận hành quá trình thử nghiệm

Vận hành quá trình sẽ được thực hiện trong lúc này song song với tiếp nhận và xử lý các

lỗi phát sinh khác trong phần mềm trong tháng thứ hai. Sau đó thực hiện phân tích, đánh giá, hiệu chỉnh để hoàn thiện mô hình, và xem xét tính khả thi trong việc phát triển thành phần mềm hoặc hiệu chỉnh từ phần mềm hiện có.

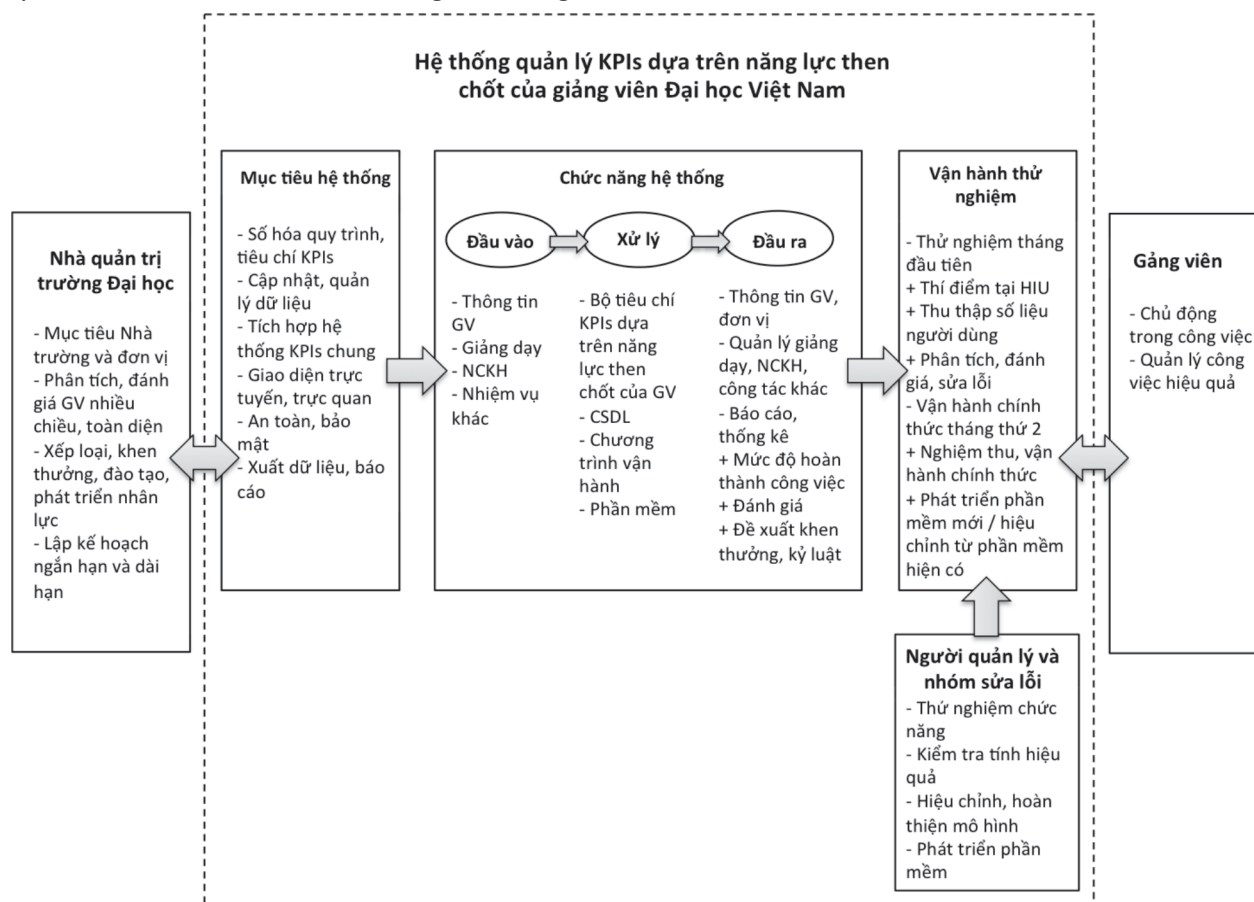
4. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

4.1. Mô hình hệ thống quản lý KPIs dựa trên năng lực then chốt của giảng viên đại học Việt Nam

Giáo dục thời đại mới thay đổi nhận thức về vai trò của giáo dục từ chú trọng đến bằng cấp và kiến thức sang nhấn mạnh đến việc đào tạo và định hướng người học trở thành những người có năng lực giải quyết vấn đề, tư duy biện luận, sáng tạo, giao tiếp và hợp tác (Howells, 2018). Giảng viên đóng vai trò quan trọng trong việc sử dụng kiến thức, kỹ năng và chuyên môn của mình để tạo ra một môi trường học tập thích nghi và năng động, đáp ứng được nhu cầu học tập cá nhân và nhu cầu xã hội trong thời đại giáo

dục 4.0. Vì vậy, mô hình hệ thống quản lý KPIs dựa trên năng lực then chốt của giảng viên đại học Việt Nam được xây dựng và thiết kế nhằm phát huy tối đa năng lực của giảng viên đại học trong việc dẫn dắt và đào tạo thế hệ sinh viên tiến bộ, văn minh và cập nhật xu thế trong thời đại giáo dục 4.0.

Mô hình hệ thống quản lý KPIs dựa trên năng lực then chốt của giảng viên đại học Việt Nam được tổng quát (Hình 6) làm tiền đề cho việc hoàn chỉnh và góp phần giải quyết nhu cầu thực tế về giải pháp trong việc xây dựng và quản lý mục tiêu, quản lý công việc, quản lý năng lực, đánh giá quá trình của giảng viên đại học một cách hiệu quả. Hệ thống quản lý hoạt động như một công cụ hỗ trợ chuyên biệt và tùy chỉnh được cho từng cá nhân, theo từng tổ chức và có khả năng tích hợp với các hệ thống khác. Hệ thống quản lý sẽ được số hóa và kết nối thời gian thực để đảm bảo tính linh hoạt, tự chủ và tương tác kịp thời.

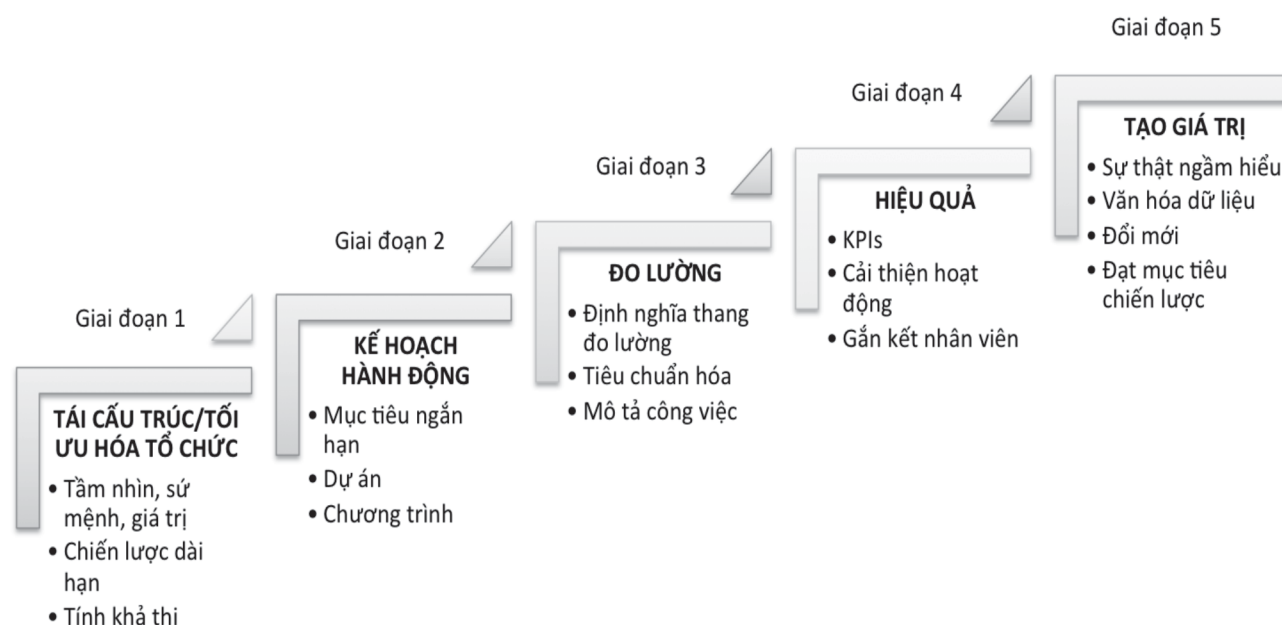


Hình 6. Mô hình hệ thống quản lý KPIs dựa trên năng lực then chốt của giảng viên đại học Việt Nam
 Nguồn: nhóm tác giả nghiên cứu tổng hợp, 2020

4.2. Đề xuất tích hợp hệ thống quản lý KPIs của giảng viên trong hệ thống quản lý KPIs của trường đại học

Trước bối cảnh toàn cầu hóa và thời kỳ 4.0, mô hình hệ thống quản lý KPIs góp phần thúc đẩy nền văn hóa dữ liệu, không chỉ dừng lại ở việc đáp ứng mục tiêu của tổ chức mà còn góp phần thúc đẩy sáng tạo các giá trị mới ở các giai đoạn 4 và 5 trên lộ trình phát triển quản lý định hướng KPIs trong thời đại 4.0 (Hình 7). Trong phạm vi bài báo này, nhóm tác giả đã đề

xuất mô hình hệ thống quản lý KPIs như là công cụ, dựa trên bộ tiêu chuẩn năng lực giảng viên đã được xây dựng ở giai đoạn 3 cũng như dựa vào chiến lược và kế hoạch hành động của Nhà trường được xác định lần lượt ở giai đoạn 1 và 2. Hệ thống quản lý KPIs của giảng viên có khả năng tích hợp trong hệ thống quản lý KPIs chung của Nhà trường để đáp ứng các mục tiêu chiến lược về nâng cao hiệu quả công việc, đáp ứng tiêu chuẩn giáo dục quốc tế và số hóa hệ thống quản lý.



Hình 7. Lộ trình xây dựng quản lý KPIs trong kỷ nguyên số

Nguồn: nhóm tác giả nghiên cứu đề xuất, 2020

Bước đầu của quá trình tích hợp hệ thống quản lý KPIs của giảng viên trong hệ thống quản lý KPIs chung của trường đại học cần phải làm rõ quy trình thực hiện, xây dựng hệ thống biểu mẫu rõ ràng, đặc biệt là Bộ quy chuẩn đánh giá với thang điểm và phân loại đánh giá, Điều chỉnh đánh giá, Hạn mức về phân loại đánh giá, Thời điểm đánh giá và xem xét các ngoại lệ. Trong thời gian đầu áp dụng, kết quả KPIs chỉ tính trên 20 - 30% tổng lương tăng thêm của mỗi cá nhân. Sau đó, lộ trình áp dụng KPIs giai đoạn tiếp theo do Ban Giám hiệu xem xét, quyết định. Thu nhập tăng thêm được điều chỉnh hàng năm tùy theo tình hình thực tế nguồn thu của Nhà trường và quyết định của

Ban lãnh đạo. Sau cùng, để có thể áp dụng hệ thống quản lý KPIs trong trường hiệu quả theo như mục tiêu và tiến độ đề ra, trong quá trình thực hiện, cần tiến hành rà soát, điều chỉnh Quy chế chi tiêu nội bộ đồng bộ với hệ thống quản lý KPIs. Các Phòng ban/đơn vị chức năng căn cứ nhu cầu công việc của từng đơn vị để xây dựng số lao động định biên phù hợp cho từng đơn vị.

5. KẾT LUẬN

Kết quả nghiên cứu của bài báo cung cấp một cơ sở tham chiếu cho các trường đại học Việt Nam nói riêng và BGDĐT nói chung trong việc phát triển kế hoạch quản lý năng lực giảng viên hợp lý và hiệu quả. Mô hình hệ thống quản lý

KPIs dựa trên năng lực then chốt của giảng viên đại học Việt Nam được đề xuất trong nghiên cứu này đã mô tả đầy đủ mục tiêu, chức năng, yêu cầu của hệ thống cũng như mô tả được quy trình vận hành của hệ thống với những mối quan hệ, cấu tạo chi tiết và giới thiệu các chương trình hữu hiệu để xây dựng được cơ sở dữ liệu và chương trình quản lý của mô hình, nhằm đáp ứng được các mục tiêu của hệ thống và nhu cầu người dùng. Mô hình cũng là tiền đề quan trọng cho việc vận hành thử nghiệm và phát triển thành phần mềm hệ thống quản lý KPIs dựa trên năng lực then chốt của giảng viên được sử dụng rộng rãi tại các trường đại học

Việt Nam trong tương lai.

Trên nền tảng đó, các trường đại học Việt Nam có thể xây dựng lộ trình và chiến lược quản lý KPIs phù hợp nhằm phát triển đội ngũ giảng dạy chất lượng đáp ứng các thử thách của thời đại mới, đóng góp vào việc đào tạo nhân lực để xây dựng và phát triển xã hội. Tùy vào mô hình hoạt động, cơ cấu tổ chức, tầm nhìn, sứ mệnh và mục tiêu hoạt động, yêu cầu của trường đại học cũng như năng lực thực tế của đội ngũ giảng viên Nhà trường mà các yêu cầu và chức năng của hệ thống có thể điều chỉnh khác nhau dựa trên kết quả đề xuất.

PHỤ LỤC

Bảng A. Bộ tiêu chí đánh giá năng lực giảng viên trong thời đại giáo dục 4.0

Tiêu chuẩn/ Tiêu chí	Kiến thức			Kỹ năng		Thái độ	Giá trị
	1	2	3	4	5	6	7
	Nghị vụ giảng dạy	Nghiên cứu Khoa học	Kinh nghiệm thực tế	Kỹ năng truyền đạt và kết nối	Khả năng học tập suốt đời	Đạo đức nghề nghiệp	Giá trị cho Xã hội
1	Đạt trình độ chuẩn đào tạo của giảng viên đại học yêu cầu về nền tảng kiến thức chuyên môn	Khả năng đọc hiểu tài liệu, khả năng viết	Làm việc trong lĩnh vực doanh nghiệp liên quan	Khả năng trình bày, diễn đạt và giải thích kiến thức	Khả năng thích nghi với thay đổi	Đạo đức cá nhân (sự quan tâm, sự tôn trọng, chính trực, sự tin cậy)	Tạo ra giá trị mới
2	Xây dựng và cập nhật giáo trình, giáo án, sách giáo khoa cho môn học; xây dựng chương trình đào tạo	Năng lực nghiên cứu chuyên môn	Thấu hiểu văn hóa doanh nghiệp; cập nhật yêu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp	Kỹ năng lắng nghe, tương tác, định hướng và kết nối người học	Học chủ động – Active learning	Tác phong ứng xử chuẩn mực	Khả năng đương đầu với căng thẳng và nghịch cảnh

3	Khả năng tổ chức lớp học: vận dụng được các phương pháp, kĩ thuật trong thiết kế và tổ chức dạy học	Khả năng đẩy mạnh đổi mới sáng tạo thông qua nghiên cứu khoa học và công nghệ	Thấu hiểu chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo	Đạt trình độ ngoại ngữ theo quy định; sử dụng được ngoại ngữ trong giảng dạy và nghiên cứu	Cập nhật kiến thức mới về kinh tế - chính trị - xã hội, đặc biệt là công nghệ thông tin và ngôn ngữ		Chịu trách nhiệm trong công việc
4	Đánh giá kết quả dạy học: thiết kế, sử dụng được các công cụ đánh giá và sử dụng kết quả đánh giá để phát triển chương trình đào tạo, điều chỉnh hoạt động dạy học	Khả năng thực hiện các đề tài, đề án, dự án NCKH các cấp	Có khả năng ứng dụng kiến thức để giải quyết các vấn đề của doanh nghiệp				
5	Ứng dụng công nghệ thông tin trong giảng dạy và tương tác đa chiều	Khả năng hướng dẫn sinh viên NCKH	Kết nối cựu sinh viên; phát triển mối quan hệ với doanh nghiệp				

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Bộ Giáo dục và Đào tạo (2012). *Quyết định số 3598/QĐ-BGDĐT ngày 11/9/2012 ban hành Phê duyệt nội dung văn kiện Dự án Phát triển Giáo dục đại học theo định hướng nghề nghiệp - ứng dụng (POHE) ở Việt Nam (giai đoạn 2)*.

Bộ Giáo dục và Đào tạo (2018). *Dự thảo Thông tư Ban hành quy định Chuẩn nghề nghiệp giảng viên sư phạm*.

Broad, M. & Goddard, A. (2010). Internal

performance management with UK higher education: An amorphous system? *Measuring Business Excellence*, 14(1), 60-66.

Gordon, G. & Fischer, M. (2018). The need for performance management systems in public higher education. *Journal of Higher Education Theory and Practice*, 18(6), 79.

Howells, K. (2018). *The future of education and skills: Education 2030: The future we want*.

- Paris: OECD.
- Lam, L. N. Q., Dũng, V. T., Hiền, Đ. N., ...Ánh, Đ. N. (2017). Xây dựng bộ chỉ số đo lường hiệu quả các chương trình đào tạo đại học trong lĩnh vực Kỹ thuật và Công nghệ. *Tạp chí Phát triển Khoa học và Công nghệ*, 20.
- Ong, M. Y., Muniandy, B., Ong, S. L., Tang, K. N., & Phua, K. K. (2012). Comparing the acceptance of key performance indicators management systems on perceived usefulness and perceived ease of use in a higher education institution in malaysia. *International Journal of Modern Education and Computer Science*, 4(10), 9-16.
- Phong, H. T. & Anh, N. T. (2013). *Kỹ Thuật Hệ Thống*. Thành phố Hồ Chí Minh: Nxb Đại học Quốc gia TP.HCM.
- Thủ tướng Chính phủ (2019). *Quyết định 89/QĐ-TTg ngày 18/01/2019 ban hành Phê duyệt Đề án Nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý các cơ sở giáo dục đại học đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản toàn diện giáo dục và đào tạo giai đoạn 2019 – 2030*.
- Stevenson, W. J. (2014). *Operations management*. New York: McGraw-Hill Education.
- World Economic Forum (2020). *Schools of the Future: Defining New Models of Education for the Fourth Industrial Revolution*.

Framework for key performance management system of Vietnamese University lecturers based on core competencies in the educational era 4.0

Truong Hong Chuyen*, Dang Thanh Tuan, Nguyen Thi Thanh Thao and Tran Thi Ninh

ABSTRACT

The digital age promotes remarkable advances in technology and changes in the way people work and communicate. Education is unexceptional, especially in the trend of international integration and globalization. There is an indispensable need for a management system that can properly assess lecturer competencies, which will facilitate the development of Vietnamese universities in particular and the whole educational sector in general. In the scope of this article, the description of the design and test operation of the framework for KPIs management system of Vietnamese university lecturer based on the set of standards and criteria of core competencies in the age of education 4.0 will be presented and analyzed in detail.

Keywords: core competencies, education 4.0, key performance management, lecturers, Vietnamese university

Received: 07/09/2020

Revised: 24/09/2020

Accepted for publication: 13/10/2020