

NHỮNG NĂNG LỰC THEN CHỐT CỦA GIÁNG VIÊN TRONG THỜI ĐẠI GIÁO DỤC 4.0

● NGUYỄN THỊ THANH THẢO - NGUYỄN AN PHÚ - TRẦN THỊ NHINH
- ĐẶNG THANH TUẤN - TRƯƠNG HỒNG CHUYÊN

TÓM TẮT:

Cách mạng công nghiệp 4.0 thúc đẩy tiến bộ về sản xuất thông minh, robot, trí tuệ nhân tạo và Internet vạn vật. Tuy nhiên, con người vẫn đóng vai trò chủ đạo trong quản lý và điều khiển công việc, đổi mới sáng tạo. Do đó, giáo dục và đào tạo giữ vai trò nền tảng quan trọng trong việc phát triển tri thức và tạo ra các giá trị bền vững của xã hội. Trong đó, vai trò và năng lực của giảng viên đại học đứng trước những thách thức về sự thay đổi. Trong phạm vi bài báo này, những năng lực then chốt của giảng viên đại học thời đại giáo dục 4.0 sẽ được đề xuất và phân tích cụ thể.

Từ khóa: Giảng viên, năng lực then chốt, giáo dục 4.0, hệ thống đánh giá năng lực.

1. Môi trường giáo dục thời kỳ 4.0

Cách mạng công nghiệp 4.0 mang lại những thay đổi sâu rộng cho nền giáo dục về môi trường học, phương pháp giảng dạy và vai trò của giảng viên. Báo cáo về mô hình giáo dục trong thời kỳ giáo dục 4.0 của Diễn đàn Kinh tế Thế giới [12] đã chỉ ra 8 yếu tố then chốt về nội dung học tập và thực hành nhằm tạo ra môi trường giáo dục chất lượng cao gồm:

- a) Kỹ năng công dân toàn cầu
- b) Kỹ năng đổi mới và sáng tạo
- c) Kỹ năng công nghệ
- d) Kỹ năng giao tiếp
- e) Học tập cá nhân hóa và tự học
- f) Chương trình học để tiếp cận
- g) Học tập dựa trên giải quyết vấn đề và sự hợp tác
- h) Học tập suốt đời

Những yêu cầu về nâng cao chất lượng giáo dục đòi hỏi 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. Vì vậy, giảng viên cần được nâng cao trình độ, năng lực bằng những biện pháp tập huấn sử dụng công nghệ phục vụ dạy học, bên cạnh việc ứng dụng hình thức tiên tiến và mô hình thực tiễn vào công tác bồi dưỡng giảng viên theo hướng nghiên cứu và nâng cao trình độ ngoại ngữ. Vấn đề cấp thiết hiện nay là cập nhật và phát triển hệ thống đánh giá chuẩn năng lực của giảng viên, để từ đó thiết kế, xây dựng chiến lược, biện pháp phù hợp nhằm nâng cao năng lực giảng viên, đáp ứng nhu cầu của xã hội, yêu cầu của giáo dục 4.0.

2. Nhu cầu đánh giá hiệu quả năng lực giảng viên

Giảng viên là những trí thức cấp cao, là lực lượng then chốt quyết định chất lượng đào tạo thông qua việc truyền tải trực tiếp tư tưởng, định hướng, kiến thức và các giá trị sống tốt đẹp cho người học - thế hệ trẻ, tương lai của đất nước. Mặc dù mỗi trường có những đặc thù về mục tiêu và yêu cầu

đào tạo đối với từng ngành nghề khác nhau nhưng việc phát triển đội ngũ giảng viên cơ y nghĩa quan trọng đối với việc đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng giáo dục trong thời đại giáo dục 4.0. Đó cũng chính là tiền đề để tạo động lực cho giảng viên hăng say làm việc và mang đến nguồn năng lượng tích cực cho sinh viên, góp phần mang lại sự thay đổi sâu sắc cho chất lượng đào tạo của nhà trường nói riêng và nền giáo dục của đất nước nói chung.

KPIs (Key performance indicators) thường được gọi bằng tên phổ biến là các chỉ số đánh giá hiệu quả hoạt động. Các doanh nghiệp xây dựng những chỉ số này nhằm mục tiêu đánh giá hiệu quả của các hoạt động trong doanh nghiệp so với mục tiêu ban đầu đã đề ra. Từ đó, doanh nghiệp có cơ sở để hoạch định, tổ chức, kiểm soát và đánh giá quá trình hoạt động và sự tăng trưởng của tổ chức một cách hiệu quả. KPIs cũng được các trường đại học sử dụng như một công cụ hữu hiệu để quản lý công việc của giảng viên nhằm thúc đẩy mỗi trường làm việc công bằng, cạnh tranh lành mạnh với chế độ khen thưởng rõ ràng, khuyến khích giảng viên cống hiến hết mình cho sự nghiệp "trồng người".

Hiện các doanh nghiệp đã có nhiều hệ thống đánh giá nhằm sự không chỉ bằng kết quả công việc (theo mục tiêu và KPIs) mà còn bằng tiềm năng (theo khung năng lực) của nhân viên. Tuy nhiên, việc tạo điều kiện về thu nhập, định mức giờ giảng dạy, giờ nghiên cứu khoa học để thúc đẩy động lực làm việc của giảng viên các trường đại học tại Việt Nam vẫn còn nhiều bất cập. Nhìn chung, hiện chưa có nhiều giải pháp hỗ trợ cho 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. Chưa có 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.

Nuôi phát từ nhu cầu thực tiễn đó, nhóm tác giả đề xuất một số tiêu chí để đánh giá năng lực giảng viên và từ đó sẽ phát triển hệ thống đánh giá chuẩn năng lực của giảng viên các trường đại học tại Việt Nam trong thời đại giáo dục 4.0.

3. Tổng quan nghiên cứu trong và ngoài nước

3.1. Tình hình quản lý trong nước

Nhằm đảm bảo chất lượng giáo dục, một số khoa chuyên ngành ở các trường đại học Việt Nam đã nghiên cứu và đề xuất ứng dụng bộ tiêu chí KPIs cho các mảng hoạt động gồm: chương trình giảng dạy, kế hoạch đào tạo, nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ, đảm bảo chất lượng, quản

tri nhân lực, hợp tác quốc tế, quản lý người học [1]. Tuy nhiên, bộ tiêu chí này chỉ tập trung vào hoạt động của khoa chứ chưa chú ý đến hoạt động của giảng viên. Hầu hết các trường đại học Việt Nam đều đã hoàn thành báo cáo tự đánh giá chất lượng giáo dục cấp cơ sở và có hơn 60 chương trình đào tạo đã được công nhận đạt kiểm định chất lượng giáo dục theo chuẩn của khu vực và thế giới như: mạng lưới đảm bảo chất lượng của hệ thống các trường đại học Đông Nam Á (ASEAN University Network - Quality Assurance, AUN-QA), chuẩn kiểm định kỹ sư Pháp và châu Âu (CTI-ENAAE), chuẩn kiểm định các chương trình về kỹ thuật, công nghệ, điện toán, khoa học ứng dụng (Accreditation Board for Engineering and Technology, ABET) [5]. Quá trình đánh giá chất lượng giáo dục này thường đòi hỏi rất nhiều công sức để thu thập dữ liệu, phân tích, đánh giá nên việc xây dựng bộ tiêu chí KPIs là một nhu cầu tất yếu để hỗ trợ công tác quản lý và kiểm định chất lượng một cách hiệu quả. Tuy nhiên, hầu hết các trường chưa có bộ tiêu chí KPIs hoàn chỉnh và đều đang trong quá trình xây dựng hoặc triển khai thí điểm bộ tiêu chí KPIs.

Các trường đại học tại Việt Nam đã và đang thực hiện quản lý công việc của giảng viên gồm: công tác giảng dạy, nghiên cứu khoa học và các nhiệm vụ khác [2]-[4], [6]. Bộ tiêu chí đánh giá năng lực phổ biến tại các trường đại học tại Việt Nam thường tập trung vào 3 tiêu chí quan trọng. (xem Bảng). Số lượng các công việc trong từng tiêu chí và tỷ lệ phần trăm phân bổ cho từng công việc trong các tiêu chí có thể thay đổi tùy theo định hướng chiến lược phát triển của từng trường.

3.2. Tổng quan nghiên cứu ngoài nước

Bộ tiêu chí KPIs được sử dụng trong việc đánh giá hiệu quả hoạt động tại một số trường đại học ở Anh đã bỏ lệ những bất cập, như: chưa rõ ràng, chưa chính thức, thiếu sự liên kết giữa đánh giá hiệu quả hoạt động cấp đơn vị so với mục tiêu tầm nhìn chiến lược của trường, tiêu chí được tạo ra nhằm thỏa mãn yêu cầu về kiểm định chất lượng của tổ chức bên ngoài thay vì đáp ứng các mục tiêu chiến lược quan trọng của tổ chức cũng như nhằm cải thiện hiệu suất hoạt động nội bộ, thiếu hệ thống phân bổ chính thức [7], [10]. Các thang đo, tiêu chí đánh giá giảng viên và nhân viên chưa rõ ràng, chưa được phổ biến rộng rãi và chưa phát huy được năng lực then chốt của giảng viên. Kết quả là hệ thống quản lý KPIs của trường vẫn hành một cách vô hiệu khi áp dụng bộ tiêu chí đánh giá này.

Bảng. Bộ tiêu chí đánh giá năng lực giảng viên

TT	Nội dung tiêu chí đánh giá
I Giảng dạy	
1	Hoàn thành định mức giờ chuẩn giảng dạy
2	Xây dựng đề cương bài giảng và dạy bám sát đề cương chi tiết học phần
3	Thực hiện nội qui giảng dạy (đúng giờ lên lớp xuống lớp)
4	Thiết kế bài giảng có ứng dụng công nghệ thông tin, sinh động, cập nhật mới
5	Có phương pháp giảng dạy phù hợp với đối tượng sinh viên
6	Liên kết doanh nghiệp, công ty, tổ chức để sinh viên nâng cao tính thực hành trong môn học
II Nghiên cứu khoa học	
1	Thực hiện đề tài nghiên cứu khoa học cấp trường được nghiệm thu
2	Biên soạn giáo trình, tài liệu hướng dẫn học tập
3	Có bài công bố trên tạp chí/ kỳ yếu hội thảo khoa học
4	Hướng dẫn sinh viên nghiên cứu khoa học
5	Liên kết và thực hiện các đề án, dự án, đề tài cho Sở Khoa học và Công nghệ, Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn, Viện Nghiên cứu phát triển...
III Học tập, bồi dưỡng, công tác dịch vụ và nhiệm vụ khác	
1	Cập nhật kiến thức chuyên ngành, xu hướng phát triển của xã hội.
2	Tham gia các cuộc họp chuyên môn, hội nghị, hội thảo của tổ bộ môn, khoa, viện, trường
3	Tham gia vào các kế hoạch, chương trình cải tiến các hoạt động của khoa, viện
4	Tham gia công tác tuyển sinh, truyền thông của bộ môn, khoa, trường
5	Tham gia tốt công tác quản lý, chủ nhiệm lớp
6	Tham gia học tập, huấn luyện được cấp chứng chỉ
7	Tham gia công tác khác của trường

Một ví dụ cụ thể về các trường đại học ở Malaysia đã sử dụng bộ tiêu chí đánh giá gọi tắt là MyRA của Bộ Giáo dục nhằm mục đích lên kế hoạch, cải thiện hiệu quả hoạt động và phân bổ lại vào bảng xếp hạng top 100 trường đại học thế giới [11]. Trong bộ tiêu chí này, nhóm tiêu chí về số lượng và chất lượng của người nghiên cứu đóng vai trò quan trọng thứ 2 và chiếm trong số 1/4 của tổng điểm đánh giá, bên cạnh các nhóm tiêu chí khác như: số lượng và chất lượng nghiên cứu (30%), phát minh sáng chế (10%), dịch vụ và mạng lưới hợp tác (8%), dịch vụ và thường xuyên nghiệp (7%), chất lượng sinh viên tốt nghiệp (5%) và dịch vụ hỗ trợ (5%). Các tiêu chí đánh giá hiệu quả công việc của các trường đại học, cao đẳng định hướng nghiên cứu ở Bỉ xem xét hồ sơ năng lực nghiên cứu khác nhau

của các đơn vị học thuật (nhóm nhân nguồn tài trợ nghiên cứu của trường, nhóm nhân nguồn tài trợ nghiên cứu của quốc gia và quốc tế, nhóm nhân nguồn tài trợ nghiên cứu của ngành và nhóm thiên hướng giảng dạy thuần túy) [8].

Các nghiên cứu trong và ngoài nước đã chỉ ra nhiều bất cập trong việc xây dựng hệ thống KPIs hiệu quả của các trường đại học trong nước và quốc tế. Mấu chốt là ở chỗ các trường học cần xác định rõ vai trò của giảng viên trong thời đại mới để phân loại giảng viên cũng như xem xét đến tính đặc thù của từng ngành nghề đào tạo, mức độ đóng góp của từng đơn vị (khoa, viện, bộ môn) trong cấu trúc của tổ chức khi xây dựng hệ thống KPIs để quản lý công việc của giảng viên. Do đó, việc làm rõ cơ cấu tổ chức và thấu hiểu nhiệm vụ của giảng viên sẽ giúp

việc xây dựng bộ tiêu chí đánh giá năng lực giảng viên phù hợp với yêu cầu của tổ chức cũng như nguyên vọng, năng lực của giảng viên, đồng thời bắt kịp xu thế phát triển của thời đại giáo dục 4.0.

4. Để xuất bộ tiêu chí đánh giá chuẩn năng lực giảng viên

Trước tốc độ phát triển như vũ bão của các công nghệ tiên tiến như hiện nay, rất nhiều sản phẩm được thay thế bởi những sản phẩm thông minh và ưu việt hơn bao giờ hết. Thậm chí công nghệ thông tin cũng đã tác động không ít đến cách thức giao tiếp của con người. Trong bối cảnh đó, nền giáo dục Việt Nam cũng chịu không ít sức ép và đòi hỏi sự nỗ lực trong việc cải cách các hoạt động dạy và học để bắt kịp các xu thế mới của thế giới.

Trong mô hình truyền thống "người Thầy làm trung tâm", giáo viên sẽ là người chủ động và "quyền năng" nhất trong lớp học, còn sinh viên thì thụ động và thụ động trong việc lĩnh hội kiến thức một chiều, không cần tư duy phân biện và sáng tạo. Điều này không khuyến khích sinh viên tích cực, tư giác khai phá kiến thức. Ngày nay, sinh viên có sự lựa chọn khác để tiếp cận kho tri thức trực tuyến. Do đó, vai trò của giảng viên cần thay đổi vì người truyền đạt kiến thức sang người tạo động lực cho sinh viên chủ động khám phá tìm hiểu tri thức.

Phương pháp lấy "người học làm trung tâm" hay còn gọi là "lớp học đảo chiều" sẽ tạo sự chuyển biến căn bản về phương pháp giảng dạy. Khi lồng ghép với cấp độ tư duy Bloom (Bloom Taxonomy), sinh viên xem trước hoặc tự học bài giảng ở nhà chính là những hoạt động tư duy cấp thấp, còn những hoạt động trên lớp như phân tích, ứng dụng, đánh giá và sáng tạo đối với các bài nghiên cứu tình huống, thảo luận nhóm, bài mở phòng sẽ giúp sinh viên thực hành hoạt động tư duy cấp cao. Lúc đó, thời lượng học không gói gọn trong những buổi trên lớp mà được đan trải đều trong khoảng thời gian trước và sau khi đến lớp. Hình thức và tương tác học tập được đa dạng hóa thông qua video bài giảng, thảo luận trực tuyến, tương tác đa chiều giữa sinh viên - tài liệu, giảng viên - sinh viên và giữa các sinh viên với nhau.

Tính ưu việt của lớp học đảo ngược còn được thể hiện ở sự linh hoạt khi có thể áp dụng cho nhiều cấp học (tiểu học, trung học, đại học và sau đại học) và nhiều lĩnh vực kiến thức khác nhau (văn nghệ, khoa học kỹ thuật) [9]. Thực tế, phương pháp này được nhiều đại học lên trên thế giới như Đại học Boston, Đại học Leicester, Đại học Texas, sử dụng để

cách mạng môi trường học tập. Phương pháp này không hạ thấp vai trò của giảng viên xuống thành người "quan sát", "chứng kiến" hoạt động của học sinh mà ngược lại, việc "lấy người học làm trung tâm" càng đòi hỏi cao hơn đòi hỏi năng lực của giảng viên. Người thầy phải là người có khả năng tạo ra môi trường học tập tốt nhất cho sinh viên. Khi đó, "việc học làm trung tâm" xem xét đến vai trò quan trọng của cả thầy và trò trong hoạt động dạy và học. Người thầy tổ chức và truyền cảm hứng cho sinh viên thông qua việc chia sẻ kiến thức, kinh nghiệm và cái tiền, còn sinh viên khai phá kiến thức một cách chủ động, sáng tạo để hoàn thiện về kiến thức, kỹ năng và thái độ.

Trong điều kiện đó, người giảng viên trong thời đại mới cần những năng lực then chốt nào? Với kinh nghiệm 50 năm học tập và làm việc tại các trường đại học trong nước và quốc tế, nhóm tác giả đề xuất những chuẩn năng lực sau: (1) Năng lực giảng dạy: gồm nền tảng kiến thức chuyên môn đáp ứng yêu cầu cho việc giảng dạy, khả năng phát triển giáo trình giảng dạy phong phú, cấp nhật thời đại, khả năng tổ chức lớp học đa dạng, ứng dụng công cụ công nghệ cho lớp học sinh động và tương tác đa chiều. (2) Khả năng truyền đạt, truyền cảm hứng, kết nối và ứng biến linh hoạt, kỹ năng này đòi hỏi cả một quá trình rèn luyện cũng như sự đam mê và nhiệt huyết của giảng viên: có thể được lượng hóa bằng đánh giá cuối kỳ của sinh viên về khóa học hoặc quá trình dự giờ, tương tác trực tuyến của đồng nghiệp trong quá trình dạy. (3) Nghiên cứu khoa học: năng lực này chưa thật sự được chú trọng, do đặc thù đào tạo định hướng ứng dụng hơn là nghiên cứu của hầu hết các trường đại học ở Việt Nam. (4) Kinh nghiệm thực tế trong nền công nghiệp liên quan: không thể đào tạo người làm ra sản phẩm nào đó mà bản thân chúng ta chưa có kinh nghiệm thực tế về việc đó, bởi lẽ "Mọi lý thuyết đều là màu xám. Chỉ có cây đời mãi mãi xanh tươi". (Johann Wolfgang Von Goethe). (5) Khả năng học tập và phát triển suốt đời: khả năng này đòi hỏi giảng viên phải không ngừng nâng cao chuyên môn mà còn phải liên tục cập nhật kỹ năng, kiến thức về ngoại ngữ, công nghệ thông tin, kinh tế - chính trị - xã hội... để có thể thích nghi với sự phát triển không ngừng của công nghệ số (6) Đạo đức nghề nghiệp đối với người giảng viên, đó là sự trung thực, đáng tin cậy là điểm tựa cho sinh viên, có đam mê và gắn bó lâu dài với sự nghiệp giảng

đây, tận tâm, tận tụy với công việc định hướng giảng viên, trong giao tiếp luôn ứng dụng các quy tắc ứng xử chuẩn mực, là người có trình độ cao, có thói quen học tập và nghiên cứu không ngừng.

Những năng lực then chốt này sẽ giúp người giảng viên có cái nhìn toàn diện, đủ độ sâu và độ rộng để hoàn thiện bản thân và đồng hành cùng sự phát triển của thế hệ trẻ trong thời đại giáo dục 4.0.

5. Kết luận và đề xuất nghiên cứu

Những năng lực then chốt của giảng viên đại học ở Việt Nam trong thời đại giáo dục 4.0 tập trung vào 6 lĩnh vực chính:

- a) Giảng dạy
- b) Kỹ năng truyền đạt và kết nối
- c) Nghiên cứu khoa học
- d) Kinh nghiệm thực tế
- e) Học tập, phát triển bản thân và hỗ trợ các công tác khác
- f) Đạo đức nghề nghiệp.

Tùy vào mô hình hoạt động, yêu cầu bộ máy tổ chức của trường đại học, cũng như năng lực thực tế của đội ngũ giảng viên nhà trường, mức độ quan trọng của từng lĩnh vực sẽ có sự khác nhau.

Trong các nghiên cứu tiếp theo, nhóm tác giả sẽ thực hiện nghiên cứu định tính và định lượng đối với các tiêu chí trên nhằm đánh giá cụ thể chất lượng dạy và học, đặc biệt là khả năng tổ chức môi trường học tập tích cực và sáng tạo. Việc xây dựng hệ thống quản lý năng lực cho giảng viên nói riêng và hệ thống hỗ trợ việc dạy và học sẽ là bước phát triển tất yếu. Đồng thời, 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. Xét cho cùng, mục tiêu nghiên cứu cuối cùng của nhóm tác giả chính là hướng tới việc 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 ■

Lời cảm ơn:

Nhóm tác giả xin trân trọng cảm ơn Trường Đại học Quốc tế Hồng Bàng đã tài trợ cho nghiên cứu này trong đề tài mã số: GV2005.

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Lê Ngọc Quỳnh Lam và đồng sự (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, số 20, Q3-2017. Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh, ISSN: 1859-0128
2. Mai Thị Quế (2010). "Thực trạng và giải pháp quản lý đội ngũ giảng viên của Trường Cao đẳng Sư phạm Bà Rịa Vũng Tàu". Luận văn thạc sĩ - Đại học Sư phạm TP. Hồ Chí Minh.
3. Nguyễn Kỳ Trung (2008). "Thực trạng và giải pháp quản lý đội ngũ giảng viên của Trường Đại học Sư phạm TP. Hồ Chí Minh". Luận văn thạc sĩ - Đại học Sư phạm TP. Hồ Chí Minh.
4. Phạm Quang Huỳnh (2009). "Thực trạng và giải pháp quản lý đội ngũ giảng viên của Trường Cao đẳng Công nghiệp Sài Gòn". Luận văn thạc sĩ - Đại học Sư phạm TP. Hồ Chí Minh.
5. Phạm Quốc Khánh (2012). Ứng dụng bộ chỉ số hoạt động KPI đối với các khoa chuyên ngành phục vụ triển khai hệ thống Đảm bảo chất lượng giáo dục của các cơ sở giáo dục đại học. Tạp chí Khoa học và Đào tạo Ngân hàng, Số 122, 2012.
6. Phòng Đào tạo Sau Đại học, Đại học Bách Khoa Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh: <http://pgs.hcmut.edu.vn/vi/>
7. Broad, M., & Goddard, A. (2010). Internal performance management with UK higher education: An amorphous system? *Measuring Business Excellence*, 14(1), 60-66.
8. Decramer, A., Smolders, C., Vanderstraeten, A., Christiaens, J., & Desmidt, S. (2012). External pressures affecting the adoption of employee performance management in higher education institutions. *Personnel Review*, 41(6), 686-704.
9. Fullbright Education. What is Flipped Classroom <https://sppm.fullbright.edu.vn/vn/ta-m-tuc-su-kiem-hoa-dong-tai-truong-fullbrightflipped-classroom-lap-hoc-dau-nguoc-la-gi/>

10. 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.
11. ONG, M. Y., Muniandy, B., Saw Lan, O. N. G., Kiow, N. T., & Kia, K. P. (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.
12. World Economic Forum (2020). *Schools of the Future: Defining New Models of Education for the Fourth Industrial Revolution*. <https://www.weforum.org/reports/schools-of-the-future-defining-new-models-of-education-for-the-fourth-industrial-revolution>

Ngày nhận bài: 1/1/2020

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 11/1/2020

Ngày chấp nhận đăng bài: 21/1/2020

Thông tin tác giả:

1. ThS. NGUYỄN THỊ THANH THẢO

2. ThS. NGUYỄN AN PHÚ

3. ThS. TRẦN THỊ NHINH

4. ThS. ĐẶNG THANH TUẤN

5. ThS. TRƯƠNG HỒNG CHUYỀN

Trường Đại học Quốc tế Hồng Bàng

KEY COMPETENCIES OF UNIVERSITY LECTURERS IN THE CONTEXT OF EDUCATION 4.0

- Master. NGUYEN THI THANH THAO
 - Master. NGUYEN AN PHU
 - Master. TRAN THI NHINH
 - Master. DANG THANH TUAN
 - Master. TRUONG HONG CHUYEN
- Hong Bang International University

ABSTRACT:

The Industry 4.0 promotes the progress of intelligent production, robots, artificial intelligence and the Internet of Things. However, people still play a key role in managing and controlling work and innovation. Therefore, education and training remain a significant role in the development of knowledge and creation of sustainable social values. In particular, the roles and capacities of university lecturers face challenges in the context of the Industry 4.0. This study presents and analyzes key competencies of university lecturers in the context of education 4.0.

Keywords: University lecturers, key competencies, education 4.0, competency evaluation system.