



Tạp chí Quản lý và Kinh tế quốc tế

Trang chủ: <http://tapchi.ftu.edu.vn>

MÔ HÌNH CHUỖI GIÁ TRỊ CỦA MICHAEL PORTER VÀ ỨNG DỤNG VÀO CHƯƠNG TRÌNH LIÊN KẾT ĐÀO TẠO QUỐC TẾ BẬC ĐẠI HỌC Ở VIỆT NAM

Phan Thủy Chi

Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội, Việt Nam

Hồ Thúy Ngọc¹

Trường Đại học Ngoại thương, Hà Nội, Việt Nam

Ngày nhận: 23/07/2020; Ngày hoàn thành biên tập: 30/11/2020; Ngày duyệt đăng: 07/12/2020

Tóm tắt: Các chương trình liên kết đào tạo (LKĐT) quốc tế có ý nghĩa rất quan trọng trong phát triển toàn diện của các trường đại học. Đã có nhiều nghiên cứu đánh giá các chương trình đào tạo (CTĐT). Tuy nhiên, hiện nay, chưa có nghiên cứu nào đánh giá các giá trị theo chuỗi đối với chương trình LKĐT đang triển khai ở Việt Nam một cách tổng thể cho cơ sở đào tạo, nhà tuyển dụng và người học. Bài viết sẽ trả lời các câu hỏi nghiên cứu sau: (i) *Gia tăng trong chuỗi giá trị của chương trình LKĐT là gì?* (ii) *Quá trình vận hành chuỗi giá trị trong chương trình LKĐT diễn ra như thế nào?* Nhóm tác giả sử dụng phương pháp nghiên cứu tài liệu để ứng dụng mô hình chuỗi giá trị của M. Porter. Ngoài ra, nghiên cứu cũng thực hiện phương pháp phi thực nghiệm nhằm ghi nhận ý kiến của các chuyên gia trong ứng dụng mô hình chuỗi giá trị của M. Porter vào chương trình LKĐT quốc tế bậc đại học ở Việt Nam.

Từ khóa: Chuỗi giá trị, Chương trình liên kết đào tạo, Cơ sở đào tạo

APPLICATION OF MICHAEL PORTER' S VALUE CHAIN TO INTERNATIONAL JOINT UNDERGRADUATE PROGRAMS IN VIETNAM

Abstract: Joint programs at higher education institutions have played a vital role in their sustainable development. Many studies have focused on the evaluation of programs in general but no work to the author understanding has focused on the value chain of joint training programs in Vietnam from different approaches of education institutions, employers, and students. The paper addresses two research questions (i) *What are values added to the value chain of the joint training programs in Vietnam?* (ii) *How can the value chain be operated?* The desk study is used to apply Porter's value chain to joint training programs in Vietnam. Besides, the method of participative enquiry is carried out within the Foreign Trade University and other universities on sharing, agreeing, co-operating such value chain in joint training programs in Vietnam's higher education institutes.

Keywords: Value chain, Joint training programs, Higher education institutions

¹ Tác giả liên hệ, Email: ngocht@ftu.edu.vn

1. Đặt vấn đề

Các trường đại học triển khai chương trình LKĐT quốc tế đầu tiên tại Việt Nam ở bậc thạc sĩ năm 1992 thuộc dự án tài trợ của chính phủ và năm 1995 tại dự án có huy động nguồn lực của xã hội, tiếp theo là ở bậc cử nhân vào năm 2005 và cuối cùng là bậc tiến sĩ vào năm 2011 (Phan, 2008). Quá trình triển khai này một mặt xuất phát từ nhu cầu về đào tạo nguồn nhân lực cho xã hội, song cũng rất tương thích với quá trình đào tạo và phát triển đội ngũ giảng viên trong các trường cử nhân tại Việt Nam. Các chương trình LKĐT bậc thạc sĩ cho phép các giảng viên (GV) đã tốt nghiệp ở nước ngoài về có cơ hội được làm việc trong một môi trường đào tạo mang tính quốc tế, bắt đầu ở vai trò trợ giảng, từ đó củng cố và nâng cao năng lực làm việc theo chuẩn quốc tế. Tiến đến, họ được trực tiếp giảng dạy trong chương trình, tuy mức độ tham gia còn hạn chế do đòi hỏi cao ở các CTĐT bậc thạc sĩ, tiếp theo, họ đã sẵn sàng và chuẩn bị đầy đủ điều kiện để tham gia trong các chương trình LKĐT bậc đại học, ở một vai trò cao và chủ động hơn với tư cách là GV. Theo sau các chương trình LKĐT bậc đại học, một số chương trình LKĐT bậc tiến sĩ đã xuất hiện để đáp ứng nhu cầu nâng cao năng lực nghiên cứu đạt chuẩn quốc tế đối với GV và các cán bộ nghiên cứu, trong khi những người này không có điều kiện ra nước ngoài trong toàn bộ thời gian làm nghiên cứu sinh. Điều này có ý nghĩa rất quan trọng của các chương trình LKĐT quốc tế nhiệm vụ phát triển tổng thể của các trường đại học và là yếu tố cần tính đến khi đánh giá hiệu quả của một chương trình LKĐT.

Thực tế, đã có nhiều nghiên cứu đánh giá CTĐT như mô hình Haufman (SEAMEO, 1999), Kirkpatrick (Kirkpatrick, 1998) và Jack Phillips (Jack & Stone, 2002). Tuy nhiên chưa có nghiên cứu nào đánh giá các giá trị theo chuỗi đối với chương trình LKĐT hiện đang triển khai ở Việt Nam một cách tổng thể cho cơ sở đào tạo, nhà tuyển dụng và người học.

Bài viết sẽ giải quyết các câu hỏi nghiên cứu sau: (i) Các điểm gia tăng trong chuỗi giá trị của chương trình LKĐT là gì? (ii) Sự vận hành chuỗi giá trị trong chương trình LKĐT diễn ra như thế nào? Để trả lời hai câu hỏi trên, bài viết sử dụng phương pháp nghiên cứu tài liệu để ứng dụng mô hình chuỗi giá trị của M. Porter. Ngoài ra, nhóm tác giả cũng thực hiện phương pháp phi thực nghiệm thông qua việc tiếp xúc trực tiếp với các nhà quản lý chương trình LKĐT tại các cơ sở đào tạo như Viện Đào tạo quốc tế - Đại học Kinh tế quốc dân, Khoa Đào tạo quốc tế - Đại học Ngoại thương, Viện Đào tạo quốc tế - Đại học Thương mại, Khoa Quốc tế - Đại học Quốc gia Hà Nội nhằm ghi nhận ý kiến của các chuyên gia trong quá trình ứng dụng mô hình chuỗi giá trị của M. Porter vào chương trình LKĐT.

2. Cơ sở lý thuyết

Đánh giá chương trình đào tạo (CTĐT) là sự thu thập chi tiết các thông tin về một chương trình hoặc một vài khía cạnh của một chương trình để đưa ra các

quyết định cần thiết đối với việc quản lý và tổ chức chương trình. Bản thân đánh giá chính là quá trình nhận thức về giá trị, do đó cần có một hệ quy chiếu để trên cơ sở đó so sánh và đánh giá. Hệ quy chiếu này thường được xác định trên cơ sở mục tiêu cần đạt được đối với một CTĐT. Tùy vào mục đích đánh giá, đơn vị đánh giá mà quá trình đánh giá được tiến hành theo các phương pháp khác nhau và ở phạm vi cấp độ khác nhau.

Thực tế, có rất nhiều các phương pháp đánh giá CTĐT, với mục đích và các tiếp cận khác nhau. Nhìn chung, các phương pháp đánh giá CTĐT đều có những điểm chung theo các nội dung của quá trình triển khai CTĐT.

Một số mô hình đánh giá cơ bản tập trung đánh giá hiệu quả trực tiếp đến người học, thể hiện qua sự phản hồi đánh giá của chính người học, người sử dụng lao động sau khi được đào tạo và hiệu quả kinh tế khi triển khai CTĐT của tổ chức đào tạo như mô hình Kirkpatrick (Kirkpatrick, 1998) và Mô hình Jack Phillips (Jack & Stone, 2002).

Một số mô hình đánh giá khác mang tính tổng hợp hơn sẽ xem xét đến bối cảnh, mục tiêu của CTĐT, quá trình xây dựng và triển khai CTĐT, nhằm đảm bảo CTĐT có sự linh hoạt và cập nhật với những yêu cầu thay đổi từ phía nhà tuyển dụng, đồng thời đảm bảo các yêu cầu chất lượng theo chuẩn của một hệ thống giáo dục nhất định và có chất lượng ngày càng được nâng cao theo xu thế của xã hội. Mô hình CIPP (C: Bối cảnh – Context; I: đầu vào – Input; P: Quá trình – Process; P: Sản phẩm – Product) là mô hình do Ủy ban Nghiên cứu Quốc Gia về đánh giá Phi Delta Kappa do Daniel L. Stuffle Beam (Hội lại TG) làm chủ tịch là một ví dụ cho các mô hình nói trên (Peter, 2005). Hoặc như mô hình Kaufman đề xuất việc đánh giá theo các yếu tố của quá trình triển khai CTĐT trong tổ chức, với năm yếu tố đánh giá gồm đầu vào, quá trình đào tạo, kết quả đào tạo, đầu ra, hiệu quả (Kaufman & cộng sự, 1996). Bộ tiêu chuẩn Tự đánh giá đối với các trường đại học của Bộ Giáo dục và Đào tạo cũng là một ví dụ đánh giá mang tính tổng hợp chất lượng CTĐT các trình độ của giáo dục đại học.

Mô hình Chuỗi giá trị của Micheal Porter mô tả các hoạt động trong một tổ chức và phân ra thành hai nhóm hoạt động chính: (i) Nhóm hoạt động cốt lõi là nơi trực tiếp tạo ra giá trị sản phẩm cho khách hàng; (ii) Nhóm hoạt động phụ trợ bao gồm các hoạt động hỗ trợ trong tổ chức, giúp tổ chức vận hành và thực hiện quá trình tạo ra sản phẩm và chuyển được giá trị sản phẩm cho khách hàng được diễn ra.

Các hoạt động cốt lõi bao gồm các yếu tố đầu vào và quá trình chuẩn bị các yếu tố đầu vào; các hoạt động của quá trình sản xuất/tạo ra sản phẩm; quá trình đưa sản phẩm tới người tiêu dùng; quá trình bán hàng và dịch vụ sau bán hàng.

Nhóm hoạt động hỗ trợ bao gồm mua sắm hậu cần cho cả tổ chức; đảm bảo công nghệ cho vận hành tổ chức, nghiên cứu phát triển sản phẩm mới; công tác

nhân sự đảm bảo nguồn nhân lực cho tổ chức; hệ thống quản lý, hoạch định chiến lược, đảm bảo tài chính và các hệ thống thông tin báo cáo hỗ trợ ra quyết định.

Trong khi nhóm hoạt động cốt lõi là nơi diễn ra các hoạt động sản xuất để đem lại nguồn tài chính duy trì sức sống cho tổ chức, thì nhóm hoạt động hỗ trợ là nơi tuy không mang đến nguồn tài chính, ngược lại, tiêu tốn nguồn lực tài chính, song lại chính là nơi khởi tạo ra toàn bộ hoạt động sản xuất, đóng vai trò như bộ máy đầu não của tổ chức. Một hoạt động sản xuất cụ thể nào đó có thể dừng lại, song nếu nhóm các hoạt động hỗ trợ vẫn được vận hành tốt thì sẽ xuất hiện các hoạt động sản xuất mới đảm bảo cho tổ chức tiếp tục phát triển. Vì vậy, tập trung cho các hoạt động sản xuất cần được ưu tiên, song nâng cao hiệu suất của các hoạt động hỗ trợ, nâng cao chất lượng của bộ máy đầu não lại là yếu tố sống còn cho sự phát triển lâu dài của tổ chức.



Hình 1. Mô hình Chuỗi giá trị của Michael Porter

Nguồn: Nhóm tác giả tổng hợp

Mô hình Chuỗi giá trị của Micheal Porter được xây dựng phù hợp với hoạt động của tổ chức sản xuất. Đối với tổ chức cung cấp dịch vụ, sẽ có những khía cạnh cần được điều chỉnh để phù hợp, vì đặc thù của dịch vụ là “sản phẩm - dịch vụ” mà người mua sẽ cung cấp cho khách hàng không phải sau quá trình sản xuất, mà “mua hàng” xảy ra ngay trong quá trình sản xuất, có sự tham gia trực tiếp của người cung cấp dịch vụ và người tiêu dùng dịch vụ, hay nói cách khác, quá trình “sản xuất sản phẩm” luôn là quá trình “đồng sản xuất/đồng kiến tạo” của bên cung cấp dịch vụ và khách hàng. Điều này càng thể hiện tính đặc thù đối với các cơ sở đào tạo, các trường đại học trong quá trình cung cấp CTĐT, song chính sinh viên (SV) là người tiếp cận trực tiếp CTĐT thông qua quá trình học tập và có thể tạo ra nhiều “sản phẩm đầu ra”- những SV tốt nghiệp. Việc “bán hàng” vì thế không xảy ra sau khi có sản phẩm cuối cùng mà có thể xảy ra trong bất kỳ thời điểm nào của “quá trình sản xuất”, khi người học nhận ra các “giai đoạn quan trọng (Moment of Truth)” nhằm thúc đẩy quá trình học tập, hấp thụ kiến thức, hay ra quyết định về việc theo học trong CTĐT (Gabriel, 2006).

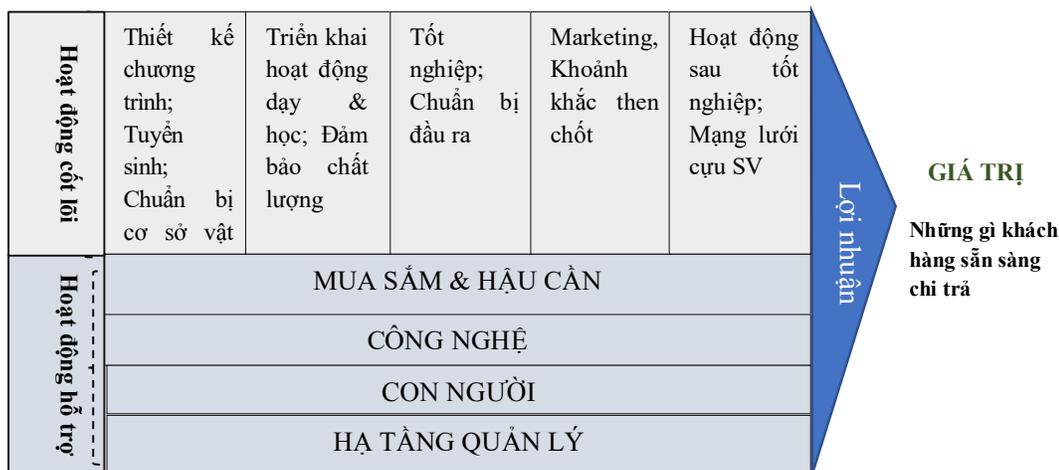
3. Ứng dụng mô hình Michael Porter cho các chương trình LKĐT

3.1 Mô hình Chuỗi giá trị của chương trình LKĐT trong trường đại học

Mô hình Chuỗi giá trị của chương trình LKĐT có thể được điều chỉnh từ mô hình Chuỗi giá trị của Michael Porter như theo hình dưới đây, cụ thể:

Trong hoạt động cốt lõi, yếu tố “vận chuyển đầu vào” chính là quá trình thiết kế chương trình, tuyển sinh và chuẩn bị cơ sở vật chất, sẵn sàng cho hoạt động sản xuất; “sản xuất” trong đào tạo là triển khai thực hiện các hoạt động dạy và học chương trình với kết quả “đầu ra” là hoạt động tốt nghiệp của người học. Nếu như tổ chức sản xuất thông thường sẽ phải tiếp thị để bán hàng thì chương trình sẽ phải tiếp thị các cá nhân tốt nghiệp CTĐT. Chính tỷ lệ thành công của yếu tố này sẽ xác định mức độ thành công của hoạt động cốt lõi. Yếu tố “dịch vụ” trong CTĐT sau giai đoạn tốt nghiệp của người học sẽ là mạng lưới cựu học viên/sinh viên/giảng viên của nhà trường cùng những hoạt động hỗ trợ người học sau tốt nghiệp.

Hoạt động hỗ trợ của tổ chức sản xuất thông thường không có gì khác biệt so với của CTĐT. Để vận hành các chuỗi giá trị thì dù trong lĩnh vực nào cũng cần các yếu tố: (i) Mua sắm và hậu cần; (ii) Công nghệ; (iii) Con người và (iv) Hạ tầng quản lý (Hình 2).



Hình 2. Trường đại học và chương trình LKĐT từ góc nhìn của Mô hình Chuỗi giá trị

Nguồn: Nhóm tác giả tổng hợp

Ứng dụng mô hình này để đánh giá hoạt động của nhà trường đối với việc đào tạo nhân lực có trình độ đạt chuẩn quốc tế, có thể nhìn thấy được sự đóng góp các nội dung của một CTĐT đối với xây dựng năng lực cho người lao động.

Đối với nhà trường, cũng có thể xem xét những đóng góp của quá trình triển khai hoạt động trong CTĐT cho nhóm các hoạt động hỗ trợ, củng cố bộ máy vận

hành cơ bản và phục vụ cho chiến lược phát triển lâu dài của nhà trường. Phần tiếp theo sẽ lần lượt xem xét quy trình tạo ra giá trị sản phẩm của chương trình LKĐT, những tác động của các yếu tố đó tới sản phẩm đầu ra – SV tốt nghiệp có năng lực làm việc đạt yêu cầu của các nhà tuyển dụng và tác động của cả quá trình triển khai chương trình LKĐT tới sự phát triển của tổ chức.

3.2 Sự vận hành của chuỗi giá trị trong chương trình LKĐT trong trường đại học

Đối với một CTĐT, các yếu tố đầu vào là CTĐT, người học, giảng viên và các điều kiện cơ sở vật chất khác để triển khai CTĐT. Trong chương trình LKĐT, thiết kế chương trình thuộc về phía đối tác. Giá trị gia tăng từ chương trình của người học sẽ cao hơn khi có thể thu hút được những người học có tâm thế và sự chuẩn bị cho việc học tập tốt. Quá trình chuẩn bị cho GV và SV có được môi trường thuận lợi để trao đổi cởi mở cũng là yếu tố làm gia tăng chất lượng học tập trong CTĐT.

Công đoạn sản xuất chính để tạo ra giá trị sản phẩm trong một CTĐT chính là các hoạt động giảng dạy, kiểm tra đánh giá và hỗ trợ học tập và các hoạt động đảm bảo chất lượng của chương trình. Trong hoạt động giảng dạy, phương pháp giảng dạy và kiểm tra đánh giá là các nội dung quan trọng thể hiện tính tích cực của CTĐT. Một CTĐT tiên tiến luôn tạo môi trường cho người học được trải nghiệm các bước của quá trình học tập, từ tiếp thu kiến thức (nghe giảng), tư duy phân tích, thể hiện qua các bài viết mô tả (reflective writing) và các bài phân tích tình huống với các cấp độ khác nhau; các cơ hội thực hành, qua các bài tập giải quyết tình huống giả định hoặc thực tế, hay các cơ hội thực tập tại cơ sở thực tế. Việc kiểm tra, đánh giá không chỉ nhằm đánh giá kết quả học tập của người học thông qua điểm số hoặc việc đạt hay không đạt, mà nó phải là sự nối tiếp của quá trình học tập khi người học nhận được các nhận xét chi tiết trên các bài tập của họ. Chính việc đưa thông tin phản hồi chi tiết trong quá trình đánh giá thể hiện tính “cá nhân hóa - lấy người học làm trung tâm” là ưu điểm nổi trội của một CTĐT tiên tiến. Các phương pháp giảng dạy, kiểm tra đánh giá đa dạng đồng thời giúp cho người học có thể học hỏi và thực hành các kỹ năng và thái độ cần thiết, như các kỹ năng thuyết trình, kỹ năng giải quyết vấn đề, kỹ năng làm việc nhóm, tính trung thực và tính đúng giờ.

Kết quả đầu ra, đánh giá tốt nghiệp và chuẩn bị cho người học tiếp cận với môi trường làm việc sau khi ra trường là công đoạn tiếp theo. Mục tiêu của cả quá trình đào tạo là chuẩn bị cho người học có được kiến thức kỹ năng và thái độ tốt để họ trở thành nhân lực “thu hút” trong cách tiếp cận người sử dụng lao động và đối tượng được các nhà tuyển dụng mong muốn tìm kiếm. Quá trình này cần được chuẩn bị trong suốt quá trình sản xuất – quá trình học tập trong nhà trường, thông

qua các hoạt động của nhà trường kết nối với các tổ chức doanh nghiệp, như một kênh phản hồi từ thị trường lao động để nhà trường và người học nhận thức được yêu cầu của thực tế để nỗ lực và điều chỉnh quá trình học tập khi cần thiết và có thể. Các hoạt động kết nối thực tế có thể là việc mời các chuyên gia, các nhà quản lý, các doanh nhân đến nói chuyện, tham gia vào các hội đồng đánh giá, ban giám khảo các cuộc thi. Thông qua các hoạt động này, người học được cung cấp thông tin thực tế, được truyền cảm hứng cho sự học hỏi và động lực phấn đấu trên con đường nghề nghiệp sau này. Nhà trường cũng có cơ hội cập nhật thông tin cho các nhà tuyển dụng về môi trường đào tạo của nhà trường, hiểu thêm về sinh viên và tạo điều kiện cho họ có thể tiếp cận tốt hơn với nguồn nhân lực tương lai cho doanh nghiệp của mình, cũng có nghĩa là chuẩn bị đầu ra cho chính SV của nhà trường.

Ở giai đoạn này, cơ sở đào tạo cũng có thể đánh giá hiệu quả kinh tế của quá trình triển khai CTĐT, thông qua hạch toán nguồn thu từ học phí của người học, chi phí của cả quá trình triển khai chương trình.

Bước tiếp theo trong quá trình tạo giá trị cho sản phẩm CTĐT theo mô hình Chuỗi giá trị của Micheal Porter là Marketing - Bán hàng, nghĩa là công đoạn đưa sản phẩm đến tay người tiêu dùng. Tuy nhiên, đối với trường đại học thì đặc thù riêng của sản phẩm đào tạo này là bên cung cấp sản phẩm và khách hàng cần cùng nhau tạo ra giá trị sản phẩm. Người học phải học và bồi đắp năng lực cho bản thân từ bài giảng trên lớp, từ quá trình tham gia các hoạt động hỗ trợ học tập. Những Khoảnh khắc sự thật (Moment of Truth) - là những khoảnh khắc mà người học được thuyết phục để có tâm thế cởi mở (hoặc bảo thủ) cho việc học tập và quyết định học tập/hoặc không học tập trong chương trình. Những khoảnh khắc này chính là quá trình tích lũy từ hành vi của từng giảng viên, từng cán bộ, người bảo vệ, cô thủ thư, bạn học cùng lớp hay bất kỳ một thành viên trong trường. Văn hóa phục vụ, hỗ trợ và hợp tác của toàn bộ đội ngũ cán bộ nhân viên nhà trường đối với người học là một đặc điểm rõ nét trong các trường đại học quốc tế. Văn hóa này cũng cần được xây dựng và phát triển trong các trường đại học tự chủ, khi mà trong thời gian dài, với vị thế quan trọng, các trường còn chưa quan tâm hoặc còn thấp. Cụ thể, thư viện chỉ mở cửa theo đúng giờ hành chính, thậm chí còn ngắn hơn vì thủ thư có thể đề nghị SV nghỉ sớm để thực hiện các nghiệp vụ thư viện, các nhân viên hành chính thực hiện các hoạt động như quan hệ xin – cho.

Bước cuối cùng trong nhóm các hoạt động triển khai CTĐT là dịch vụ sau đào tạo. Đó có thể hiểu là công tác xây dựng mạng lưới cựu học viên, cập nhật thường xuyên tình hình hoạt động của họ trong thực tế, các bước thăng tiến trên con đường nghề nghiệp, những nhu cầu đào tạo nâng cao mới phát sinh, khai thác và khuyến khích sự đóng góp của cựu học viên đối với nhà trường. Tại các trường đại học ở các nước tiên tiến, công tác kết nối với cựu SV rất phát triển. Đối với

một số trường, nguồn tài chính và các hỗ trợ vật chất và chuyên môn khác, cũng như việc kết nối mạng lưới từ cựu học viên đóng một vai trò quan trọng trong quá trình vận hành của nhà trường. Đây cũng là điều cần lan tỏa đối với tất cả các CTĐT, đặc biệt trong các trường đại học tự chủ và như một nét đặc trưng cho một trường đại học đạt chuẩn quốc tế.

3.3 Các điểm gia tăng giá trị trong Chuỗi giá trị của chương trình LKĐT trong trường đại học

Dựa vào kết quả phỏng vấn, xử lý dữ liệu điều tra, nhóm nghiên cứu xây dựng bảng dưới đây tóm tắt các nội dung hoạt động cốt lõi trong một chương trình LKĐT, gắn ý nghĩa/giá trị của các hoạt động này đối với việc đem lại giá trị cho người học và đóng góp vào sự phát triển của nhà trường theo hướng tiếp cận tới các chuẩn quốc tế của các CTĐT trên thế giới.

Bảng 1. Các điểm gia tăng giá trị trong Chuỗi giá trị của Chương trình LKDT

Các hoạt động cốt lõi	Nội dung	Các hoạt động cụ thể liên quan	Giá trị mong đợi đối với người học/người sử dụng lao động	Giá trị mong đợi đối với tổ chức	Cách thức/Tiêu chí đánh giá	Phương pháp/Thang đo
Tập họp các yếu tố đầu vào	<ul style="list-style-type: none"> - Bản thiết kế - Nghiên cứu và cụ thể - CTĐT đáp ứng yêu cầu của - Làm phong phú nguồn học - Mức độ cập nhật - Bản mô tả CTĐT - Hóa để triển khai thị trường lao động - Theo chuẩn quốc tế - Mở rộng quan hệ hợp tác với các đối tác quốc tế thường xuyên 	<ul style="list-style-type: none"> - Sinh viên (SV) - Công tác tuyển sinh - Được chuẩn bị hòa nhập - Làm phong phú các hoạt động trong nhà trường - Số lượng sinh viên - Hoạt động định hướng - Môi trường tốt và tâm thế sẵn sàng học tập - SV chất lượng tốt, đa dạng 	<ul style="list-style-type: none"> - Số SV nước ngoài - Số GV nước ngoài - Số GV được nâng chuẩn trong chương trình - Số GV đạt chuẩn quốc tế - Số GV nước ngoài - Số GV được nâng chuẩn trong chương trình - Các hoạt động giao lưu tương tác giữa GV Việt Nam và GV quốc tế 	<ul style="list-style-type: none"> - Số liệu thống kê - Bản mô tả và đánh giá theo thang đo - Số liệu thống kê - Bản mô tả - Các tình huống điển hình 		
	<ul style="list-style-type: none"> - Các yếu tố cơ sở vật chất (CSVC) 	<ul style="list-style-type: none"> - Đảm bảo trang thiết bị phục vụ môi trường đào tạo tiên tiến - Có điều kiện thuận lợi cho quá trình học tập (phòng học chất lượng cao được trang bị các phương tiện kỹ thuật cần thiết) 	<ul style="list-style-type: none"> - Nâng cao chất lượng CSVC, đặt ra chuẩn mới về CSVC của nhà trường 	<ul style="list-style-type: none"> - Đóng góp về CSVC của chương trình cho nhà trường 	<ul style="list-style-type: none"> - Mô tả và số liệu 	

Các hoạt động cốt lõi	Nội dung	Các hoạt động cụ thể liên quan	Giá trị mong đợi đối với người học/người sử dụng lao động	Giá trị mong đợi đối với tổ chức	Cách thức/Tiêu chí đánh giá	Phương pháp/Thang đo
Quá trình sản xuất	<ul style="list-style-type: none"> - Quá trình triển khai việc giảng dạy - Các hoạt động hỗ trợ học tập - Hoạt động kiểm tra đánh giá kết quả học tập - Hoạt động đảm bảo chất lượng đào tạo 	<ul style="list-style-type: none"> - Giảng dạy trên lớp với các phương pháp đa dạng, - Giảng dạy qua thực tế: Khảo sát thực tế có hướng dẫn để làm báo cáo - Các hoạt động tư vấn, giải đáp, do GV hoặc SV - Hệ thống đánh giá học tập đa dạng, bao gồm nhận xét cá nhân - Các hoạt động kiểm định chất lượng của tổ chức kiểm định liên quan; - Các hoạt động lấy thông tin phản hồi từ GV, SV 	<ul style="list-style-type: none"> - Người học có động lực và điều kiện để học tập tốt - Người học nhìn rõ kết quả học tập: mức độ hiểu, hấp thụ và ứng dụng kiến thức trong quá trình học tập - Quá trình học tập được quan tâm tới từng cá nhân (các nhận xét chi tiết là rất quan trọng trong quá trình đánh giá học tập, đảm bảo tính cá nhân hóa quá trình học tập, lấy người học làm trung tâm) 	<ul style="list-style-type: none"> - Tạo môi trường làm việc chất lượng cao, đòi hỏi viên cao cho đội ngũ GV và cán bộ nhân viên → Tăng năng lực làm việc theo chuẩn quốc tế cho đội ngũ (trình độ của đội Anh; số bài báo quốc tế; số công trình nghiên cứu hợp tác với đối tác) - Mức độ lan tỏa, phương pháp giảng dạy/kiểm tra đánh giá... tới các chương trình khác trong nhà trường 	<ul style="list-style-type: none"> - Kết quả học tập của chất lượng học, của GV - Mức độ được nâng cao (trình độ tiếng Anh; số bài báo quốc tế; số công trình nghiên cứu hợp tác với đối tác) 	<ul style="list-style-type: none"> - Số liệu thống kê - Bản mô tả và phân hời của người các thang đo
Chuẩn bị đầu ra	<ul style="list-style-type: none"> - Công tác tốt nghiệp; - Chuẩn bị đầu ra - Hiệu quả đào tạo 	<ul style="list-style-type: none"> - Lễ tốt nghiệp - Kết nối với các tổ chức, doanh nghiệp, tạo mạng lưới đồng hành với nhà trường trong quá trình đào tạo, thông qua các hoạt động đa dạng trong suốt quá trình đào tạo: mời nói 	<ul style="list-style-type: none"> - Tự tin vào chất lượng của bản thân; - Được tiếp cận và hỗ trợ bởi mạng lưới kết nối với các cơ quan thực tế để tìm vị trí công việc thích hợp 	<ul style="list-style-type: none"> - Được lắng nghe thông tin phản hồi về quá trình đào tạo từ góc nhìn thực tiễn - Được kip thời cập nhật những thay đổi thực tế; - Được thông tin và “trình diễn” về kết quả đào tạo cũng như quá trình đào tạo của nhà trường cho các nhà tuyển dụng. 	<ul style="list-style-type: none"> - Kết quả đào tạo qua số lượng tốt nghiệp; - Mạng lưới kết nối, đặc biệt là số đầu kế toán mỗi mang tính quốc tế; - Số các dự án nghiên cứu tư vấn được khởi sinh từ mạng 	<ul style="list-style-type: none"> - Số liệu thống kê; Ý kiến chuyên gia; - Số liệu hạch toán

Các hoạt động cốt lõi	Nội dung	Các hoạt động cụ thể liên quan	Giá trị mong đợi đối với người học/người sử dụng lao động	Giá trị mong đợi đối với đối với tổ chức	Cách thức/Tiêu chí đánh giá	Phương pháp/Thang đo
		chuyện, tham gia vào quá trình đánh giá, các hội thảo; ban giám khảo các cuộc thi, các sự kiện trang trọng, đặt hàng các nghiên cứu dự án	- Hạch toán hiệu quả đào tạo	- Hạch toán hiệu quả đào tạo	lưới quan hệ các cơ quan thực tế trong chương trình. - Đóng góp tài chính cho nhà trường	
Marketing/ Bán hàng	- Các hoạt động truyền thông quảng bá về nhà trường - Các “ Khoảnh khắc sự thật ”	- Trang web và ấn phẩm về chương trình; Mức độ cập nhật và chất lượng thông tin được cung cấp - Được tin được cung cấp - Chất lượng phục vụ giao tiếp của đội ngũ cán bộ nhân viên nhà trường - Sự có mặt và hoạt động của Góc tư vấn / giờ tư vấn...	- Được cung cấp các thông tin cập nhật, trung thực về các hoạt động của chương trình - Được hiểu, được lắng nghe, được hỗ trợ, giúp đỡ để giải quyết các vấn đề về học tập nói chung, và các vấn đề liên quan của cá nhân	- Các hoạt động truyền thông báo chất lượng và hấp dẫn - Tạo môi trường giao tiếp hiện đại, văn minh giữa tất cả các đối tượng tham gia vào chương trình đào tạo: GV, đội ngũ phục vụ, quản lý.	- Các loại ấn phẩm, thông tin công cụ truyền thông mang tính mới - Sự chuyển biến trong chất lượng văn hóa phục vụ của nhà trường - Các tình huống điển hình	- Mô tả và các đánh giá theo thang đo
Dịch vụ	Hoạt động Cựu học viên	- Thành lập mạng lưới cựu học viên - Các hoạt động kết nối xây dựng mạng lưới cựu học viên	- Tham gia vào cộng đồng tin học viên - Kết nối với cộng đồng học viên quốc tế	- Mở rộng mạng lưới cựu học viên - Đa dạng hóa hoạt động cựu học viên - Thêm nguồn lực cho hoạt động của trường: đóng góp tài chính, mối quan hệ, chuyên gia.	- Số lượng cựu học viên - Các mạng lưới kết theo thang đo nói - Tình huống điển hình	- Số liệu thống kê - Các đánh giá

Nguồn: Nhóm tác giả tổng hợp

Nhìn vào Bảng 2 có thể thấy cột đầu tiên bên trái là tập hợp các yếu tố của hoạt động cốt lõi, bao gồm: (i) Tập hợp các yếu tố đầu vào, (ii) Quá trình sản xuất, (iii) Đầu ra, (iv) Marketing/ bán hàng, (v) Dịch vụ sau bán. Tương ứng với các yếu tố này trong hệ tham chiếu của CTĐT được liệt kê ở cột tiếp theo. Giá trị gia tăng trong các chuỗi giá trị này được nhìn nhận từ các đối tượng khác nhau là khác nhau. Giá trị mong đợi từ người học và người sử dụng lao động không thể trùng khớp với giá trị gia tăng chờ đợi của tổ chức đào tạo. Để đo lường sự gia tăng của các giá trị này cần có bản mô tả và tiêu chí đánh giá và cho điểm.

Ví dụ, với yếu tố đầu vào là CTĐT thì người học hay người sử dụng lao động mong chờ chương trình đó phải đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động và theo chuẩn quốc tế. Tổ chức đào tạo chờ đợi giá trị gia tăng ở điểm chương trình đó phải làm phong phú nguồn học liệu và giúp mở rộng quan hệ hợp tác với các đối tác quốc tế. Do đó, để đo lường mức độ gia tăng thì tiêu chí đánh giá mà nhóm nghiên cứu đề xuất là mức độ cập nhật thường xuyên của chương trình này. Căn cứ vào đó, mỗi tổ chức có thể xây dựng thang đo từ 1 đến 5 với mô tả chi tiết các thang đo đó.

Hoặc như yếu tố GV trong tập hợp các yếu tố đầu vào, người học mong muốn được học với GV kinh nghiệm, thể hiện qua bằng cấp, ngôn ngữ, chuyên môn, còn tổ chức đào tạo nhắm tới số lượng GV đạt chuẩn quốc tế tham gia chương trình và số GV nước ngoài trên tổng số GV. Có những tổ chức sẽ hướng tới việc giảm dần số GV nước ngoài tham gia chương trình là giá trị gia tăng nhưng cũng có những tổ chức coi chỉ số GV nước ngoài cao là mục đích hướng tới. Vì vậy, nhất thiết các chủ thể phải xây dựng tiêu chí đánh giá cụ thể, lượng hóa được, để từ đó đối chiếu tới các thang đo tương ứng.

Yếu tố “Triển khai” CTĐT thuộc yếu tố “Sản xuất” khá phức tạp khi mà người học và tổ chức đào tạo mong chờ nhiều giá trị gia tăng cùng lúc. Trong khi người học mong muốn (1) Có động lực và điều kiện để học tập tốt; (2) Nhìn rõ kết quả học tập: mức độ hiểu, hấp thụ và ứng dụng kiến thức trong quá trình học tập; (3) Quá trình học tập được quan tâm tới từng cá nhân, thì tổ chức đào tạo hướng tới các giá trị như (1) Tạo môi trường làm việc chất lượng cao, đòi hỏi cao cho đội ngũ GV và cán bộ nhân viên để từ đó, tăng năng lực làm việc theo chuẩn quốc tế cho đội ngũ; (2) Theo dõi chất lượng học tập của người học; (3) Lan tỏa các hệ thống kiểm tra đánh giá học tập; kiểm định chất lượng... Do đó, các tiêu chí đánh giá các giá trị này rất đa dạng, bao gồm nhưng không giới hạn ở kết quả học tập của học viên như phản hồi của người học, của GV, mức độ được nâng cao trình độ của đội ngũ (trình độ tiếng Anh; số bài báo quốc tế; số công trình nghiên cứu hợp tác với đối tác), mức độ lan tỏa, phương pháp giảng dạy/ kiểm tra đánh giá tới các CTĐT khác trong nhà trường.

4. Kết luận

Các chương trình LKĐT là một hình thức khá đặc thù của các nước đang phát triển hoặc có mức độ phát triển thấp hơn về giáo dục trong việc thiết kế tổ chức các hoạt động đào tạo của mình, nhằm tạo cơ hội cho người học tiếp cận với các nền giáo dục tiên tiến một cách hiệu quả hơn, cũng như qua đó sẽ học hỏi và lan tỏa những hiệu ứng tích cực, giúp cho nền giáo dục của nước mình vươn lên hòa nhập với hệ thống giáo dục quốc tế.

Ngày nay, trong một thế giới toàn cầu với thị trường lao động và các hoạt động sản xuất kinh tế ngày càng mở rộng, xuyên qua biên giới các quốc gia, các vùng miền lãnh thổ, không chỉ các trường đại học ở các nước kém phát triển hơn mà ngay cả các trường đại học của các nước phát triển cũng phải chú trọng tính quốc tế trong các CTĐT. Các hình thức liên kết, hợp tác quốc tế cũng hết sức đa dạng và khái niệm về tính quốc tế và xu hướng quốc tế hóa cũng mang nhiều nét khác nhau.

Có thể thấy các phương pháp đánh giá CTĐT rất đa dạng, với các cách tiếp cận khác nhau, tuy nhiên luôn bao gồm hiệu quả đối với đối tượng liên quan tới chương trình. Việc xác định rõ mục tiêu của tổ chức đánh giá là bước đi quan trọng cần làm rõ khi đánh giá CTĐT.

Vì vậy, đánh giá các chương trình LKĐT cần chú ý đến mục tiêu của chương trình đối với người học: cung cấp trình độ học vấn và năng lực làm việc đạt chuẩn quốc tế; đóng góp vào sự phát triển theo hướng đạt chuẩn quốc tế của nhà trường. Khung tham chiếu để lựa chọn tiêu chí đánh giá chương trình LKĐT quốc tế là Chuỗi giá trị đối với người học và tổ chức đào tạo. Kết quả nghiên cứu của bài viết là một căn cứ phục vụ cho mục tiêu nhóm tác giả đã phân tích trên đây.

Lời cảm ơn

Bài viết là sản phẩm của Đề tài nghiên cứu khoa học cấp trường “***Xây dựng bộ tiêu chí đánh giá hiệu quả chương trình liên kết đào tạo quốc tế tại trường Đại học Ngoại thương***”, Mã số: ***NVCS2019-07***.

Tài liệu tham khảo

- Gabriel, E. (2006), “Value chain for services, a new dimension of Porter’s value chain”, *IMS International Journal*, <http://www.olegabirel.com>, ngày truy cập 21/11/2020.
- Phan, T.C. (2006), “Các tiêu chí cơ bản đánh giá trường đại học đạt tầm quốc tế”, *Tạp chí Khoa học Giáo dục*, Số 15, tr. 12 -25.
- Kirkpatrick, D.L. (1998), *Evaluating training programs: the four levels*. San Francisco, CA: Barrett-Koehler.
- Kaufman, R., Keller, J. & Watkins, R. (1996), “*What works and what doesn’t: Evaluation beyond Kirkpatrick*”, *Nonprofit Management Leadership*, Vol. 35 No. 2, pp. 8 - 12.
- Phillips, J. & Stone, R. (2002), *How Measure Training Results*, McGraw-Hills.
- Peter, F.O. (2005), *Developing the Curriculum*, 6th Edition, Pearson.