

BUILDING A PRELIMINARY KPIs FRAMEWORK FOR EVALUATING THE PERFORMANCE OF LECTURERS IN PRIMARY EDUCATION AT HANOI METROPOLITAN UNIVERSITY

Ngô Thị Kim Hoan

Email: ntkhoan@daihocthudo.edu.vn

Hanoi Metropolitan University
98 Duong Quang Ham, Cau Giay district,
Hanoi, Vietnam

Received: 23/02/2025

Revised: 06/03/2025

Accepted: 09/4/2025

Published: 20/4/2025

Abstract: Evaluating the performance of lecturers is a fundamental task to ensure and enhance the quality of teaching, scientific research, and human resource management within the university. This study provides an overview of existing KPI models for lecturer evaluation, integrating principles of educational management, current legal regulations, and the strategic development objectives of Hanoi Metropolitan university over different periods. Based on this analysis, the study proposes a set of Key Performance Indicators (KPIs) specifically designed for lecturers in the Primary education training program under the the Faculty of Pedagogy at Hanoi Metropolitan university. This framework aims to improve the quality of teaching and research while enhancing the efficiency of lecturer management.

Keywords: Performance indicators, curriculum, primary education, Hanoi Metropolitan university, evaluation, lecturer.

XÂY DỰNG KHUNG CHỈ SỐ KPIs SƠ BỘ ĐÁNH GIÁ MỨC ĐỘ THỰC HIỆN CÔNG VIỆC CỦA GIẢNG VIÊN CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO NGÀNH GIÁO DỤC TIỂU HỌC TRƯỜNG ĐẠI HỌC THỦ ĐÔ HÀ NỘI

Ngô Thị Kim Hoàn

Email: ntkhoan@daihocthudo.edu.vn

Trường Đại học Thủ Đô Hà Nội
98 Dương Quảng Hàm, quận Cầu Giấy,
Hà Nội, Việt Nam

Nhận bài: 23/02/2025

Chỉnh sửa xong: 06/3/2025

Chấp nhận đăng: 09/4/2025

Xuất bản: 20/4/2025

Tóm tắt: Việc đánh giá hiệu quả công việc của giảng viên là một nhiệm vụ cốt lõi nhằm đảm bảo và nâng cao chất lượng giảng dạy, nghiên cứu khoa học cũng như công tác quản lý nhân sự trong môi trường đại học. Nghiên cứu này dựa trên việc phân tích tổng quan các mô hình KPIs hiện có trong lĩnh vực đánh giá giảng viên, kết hợp với các nguyên lý quản lý giáo dục, quy định pháp lý hiện hành và chiến lược phát triển của Trường Đại học Thủ Đô Hà Nội theo từng giai đoạn. Từ đó, nghiên cứu đề xuất Bộ chỉ số đánh giá mức độ thực hiện công việc (KPIs) dành riêng cho giảng viên Chương trình đào tạo ngành Giáo dục tiểu học thuộc Khoa Sư phạm, Trường Đại học Thủ Đô Hà Nội. Bộ tiêu chí được kỳ vọng sẽ cải thiện chất lượng giảng dạy và nghiên cứu, đồng thời nâng cao hiệu quả công tác quản lý giảng viên trong trường.

Từ khóa: Bộ chỉ số, chương trình đào tạo, giáo dục tiểu học, Trường Đại học Thủ Đô Hà Nội, đánh giá, giảng viên.

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh giáo dục đại học hiện nay, chất lượng giảng dạy của giảng viên là yếu tố quyết định đối với sự phát triển và nâng cao chất lượng đào tạo. Đặc biệt, khi Trường Đại học Thủ Đô Hà Nội đang thực hiện tự chủ, việc đánh giá hiệu quả công việc của giảng viên trở thành nhiệm vụ quan trọng nhằm cải thiện chất lượng giảng dạy, nghiên cứu khoa học và phát triển đội ngũ giảng viên đáp ứng yêu cầu ngày càng cao (Phạm & Nguyễn, 2020).

Tuy nhiên, công tác đánh giá giảng viên ngành Giáo dục tiểu học tại Trường Đại học Thủ Đô Hà Nội hiện nay vẫn gặp nhiều khó khăn. Các phương pháp đánh giá chủ yếu như phản hồi từ sinh viên và báo cáo tự đánh giá của giảng viên, dù được áp dụng phổ biến, nhưng thiếu tính khách quan và định lượng, dễ bị ảnh hưởng bởi cảm tính và không phản ánh đầy đủ mức độ hoàn thành nhiệm vụ giảng dạy. Điều này tạo ra yêu cầu cấp thiết phải xây dựng một hệ thống đánh giá giảng viên ngành Giáo dục Tiểu học hiệu quả hơn,

nhằm nâng cao chất lượng đào tạo đáp ứng các yêu cầu của chuẩn AUN và hội nhập quốc tế, đồng thời góp phần phát triển bền vững trong giáo dục.

Để khắc phục những hạn chế này, việc triển khai bộ chỉ số đánh giá hiệu suất công việc (KPIs) cho giảng viên ngành Giáo dục tiểu học là một giải pháp cần thiết. Các chỉ số KPIs sẽ cung cấp một hệ thống đánh giá định lượng rõ ràng, giúp xác định chính xác mức độ hoàn thành các nhiệm vụ giảng dạy và mục tiêu công việc của giảng viên (Parmenter, 2015). Hệ thống KPIs không chỉ giúp giảng viên nhận thức rõ mục tiêu công việc mà còn hỗ trợ các nhà quản lý đưa ra các quyết định cải tiến chất lượng đào tạo và nghiên cứu (Nguyễn & Nguyễn, 2012). Các chỉ số KPIs giúp xác định các mục tiêu và tiêu chí đo lường cụ thể, từ đó tạo nền tảng để cải thiện chương trình đào tạo, phát triển nghề nghiệp giảng viên và xây dựng môi trường học thuật bền vững, đáp ứng yêu cầu của xã hội và thị trường lao động (Shaker, 2011).

Trên thế giới, nhiều trường đại học đã triển khai thành công mô hình KPIs trong đánh giá giảng viên, đặc biệt là các trường đào tạo giáo viên và ngành giáo dục. Các chỉ số KPIs thường tập trung vào các yếu tố cốt lõi như kiến thức chuyên môn, kỹ năng sư phạm, khả năng hỗ trợ sinh viên, đóng góp cho cộng đồng và thành tựu nghiên cứu khoa học (Parmenter, 2015). Tại Việt Nam, một số trường như: Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh, Đại học Bách khoa Hà Nội và Đại học Sư phạm Kỹ thuật Thành phố Hồ Chí Minh đã áp dụng hiệu quả KPIs, xây dựng bộ tiêu chí đánh giá và cho điểm cụ thể đối với các nhóm vị trí công việc (Ngô và cộng sự, 2024). Những mô hình này không chỉ giúp đánh giá toàn diện và khách quan mà còn khuyến khích giảng viên phát huy hết khả năng và đóng góp tích cực vào sự phát triển chung của trường.

Vì vậy, việc xây dựng bộ chỉ số KPIs để đánh giá mức độ thực hiện công việc của giảng viên ngành Giáo dục Tiểu học tại Trường Đại học Thủ Đô Hà Nội là một yêu cầu cấp thiết. Việc triển khai KPIs sẽ giúp cải thiện chất lượng giảng dạy và nghiên cứu của giảng viên, đồng thời nâng cao hiệu quả công tác quản lý giảng viên trong ngành Giáo dục tiểu học, đáp ứng yêu cầu của chuẩn AUN và nhu cầu hội nhập quốc tế.

2. Phương pháp nghiên cứu

Phương pháp nghiên cứu tài liệu: Chúng tôi tiến hành thu thập, phân tích và tổng hợp các tài liệu khoa học, báo cáo nghiên cứu trong và ngoài nước liên quan đến các mô hình KPIs trong đánh giá giảng

viên. Quá trình nghiên cứu tài liệu bao gồm: 1) Lựa chọn các tài liệu có độ tin cậy cao từ các nguồn học thuật, báo cáo của tổ chức giáo dục, chính sách của các trường đại học; 2) Phân tích nội dung để xác định các yếu tố cốt lõi trong bộ chỉ số KPIs; 3) Tổng hợp và đối chiếu các mô hình KPIs nhằm rút ra những nguyên tắc chung và điều kiện áp dụng phù hợp với bối cảnh của Trường Đại học Thủ Đô Hà Nội.

Phương pháp chuyên gia: Chúng tôi thực hiện lấy ý kiến của các chuyên gia trong lĩnh vực Giáo dục và Quản lý Giáo dục đại học thông qua hình thức phỏng vấn bán cấu trúc. Cụ thể, chúng tôi lựa chọn các chuyên gia có kinh nghiệm trong xây dựng và triển khai KPIs trong môi trường đại học để phỏng vấn nhằm thu thập ý kiến chuyên sâu về tính khả thi, ưu điểm và hạn chế của các mô hình KPIs hiện có. Quá trình phỏng vấn được thực hiện theo hướng mở, tập trung vào các nội dung như tiêu chí đánh giá giảng viên, tính ứng dụng của các chỉ số KPIs trong thực tiễn cũng như các điều kiện cần thiết để triển khai hiệu quả. Các ý kiến đóng góp từ chuyên gia giúp chúng tôi điều chỉnh, hoàn thiện bộ chỉ số, đảm bảo tính khoa học, khả thi và phù hợp với thực tiễn của nhà trường.

3. Kết quả nghiên cứu

3.1. Khái quát về KPIs

3.1.1. Khái niệm KPIs

KPIs (Key Performance Indicators) là hệ thống các chỉ số đánh giá mức độ thực hiện công việc, được sử dụng để đo lường và phản ánh kết quả công việc thông qua các số liệu, tỉ lệ và chỉ tiêu định lượng. Đây là công cụ quan trọng giúp đánh giá mức độ hoàn thành các mục tiêu công việc và hiệu quả hoạt động của tổ chức, bộ phận hoặc cá nhân trong một tổ chức, đặc biệt là trong môi trường giáo dục đại học. Theo Parmenter (2015) và Arora & Kaur (2015), KPIs cung cấp các chỉ số đo lường rõ ràng, giúp các tổ chức, bao gồm các trường đại học, đánh giá hiệu quả công việc và xác định mức độ hoàn thành các mục tiêu đã đề ra.

Trong bối cảnh giáo dục đại học, KPIs không chỉ phản ánh kết quả thực hiện công việc mà còn là công cụ để xác định mục tiêu công việc mà giảng viên, nhóm giảng viên hoặc các đơn vị trong trường cần đạt được nhằm đáp ứng yêu cầu chung của nhà trường. Đặc biệt, KPIs giúp giảng viên có cái nhìn rõ ràng về nhiệm vụ và mục tiêu công việc của mình, qua đó tạo động lực cho việc cải tiến chất lượng giảng dạy và nghiên cứu khoa học. KPIs cũng đóng vai trò quan trọng trong việc đánh giá những yếu

tổ cốt lõi của hoạt động giảng dạy như kiến thức chuyên môn, kĩ năng sư phạm, khả năng tương tác với sinh viên và đóng góp cho cộng đồng (Nguyễn & Nguyễn, 2012).

Theo Masron và cộng sự (2012), đối với các trường đại học, KPIs là những thành phần cơ bản trong hệ thống lập kế hoạch và giám sát tổng thể, thường được xây dựng dựa trên sứ mệnh và mục tiêu chiến lược của nhà trường. Các chỉ số KPIs này không chỉ giúp đánh giá hiệu quả giảng dạy mà còn phản ánh mức độ hoàn thành các nhiệm vụ nghiên cứu, quản lí chuyên môn, phát triển nghề nghiệp và phục vụ cộng đồng của giảng viên. Mục tiêu cuối cùng của việc áp dụng KPIs nhằm cải thiện và nâng cao chất lượng giảng dạy, nghiên cứu và các hoạt động học thuật khác, từ đó đóng góp vào sự phát triển bền vững của trường đại học.

Theo Nguyễn (2018), KPIs có 7 đặc điểm chính: 1) Đánh giá phi tài chính, không chỉ dựa vào chỉ số tiền tệ; 2) Cần được đánh giá thường xuyên; 3) Chịu sự tác động từ lãnh đạo và quản lí cấp cao; 4) Yêu cầu nhân viên hiểu và điều chỉnh hành động; 5) Gắn trách nhiệm rõ ràng cho từng cá nhân hoặc nhóm; 6) Có tác động đáng kể đến kết quả công việc; 7) Mang lại tác động tích cực, thúc đẩy cải tiến và phát triển.

Như vậy, KPIs là một hệ thống chỉ số định lượng rõ ràng và khách quan, giúp đánh giá hiệu quả công việc của giảng viên tại các trường đại học. Các chỉ số này không chỉ hỗ trợ việc cải thiện chất lượng giảng dạy mà còn giúp các nhà quản lí giáo dục đưa ra các quyết định kịp thời, phù hợp với mục tiêu chiến lược và yêu cầu ngày càng cao của giáo dục đại học.

3.1.2. Quy tắc khi xây dựng KPIs

Xây dựng chỉ số KPIs cho giảng viên cần được dựa trên mục tiêu phát triển của từng trường đại học, gắn với tầm nhìn, sứ mạng của nhà trường và các giai đoạn, vị trí công việc cụ thể theo nguyên tắc SMART (Phạm và cộng sự, 2020), bao gồm:

S (Specific - Cụ thể, rõ ràng): KPIs cần được xác định rõ ràng về mục đích, lí do lựa chọn và phương pháp đo lường. Các chỉ số phải có đầy đủ thông tin như: Tên chỉ số, công thức tính, nguồn dữ liệu, trọng số, đơn vị tính, mục tiêu và kết quả thực hiện. Tổng trọng số của tất cả chỉ số cần bằng 100%.

M (Measurable - Có thể đo lường được): Các chỉ số KPIs có thể đo lường một cách khách quan và định lượng được. Ví dụ, số giờ giảng dạy, giờ nghiên cứu khoa học, tỉ lệ sinh viên hài lòng, tỉ lệ hoàn thành các nhiệm vụ được giao.

A (Achievable - Khả thi): Mục tiêu KPIs phải đạt được trong thực tế công việc của giảng viên, không quá xa vời hoặc thiếu khả năng thực hiện.

R (Realistic - Thực tế): KPIs cần gắn liền với các mục tiêu chiến lược của nhà trường và phải có sự phù hợp với tình hình thực tế của các bộ môn, ngành học và vị trí giảng viên.

T (Timebound - Có hạn định thời gian cụ thể): Mỗi chỉ số KPIs cần có thời gian thực hiện rõ ràng, giúp giảng viên có động lực hoàn thành công việc đúng thời gian và theo tiến độ đã định.

3.2. Cơ sở đề xuất bộ chỉ số đánh giá mức độ thực hiện công việc (KPIs) cho giảng viên Chương trình đào tạo ngành Giáo dục tiểu học, Trường Đại học Thủ Đức Hà Nội

a. Cơ sở lí luận

Việc xây dựng Bộ chỉ số đánh giá mức độ thực hiện công việc (KPIs) cho giảng viên cần dựa trên cơ sở tổng quan các mô hình KPIs hiện có, đảm bảo tính khách quan, minh bạch và phù hợp với chiến lược phát triển của nhà trường. KPIs là công cụ hiệu quả giúp đánh giá và cải thiện chất lượng giảng dạy, nghiên cứu khoa học cũng như đóng góp xã hội của giảng viên (Arora & Kaur, 2015; Safonov et al., 2022). Chúng tôi đã tiến hành nghiên cứu tài liệu để thu thập, phân tích và tổng hợp các mô hình KPIs trong đánh giá giảng viên, bao gồm:

Mô hình KPIs theo Parmenter (2015): Nhấn mạnh KPIs phải đo lường hiệu quả công việc theo mục tiêu chiến lược của tổ chức, tập trung vào các chỉ số hiệu suất then chốt (Key Performance Indicators) thay vì các chỉ số đo lường truyền thống.

Mô hình KPIs của Arora & Kaur (2015): Đề xuất các tiêu chí đánh giá giảng viên dựa trên giảng dạy, nghiên cứu khoa học và đóng góp cộng đồng.

Mô hình đánh giá giảng viên của AUN-QA: Đưa ra tiêu chí đánh giá dựa trên chất lượng giảng dạy, nghiên cứu khoa học và mức độ hài lòng của sinh viên (Nguyễn, 2024b).

Mô hình KPIs của các trường đại học quốc tế: Các trường đại học ở Hoa Kỳ, Châu Âu và Đông Nam Á đã triển khai KPIs với các tiêu chí như kết quả học tập của sinh viên, số lượng và chất lượng nghiên cứu khoa học cũng như sự tham gia vào các hoạt động phát triển chuyên môn (Huỳnh và cộng sự, 2018).

Dựa trên phân tích tổng quan, chúng tôi xác định các nguyên tắc chung và điều kiện áp dụng KPIs vào bối cảnh của Trường Đại học Thủ Đức Hà Nội. Các tiêu chí đề xuất trong bộ chỉ số KPIs không phải là lựa

chọn ngẫu nhiên mà dựa trên sự đối chiếu giữa các mô hình hiện có và điều kiện thực tiễn tại Việt Nam.

b. Cơ sở thực tiễn

Để đảm bảo tính khả thi của bộ chỉ số KPIs, chúng tôi đã sử dụng phương pháp chuyên gia để lấy ý kiến từ các chuyên gia trong lĩnh vực Giáo dục và Quản lý giáo dục đại học thông qua phỏng vấn bán cấu trúc. Quá trình này tập trung vào:

Tính khoa học và thực tiễn của KPIs: Các chuyên gia phân tích mức độ phù hợp của các tiêu chí đánh giá giảng viên với thực tế giảng dạy và nghiên cứu.

Tính ứng dụng của KPIs: Xác định các điều kiện triển khai KPIs trong môi trường đại học tại Việt Nam.

Sự khác biệt giữa các mô hình KPIs: Đánh giá ưu điểm và hạn chế của từng mô hình KPIs để lựa chọn phương án phù hợp.

Tại Trường Đại học Thủ Đô Hà Nội, việc xây dựng bộ KPIs cần gắn liền với các chiến lược và mục tiêu phát triển của trường trong từng giai đoạn. Các văn bản, quy định nội bộ của nhà trường, như: Quyết định số 2153/QĐ-UBND-ĐHTĐHN ban hành Quy định chức năng, nhiệm vụ và cơ cấu tổ chức của các đơn vị thuộc và trực thuộc Trường Đại học Thủ Đô Hà Nội, Quyết định số 199/QĐ-ĐHTĐHN về việc ban hành Quy định chức năng, nhiệm vụ và cơ cấu nhân sự của các đơn vị thuộc và trực thuộc Trường Đại học Thủ Đô Hà Nội, Quyết định số 907/QĐ-ĐHTĐHN ban hành Quy chế Văn hoá công sở của Trường Đại học Thủ Đô Hà Nội, Quyết định số 1065/QĐ-ĐHTĐHN về việc ban hành Quy định về công tác Thi đua khen thưởng của Trường Đại học Thủ Đô Hà Nội, Thông báo số 1830/TB-ĐHTĐHN về mục tiêu chất lượng của các đơn vị thuộc và trực thuộc Trường Đại học Thủ Đô Hà Nội năm học 2024 - 2025, cùng với phiếu khảo sát sinh viên về giảng dạy, sẽ là cơ sở thực tiễn quan trọng trong việc xác định các chỉ số và tiêu chí cụ thể.

Thực trạng đánh giá giảng viên hiện nay tại Trường Đại học Thủ Đô Hà Nội chủ yếu dựa trên định mức giờ giảng và hoạt động nghiên cứu khoa học nhưng chưa phản ánh đầy đủ vai trò của giảng viên trong hoạt động phục vụ cộng đồng và phát triển chuyên môn. Ngoài ra, dữ liệu từ khảo sát mức độ hài lòng của sinh viên và đánh giá từ đồng nghiệp là cơ sở để xác định các chỉ số đánh giá. Việc so sánh với hệ thống đánh giá giảng viên của các nước phát triển giúp hoàn thiện bộ chỉ số theo hướng hiện đại, linh hoạt và phù hợp với thực tiễn đào tạo đại học tại Việt Nam.

Những cơ sở lý luận và thực tiễn này giúp đảm bảo rằng, hệ thống KPIs không chỉ phù hợp với đặc thù của Trường Đại học Thủ Đô Hà Nội mà còn có tính khoa học, khả thi và hiệu quả cao trong đánh giá giảng viên.

3.3. Đề xuất Dự thảo bộ chỉ số đánh giá mức độ thực hiện công việc (KPIs) cho giảng viên Chương trình đào tạo ngành Giáo dục tiểu học, Trường Đại học Thủ Đô Hà Nội

Dựa trên việc tìm hiểu những nghiên cứu lý luận về bộ chỉ số đánh giá mức độ thực hiện công việc (KPIs) cho giảng viên, đặc biệt là kế thừa và phát triển khung năng lực và hoạt động đánh giá chất lượng giảng dạy của giảng viên của nhiều trường đại học trên thế giới và Việt Nam cũng như các văn bản, quy định của nội bộ Trường Đại học Thủ Đô Hà Nội, nghiên cứu đã tiến hành xin ý kiến của các chuyên gia trong lĩnh vực Giáo dục và Quản lý Giáo dục đại học về những vấn đề liên quan đến việc xây dựng và áp dụng bộ chỉ số KPIs đối với giảng viên. Trên cơ sở đó, nghiên cứu đề xuất Dự thảo bộ chỉ số đánh giá mức độ thực hiện công việc (KPIs) cho giảng viên Chương trình đào tạo ngành Giáo dục tiểu học, Trường Đại học Thủ Đô Hà Nội gồm 5 tiêu chí tương ứng với 5 nhiệm vụ của giảng viên: công tác giảng dạy, công tác nghiên cứu khoa học, công tác phát triển chuyên môn, công tác quản lý chuyên môn và công tác phục vụ cộng đồng được thể hiện cụ thể ở Bảng 1.

Nghiên cứu mới chỉ dừng lại ở mức đề xuất sơ bộ bộ KPIs mà chưa tiến hành xây dựng thang đo cụ thể cũng như phương pháp đánh giá mức độ thực hiện các tiêu chí này. Việc xác định thang đo và cách thức đánh giá là một vấn đề quan trọng, có thể bao gồm các phương pháp như sử dụng thang đo Likert, đánh giá từ sinh viên, đồng nghiệp hoặc tự đánh giá của giảng viên. Do đó, để có thể ứng dụng hiệu quả bộ chỉ số này trong thực tế, cần có những nghiên cứu tiếp theo nhằm xác định độ tin cậy, tính giá trị của thang đo và tính khả thi của phương pháp đánh giá.

3. Kết luận

Việc xây dựng và áp dụng bộ chỉ số đánh giá mức độ thực hiện công việc (KPIs) cho giảng viên Chương trình đào tạo ngành Giáo dục tiểu học, Trường Đại học Thủ Đô Hà Nội là một bước tiến quan trọng nhằm nâng cao chất lượng công tác quản lý và phát triển nguồn nhân lực. Bộ KPIs không chỉ hỗ trợ ban lãnh đạo nhà trường trong việc đưa ra các quyết định nhân sự kịp thời và chính xác, mà còn góp phần thúc đẩy tinh thần làm việc, nâng cao trách

Bảng 1: Dự thảo bộ chỉ số đánh giá mức độ thực hiện công việc (KPIs) cho giảng viên Chương trình đào tạo ngành Giáo dục tiểu học, Trường Đại học Thủ Đô Hà Nội

TT	Tiêu chí	Kí hiệu	Các chỉ số đánh giá
1	Giảng dạy	GD 1	Thực hiện đủ định mức và theo kế hoạch.
		GD 2	Xây dựng đề cương học phần phụ trách giảng dạy.
		GD 1	Cập nhật đề cương học phần phụ trách giảng dạy theo yêu cầu.
		GD 3	Tham gia xây dựng, cải tiến, đánh giá chương trình đào tạo.
		GD 4	Đổi mới nội dung, phương pháp giảng dạy để phù hợp với yêu cầu thực tiễn.
		GD 5	Thực hiện kiểm tra, đánh giá và chấm bài thi đảm bảo đúng quy trình và minh bạch.
		GD 6	Tham gia coi thi, chấm thi đúng quy định và thời hạn được giao.
		GD 7	Hướng dẫn, chấm bài tiểu luận học phần.
		GD 8	Thực hiện cố vấn học tập, quản lý và hỗ trợ sinh viên về mặt học tập và tư tưởng.
		GD 9	Đảm bảo kết quả khảo sát chất lượng giảng dạy đạt từ mức khá trở lên.
		GD 10	Thực hiện dự giờ chuyên môn theo kế hoạch.
		GD 11	Tham gia xây dựng ngân hàng đề thi và thực hiện kiểm định chất lượng học phần.
		GD 12	Hướng dẫn thực hành/ thực tập tại cơ sở.
		GD 13	Chấm báo cáo tốt nghiệp, báo cáo chuyên môn, bài tập Tâm lý - Giáo dục của sinh viên thực tập.
		GD 14	Thực hiện công tác phục vụ kiểm định chất lượng theo phân công.
2	Nghiên cứu khoa học	NCKH 1	Hoàn thành đủ định mức nghiên cứu khoa học và theo kế hoạch.
		NCKH 2	Xuất bản bài báo khoa học trong nước hoặc quốc tế trên các tạp chí uy tín.
		NCKH 3	Tham gia tổ chức và báo cáo tại các hội thảo khoa học chuyên ngành.
		NCKH 4	Hướng dẫn sinh viên nghiên cứu khoa học và đạt được thành tích.
		NCKH 5	Tham gia phản biện các bài báo khoa học.
		NCKH 6	Biên soạn hoặc tham gia biên tập sách chuyên khảo, giáo trình phục vụ đào tạo.
		NCKH 7	Chủ trì hoặc tham gia đề tài nghiên cứu khoa học cấp trường, cấp thành phố, cấp bộ hoặc cấp quốc gia.
		NCKH 8	Tham gia kết nối hợp tác nghiên cứu với các tổ chức trong và ngoài nước.
		NCKH 9	Thực hiện báo cáo chuyên đề, seminar để chia sẻ kết quả nghiên cứu.
		NCKH 10	Hướng dẫn, chấm luận án/ luận văn/ đề án/ khóa luận tốt nghiệp.
3	Phát triển chuyên môn	PTCM 1	Đạt chuẩn trình độ theo quy định.
		PTCM 2	Hoàn thành các khóa học, chương trình đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn.
		PTCM 3	Tham gia đầy đủ các buổi tập huấn, bồi dưỡng nghiệp vụ do nhà trường tổ chức.
		PTCM 4	Cập nhật và ứng dụng công nghệ thông tin trong công tác giảng dạy và nghiên cứu.

		PTCM 5	Đạt chuẩn kỹ năng nghề nghiệp theo các yêu cầu chuyên môn từng lĩnh vực.
		PTCM 6	Chủ động tham gia xây dựng và đề xuất các sáng kiến phát triển chuyên môn.
		PTCM 7	Đảm bảo tiến độ hoàn thành các chương trình đào tạo cá nhân được phê duyệt.
		PTCM 8	Tham gia hoạt động đổi mới phương pháp giảng dạy và kiểm tra, đánh giá.
		PTCM 9	Góp phần nâng cao năng lực lãnh đạo chuyên môn và xây dựng đội ngũ giảng viên kế cận.
4	Quản lý chuyên môn	QLCM 1	Chủ trì hoặc tham gia xây dựng, điều chỉnh chương trình đào tạo phù hợp thực tiễn.
		QLCM 2	Đề xuất các biện pháp đổi mới quản lý chuyên môn và nâng cao chất lượng đào tạo.
		QLCM 3	Chủ động trong việc cải tiến phương pháp kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của sinh viên.
		QLCM 4	Tham gia các hoạt động hỗ trợ phát triển đội ngũ giảng viên trẻ.
		QLCM 5	Thực hiện tốt nhiệm vụ được giao trong các hoạt động kiểm định chất lượng giáo dục.
5	Phục vụ cộng đồng	PVCĐ 1	Tham gia các hoạt động tư vấn hướng nghiệp, hỗ trợ sinh viên và người học.
		PVCĐ 2	Tham gia hoạt động tình nguyện và các chương trình phục vụ cộng đồng.
		PVCĐ 3	Kết nối và hợp tác với các doanh nghiệp để hỗ trợ thực tập và tuyển dụng cho sinh viên.
		PVCĐ 4	Tham gia các hoạt động quảng bá hình ảnh nhà trường đến cộng đồng.
		PVCĐ 5	Thực hiện các hoạt động nghiên cứu ứng dụng gắn với nhu cầu của xã hội.
		PVCĐ 6	Tham gia các hoạt động đào tạo, hội thảo gắn kết giữa nhà trường và cộng đồng.
		PVCĐ 7	Đóng góp vào việc xây dựng văn hóa học đường và môi trường giáo dục thân thiện.
		PVCĐ 8	Góp phần xây dựng các mối quan hệ hợp tác chiến lược giữa nhà trường và các bên liên quan.

nhệm và định hướng phát triển của giảng viên theo mục tiêu chiến lược của nhà trường. Kết quả nghiên cứu đã đề xuất một hệ thống chỉ số đánh giá phù hợp với đặc thù của trường đại học, đảm bảo tính toàn diện, minh bạch và khả thi. Đồng thời, nghiên cứu cũng đã làm rõ vai trò của việc sử dụng KPIs trong việc định hướng và hỗ trợ các giảng viên phát huy năng lực, đáp ứng yêu cầu của một môi trường giáo dục hiện đại.

Tuy nhiên, nghiên cứu này mới chỉ dừng ở việc đề xuất sơ bộ bộ KPIs, chưa tiến hành thử nghiệm thực tế hay kiểm chứng mức độ phù hợp trong môi trường đào tạo đại học. Việc triển khai bộ KPIs trong

thực tế đòi hỏi nghiên cứu thêm về phương pháp đánh giá, mức độ tác động và phản hồi từ các bên liên quan. Trong tương lai, để bộ KPIs thực sự đi vào thực tiễn và phát huy hiệu quả, cần tiến hành các nghiên cứu tiếp theo nhằm hoàn thiện công cụ đo lường, thử nghiệm thực tiễn và điều chỉnh phù hợp với từng bối cảnh cụ thể. Bên cạnh đó, việc khảo sát tính khả thi của hệ thống và xây dựng các chính sách hỗ trợ đồng hành cũng là những bước đi quan trọng để đảm bảo sự thành công của dự án. Đây sẽ là nền tảng vững chắc để Trường Đại học Thủ Đức Hà Nội không ngừng nâng cao chất lượng giảng dạy, khẳng định uy tín và vị thế trong hệ thống giáo dục đại học.

Tài liệu tham khảo

Arora, A., & Kaur, S. (2015). Performance assessment model for management educators based on KRA/KPI. *International conference on technology and business management*, 23(2015).

Bộ Giáo dục và Đào tạo (MOET). (13/8/2020a). *Nghị định 90/2020/NĐ-CP về Đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức*. NXB Chính trị Quốc gia.
Bộ Giáo dục và Đào tạo (MOET). (27/7/2020b). *Thông*

- tư 20/2020/TT-BGDĐT quy định Chế độ làm việc của giảng viên cơ sở giáo dục đại học. NXB Chính trị Quốc gia.
- Bộ Giáo dục và Đào tạo (MOET). (26/10/2020c). *Thông tư 40/2020/TT-BGDĐT quy định Mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp, bổ nhiệm và xếp lương đối với viên chức giảng dạy trong các cơ sở giáo dục đại học công lập*. NXB Chính trị Quốc gia.
- Bộ Giáo dục và Đào tạo (MOET). (17/7/2023a). *Nghị định 48/2023/NĐ-CP Sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định 90*. NXB Chính trị Quốc gia.
- Bộ Giáo dục và Đào tạo (MOET). (2023b). *Thông tư 04/2023/TT-BGDĐT hướng dẫn về Vị trí việc làm lãnh đạo, quản lý và vị trí việc làm chức danh nghề nghiệp chuyên ngành giáo dục và đào tạo trong cơ sở giáo dục đại học và các trường cao đẳng sư phạm công lập*. NXB Chính trị Quốc gia.
- Bộ Giáo dục và Đào tạo. (05/2/2024). *Thông tư 01/2024/TT-BGDĐT ban hành chuẩn cơ sở giáo dục đại học*. NXB Chính trị Quốc gia.
- Huỳnh, T. D., Lê, T. H. B., Hoàng, Đ. V., & Trần, T. B. (2018). Đánh giá chất lượng giảng dạy của giảng viên khối kinh tế tại Trường Đại học Công nghiệp Thành phố Hồ Chí Minh - Bằng chứng phục vụ kiểm định AUN. *Tạp chí Khoa học và Công nghệ*, 36B, 80–87. <https://doi.org/10.46242/jstih.v36i06.3829>.
- Masron, T. A., Ahmad, Z., & Rahim, N. B. (2012). Key performance indicators vs key intangible performance among academic staff: A case study of a public university in Malaysia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 56, 494–503. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.681>.
- Ngô, T. H., Đinh, T. K. L., Trần, T. N., Hoàng, Q. D., Lê, T. K. T., Nguyễn, V. M., & Lê, T. T. S. (2024). Cơ sở lý luận và đề xuất các chỉ số đánh giá kết quả thực hiện công việc (KPIs) đối với giảng viên Trường Đại học Tây Nguyên. *Tạp chí Khoa học Tây Nguyên (TNJoS)*, 18(5), 75– 83. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14016879>.
- Nguyễn, H. C. (2024). Áp dụng KPI vào trường đại học, kế hoạch áp dụng tại Trường Đại học Hùng Vương, Phú Thọ. *Tạp chí Khoa học và Công nghệ, Trường Đại học Hùng Vương*, 20(3), 55-68.
- Nguyễn, H. D. (2024b). Some theoretical issues on quality management of training programs at universities according to AUN-QA standards. *South Asian Research Journal of Humanities and Social Sciences*, 6(2), 75–84. <https://doi.org/10.36346/sarjhss.2024.v06i02.001>.
- Nguyễn, H. T. (2018). *Nghiên cứu và đề xuất hệ thống đánh giá kết quả thực hiện KPIs cho Trường Đại học Bách Khoa Hà Nội*. Luận văn Thạc sĩ, Trường Đại học Bách Khoa Hà Nội.
- Nguyễn, N. K., & Nguyễn, Đ. T. (2012). Xây dựng phương pháp đánh giá hiệu quả hoạt động người đại diện phần vốn góp theo ủy quyền trong các công ti con của Tổng công ti Khoáng sản - Vinacomin. *Tạp chí Kinh tế kỹ thuật Mỏ - Địa chất*, 40(10), 58–62.
- Parmenter, D. (2015). *Key performance indicators: Developing, implementing, and using winning KPIs* (3rd ed.). John Wiley & Sons.
- Phạm, T. H., & Nguyễn, V. P. (2020). Impacts of AUN-QA programme evaluation: From the perspectives of academic staff. *Tạp chí Khoa học, Trường Đại học Mỏ Thành phố Hồ Chí Minh*, 15(1), 5–20. <https://doi.org/10.46223/HCMCOUJS.soci.vi.15.1.592.2020>.
- Phạm, T. K. N. (Chủ biên), Lê, H. H., Đoàn, H. A., Thái, T. T., Nguyễn, T. H., Nguyễn, T. Y., Nguyễn, Đ. T., & Nguyễn, V. L. (2020). *KPIs - Công cụ hữu hiệu trong đánh giá thực hiện công việc tại các trường đại học kỹ thuật và công nghệ* (Quyển 1). NXB Bách khoa Hà Nội.
- Quốc hội. (2012). *Luật Giáo dục đại học* (Luật số 08/2012/QH13). NXB Chính trị Quốc gia.
- Quốc hội. (2018). *Luật Sửa đổi, bổ sung một số điều của 37 luật có liên quan đến quy hoạch* (Số: 35/2018/QH14). NXB Chính trị Quốc gia.
- Shaker, R. (2011). Utilizing KPIs in evaluating academic programs. *Higher Education International Conference*, October 29 - November 2, Beirut, Lebanon.
- Safonov, Y. M., Marichereda, V. G., Borshch, V. I., Khrapatyi, M., & Goncharenko, M. (2022). Key Performance Indicators (KPIs) as a Part of the Staff Performance Management at the University: A Case of Medical University. *Journal of Higher Education Theory and Practice*, 22(18). <https://doi.org/10.33423/jhetp.v22i18.5707>.