

PHẦN II: TỰ ĐÁNH GIÁ THEO CÁC TIÊU CHUẨN, TIÊU CHÍ

Tiêu chuẩn 6: Đội ngũ giảng viên, nghiên cứu viên

Mở đầu:

Đội ngũ GV tham gia giảng dạy và hướng dẫn chương trình sau đại học được qui hoạch, tuyển dụng đáp ứng yêu cầu đào tạo, NCKH và các hoạt động PVCĐ. Đội ngũ GV có năng lực chuyên môn cao, tích cực tham gia các loại hoạt động NCKH và xã hội hóa kết quả nghiên cứu. Việc tuyển dụng, đề bạt cán bộ được thực hiện công khai, đúng qui định và dựa trên trình độ chuyên môn, kinh nghiệm giảng dạy và thành tích học thuật. Việc phân công trách nhiệm đào tạo và mối quan hệ công tác được phân định rõ ràng, phù hợp với trình độ, kinh nghiệm kỹ năng của GV. Việc quản lý theo kết quả công việc và ghi nhận thành tích của GV, tạo động lực cho việc hoàn thành trách nhiệm giảng dạy, nghiên cứu và các hoạt động PVCĐ.

Tiêu chí 6.1. Việc qui hoạch đội ngũ giảng viên (bao gồm việc thu hút, tiếp nhận, bổ nhiệm, bố trí, chấm dứt hợp đồng và cho nghỉ hưu) được thực hiện đáp ứng yêu cầu đào tạo, nghiên cứu khoa học và các hoạt động phục vụ cộng đồng

1. Mô tả:

Công tác qui hoạch đội ngũ GV tham gia giảng dạy và hướng dẫn CTĐT chuyên ngành CNKTMT trình độ ThS được thực hiện theo qui trình chặt chẽ, phù hợp với qui định chung của Trường. Căn cứ theo chiến lược phát triển giai đoạn 2015 – 2020 [H6.06.01.01] và thực hiện công tác qui hoạch, Trường đã ban hành các văn bản về hành lang pháp lý; qui định về tiêu chuẩn chức danh cán bộ lãnh đạo các cấp thuộc trường; qui định về tiêu chuẩn chức danh lãnh đạo Khoa, Phòng, Trung tâm, Viện, Bộ môn thuộc khoa và tương đương thuộc Trường. Theo đó, công tác qui hoạch và bồi dưỡng cán bộ của trường đều được thực hiện theo định hướng phát triển của trường và đáp ứng nhu cầu đào tạo [H6.06.01.02]. Mỗi giai đoạn Trường đều thực hiện rà soát, bổ sung qui hoạch [H6.06.01.03]. Theo kết quả rà soát tình hình nhân sự và nhu cầu đào tạo, Trường xây dựng kế hoạch tuyển dụng. Việc tuyển dụng được thực hiện theo qui trình tuyển dụng viên chức, có tiêu chí rõ ràng, công khai minh bạch [H6.06.01.04]. Hiện nay, đội ngũ GV thực hiện CTĐT chuyên ngành CNKTMT trình độ ThS được qui hoạch theo định hướng nghiên cứu và ứng dụng. Tổng số GV tham gia chương trình là 14 GV, trong đó có 8 GV của khoa trực tiếp giảng dạy trên tổng số 20 GV cơ hữu của khoa hiện có và 6 GV thỉnh giảng được mời từ bên ngoài. Độ tuổi bình quân của GV cơ hữu trực tiếp

giảng dạy là 47,1 tuổi; số cán bộ đạt trình độ TS là 7 người, chiếm tỷ lệ 50%; PGS là 6 người, chiếm tỷ lệ 42,8%, GS là 1 người, chiếm tỉ lệ 7,2% [H06.06.01.05]. Ngoài ra, chương trình còn có sự tham gia giảng dạy của các GV kiêm nhiệm, GV thỉnh giảng là các GV có uy tín từ nhiều trường ĐH, viện nghiên cứu, các tổ chức trong nước và nước ngoài [H6.06.01.06].

Để đảm bảo về mặt số lượng và chất lượng đội ngũ, Trường đã xây dựng lộ trình phát triển GV trong giai đoạn 5 năm 2020 – 2025. Trên cơ sở đó, xây dựng kế hoạch tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng viên chức đảm bảo đội ngũ kế cận, đảm bảo cơ cấu độ tuổi dựa trên khối lượng công việc đang thực hiện của GV và lực lượng GV sắp nghỉ hoặc đã nghỉ hưu [H6.06.01.07].

Bảng 6.1: Đội ngũ cán bộ cơ hữu tham gia thực hiện CTĐT

TT	Trình độ, học vị, chức danh	Số lượng GV	GV cơ hữu		GV thỉnh giảng trong nước
			GV trong biên chế trực tiếp giảng dạy	GV kiêm nhiệm là cán bộ quản lý	
1	GS, PGS	7	2	2	3
2	TSKH	-	-	-	
3	TS	7	4	-	3
4	ThS	-	-	-	
	Tổng số	14	6	2	6

Trường có chiến lược ngắn hạn và dài hạn qui hoạch phát triển đội ngũ GV đạt chuẩn theo qui định. Việc đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho từng GV được giao cho các Bộ môn đảm nhận, các GV trẻ trước khi đứng lớp đều được một GV có kinh nghiệm kèm cặp bồi dưỡng về chuyên môn [H6.06.01.08].

Việc bổ nhiệm các chức danh lãnh đạo, quản lý đối với GV dựa trên cơ sở trình độ chuyên môn, năng lực và thành tích NCKH của GV nhằm nâng cao chất lượng, hiệu quả đào tạo của Trường. Qui trình bổ nhiệm cán bộ được thực hiện công khai, tiêu chí bổ nhiệm rõ ràng và được thực hiện đúng qui định của Trường. Trường đã ban hành Qui định về tiêu chuẩn và qui trình bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo, quản lý. Qui định này được thực hiện thống nhất trong Trường [H6.06.01.09].

Trong hơn 3 năm qua, để đảm bảo về số lượng và chất lượng đội ngũ giảng dạy cho CTĐT, Trường có chính sách thu hút và tuyển dụng GV có trình độ tiến sĩ, chức danh PGS về giảng dạy cho CTĐT. Trường khoa chuyên môn luôn quan tâm và tích cực hỗ trợ cho GV bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn đáp ứng yêu cầu giảng dạy của chương trình [H6.06.01.10].

Việc chấm dứt hợp đồng làm việc, nghỉ chế độ và nghỉ hưu của GV cơ hữu được thực hiện nghiêm túc và đúng qui định. Hàng năm, Trường và khoa có kế hoạch cụ thể về gia hạn hoặc chấm dứt hợp đồng với GV nghỉ hưu. Việc chấm dứt, gia hạn hợp đồng hoặc nghỉ hưu đều được thông báo trước cho GV. Các chế độ và phúc lợi xã hội được thực hiện theo đúng các chính sách hiện hành [H6.06.01.11].

2. Điểm mạnh:

Việc qui hoạch đội ngũ GV (bao gồm việc thu hút, tiếp nhận, bổ nhiệm, bố trí, chấm dứt hợp đồng) được thực hiện tốt và đã đáp ứng tốt yêu cầu đào tạo. Đội ngũ GV của Trường đáp ứng tốt các yêu cầu giảng dạy và quản lý cũng như các hoạt động chuyên môn khác. Chương trình có đội ngũ GV cơ hữu và thỉnh giảng mạnh về năng lực và sẵn sàng thực hiện các hoạt động giảng dạy, NCKH.

3. Điểm tồn tại:

Công tác qui hoạch, phát triển đội ngũ GV còn chưa chú trọng đúng mức về cơ cấu độ tuổi của GV cơ hữu trong phạm vi chương trình, khoa và Trường dẫn đến nguy cơ hụt hẫng đội ngũ GV có chức danh GS, PGS.

4. Kế hoạch hành động:

Từ năm 2021 trở đi, tiếp tục rà soát các chính sách thu hút giảng viên có học vị TS, PGS. Hoàn thiện, các chính sách nhằm khuyến khích đội ngũ GV tích cực tham gia NCKH. Tuyển dụng GV cơ hữu yêu cầu về độ tuổi dưới 45 đối với người học vị TS, dưới 50 đối với người có chức danh GS, PGS để sử dụng lâu dài.

5. Tự đánh giá: tiêu chí đạt (mức 5/7)

Tiêu chí 6.2: Tỷ lệ giảng viên/người học và khối lượng công việc của đội ngũ giảng viên được đo lường, giám sát làm căn cứ cải tiến chất lượng hoạt động đào tạo, nghiên cứu khoa học phục vụ cộng đồng

1. Mô tả:

Theo qui định về ĐTSĐH, 100% GV trực tiếp tham gia giảng dạy sau khi tuyển sinh đều phải có trình độ học vị từ TS trở lên. Để đo lường và đánh giá khối lượng công

việc của GV nhằm xác định số lượng GV cần thiết đáp ứng nhu cầu của CTĐT. Khoa đã sử dụng chỉ số qui đổi thời gian toàn phần (Full-time Equivalent - FTE) và tỷ lệ GV/HV. Đối với chỉ số FTE cho GV, được tính dựa trên lượng thời gian đầu tư cho chương trình. 1 FTE tương đương với 40 giờ làm việc một tuần, 44 tuần/năm theo qui định tại qui chế làm việc của GV (tương đương với làm việc toàn thời gian). GV thỉnh giảng trung bình làm việc một nửa thời gian so với GV toàn thời gian tương đương 0,5 FTE (xem bảng 6.2).

Bảng 6.2: Số lượng GV của CTĐT

Hạng mục	Nam	Nữ	Tổng số		% FTE
			Số lượng	FTEs	
GS	1		1	-	
PGS	10	1	11	-	
GS/GV toàn thời gian	5	5	10	10	69
GS/GV không toàn thời gian	0	0	0	0	
TS thỉnh giảng	7	2	9	4,5	31
Tổng số	12	7	19	14,5	100

Để tính FTE của người học, chương trình dựa trên lượng thời gian đầu tư cho việc học. Do đặc thù của CTĐT chủ yếu là các đối tượng vừa làm vừa học. Vì vậy, giờ học của HV là bán thời gian. 1 FTE tương đương 24 giờ học/tuần thì FTE của một HV bán thời gian có chương trình học 12 giờ/tuần sẽ là 0.5 (xem bảng 6.3)

Bảng 6.3: Tỷ lệ GV/người học của CTĐT

Năm học (1)	Số lượng HV (2)	Tổng số FTEs của GV (3)	Tổng số FTEs của HV (4=2*0.5)	Tỷ lệ GV/HV (5=3/4)
2017-2018	17	14,5	8,5	1,7
2018-2019	26	14,5	13,0	1,1
2019-2020	10	14,5	5,0	2,9

Hàng năm, chương trình cũng mời thêm GV là những nhà khoa học đầu ngành, có uy tín và kinh nghiệm chuyên môn từ các cơ quan nghiên cứu đến giảng dạy. Số giờ

giảng do GV mời ngoài đảm nhiệm chiếm khoảng 50 % số học phần của chương trình [H6.06.01.01].

Vào cuối mỗi năm học, các GV đều thực hiện việc TĐG kết quả thực hiện nhiệm vụ năm học và xác định kế hoạch trong năm học tới thông qua bản tự nhận xét, đánh giá của viên chức. Việc đánh giá được thực hiện theo qui trình và có sự đánh giá của lãnh đạo bộ môn, lãnh đạo khoa và của Trường. Căn cứ nhiệm vụ theo chức danh và căn cứ nhiệm vụ được giao, cá nhân TĐG khối lượng, chất lượng công việc và mức độ hoàn thành, bộ môn đánh giá, lãnh đạo chương trình đánh giá, cuối cùng Hội đồng thi đua cấp trường đánh giá và phân loại đánh giá đối với viên chức [H26.06.02.02].

Việc làm thường niên này không chỉ giúp từng GV TĐG được năng lực thực hiện nhiệm vụ của mình, từ đó đề xuất các giải pháp tự học tập nâng cao trình độ; mà còn giúp các cấp quản lý có được cái nhìn tổng quan về tình hình thực hiện nhiệm vụ giảng dạy của GV trong chương trình, từ đó có những định hướng điều chỉnh phù hợp [H6.06.02.03].

2. Điểm mạnh:

Khối lượng công việc của GV đều được đo lường, giám sát cụ thể qua việc phân công nhiệm vụ, theo dõi việc thực hiện và được đánh giá kết quả thực hiện vào cuối năm công tác. Đội ngũ GV của chương trình đạt trình độ chuyên môn cao, có kinh nghiệm nhiều năm trong nghề.

3. Điểm tồn tại:

Việc đo lường các nhiệm vụ PVCĐ chưa có những tiêu chí cụ thể.

Số lượng sinh viên/giảng viên còn ít, thấp hơn quy định của Bộ Giáo dục-Đào tạo.

Đội ngũ GV kiêm nhiệm, thỉnh giảng từ các tổ chức, doanh nghiệp sản xuất chưa nhiều. Do đó, hạn chế việc tiếp cận kiến thức với thực tiễn.

4. Kế hoạch hành động:

Năm 2021, Khoa tiến hành xây dựng các tiêu chí đánh giá mang tính định lượng trong việc thực hiện các nhiệm vụ chuyên môn khác của GV, trong đó có nhiệm vụ PVCĐ.

5. Tự đánh giá: tiêu chí đạt (mức 4/7)

Tiêu chí 6.3: Các tiêu chí tuyển dụng và lựa chọn GV (bao gồm cả đạo đức và năng lực học thuật) để bổ nhiệm, điều chuyển được xác định và phổ biến công khai

1. Mô tả:

Trường có các tiêu chí tuyển dụng và lựa chọn GV (bao gồm cả đạo đức và năng lực học thuật) để bổ nhiệm, điều chuyển rõ ràng, cụ thể, trong đó chú trọng các tiêu chí trình độ chuyên môn, phẩm chất đạo đức, thâm niên giảng dạy, NCKH, khả năng sử dụng ngoại ngữ trong giảng dạy và NCKH. Các tiêu chí tuyển dụng và lựa chọn GV gồm: 1- Có phẩm chất chính trị, đạo đức tốt; 2- Có bằng Tiến sĩ đúng chuyên ngành trở lên và có chứng chỉ bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm dành cho GV giảng dạy đại học. 3- Có trình độ ngoại ngữ, tin học đáp ứng yêu cầu công việc; 4- Đủ sức khỏe theo yêu cầu nghề nghiệp; 5- Lý lịch bản thân, lý lịch khoa học rõ ràng [H6.06.03.01].

Các tiêu chí tuyển dụng và lựa chọn GV được phổ biến công khai trên trang thông tin điện tử của Trường và khoa; gửi thông báo bằng văn bản về các đơn vị trong Trường, được đăng tải trên báo chí khi có các đợt tuyển dụng tập trung [H6.06.03.02].

Tiêu chí tuyển dụng, lựa chọn GV được cập nhật, điều chỉnh theo từng thời kỳ phát triển của Trường, phù hợp với yêu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ và phù hợp với quy định chung của Nhà nước. Để thực hiện việc tuyển dụng, lựa chọn GV, Trường thành lập Hội đồng tuyển dụng để đảm bảo việc tuyển dụng được chính xác khách quan và có sự đồng thuận tập thể. Trong thành phần Hội đồng luôn có thành viên là các khoa chuyên môn có liên quan. Kết quả tuyển dụng được công bố công khai. Đối với tuyển dụng GV, ứng viên phải trải qua phần thực hành giảng dạy và trả lời các câu hỏi về chuyên môn của Hội đồng sát hạch. Sau khi trúng tuyển, các GV được giao nhiệm vụ biên soạn đề cương bài giảng, thông qua bài giảng ở bộ môn và tiến hành giảng thử tại bộ môn rồi mới được lên lớp chính thức. Trong 1 năm tập sự, khoa sẽ cử 1 GV hướng dẫn trực tiếp cho GV tập sự [H6.06.03.03].

Việc bổ nhiệm, điều chuyển GV của chương trình được thực hiện nghiêm túc, đúng qui chế, qui trình và công khai, minh bạch. Việc bổ nhiệm viên chức lãnh đạo, quản lý còn dựa trên trình độ chuyên môn, kinh nghiệm thực tế và trên cơ sở qui hoạch cán bộ đã được phê duyệt cho từng giai đoạn [H6.06.03.04].

2. Điểm mạnh:

Các tiêu chí tuyển dụng và lựa chọn GV (bao gồm cả đạo đức và năng lực học thuật) để bổ nhiệm, điều chuyển được xác định một cách rõ ràng và được phổ biến công khai. Các GV được tuyển dụng, lựa chọn đều đáp ứng các tiêu chí của Trường.

3. Điểm tồn tại:

Mặc dù, các thông báo tuyển dụng được phổ biến công khai, tuy nhiên, số lượng ứng viên nộp hồ sơ ứng tuyển ở các đợt tuyển dụng của Trường vẫn còn hạn chế. Tiêu chí tuyển dụng cao và chưa cụ thể đối với từng chuyên ngành, do đó việc tuyển dụng GV đáp ứng tiêu chí đúng chuyên ngành được đào tạo thường gặp khó khăn.

4. Kế hoạch hành động:

Từ năm 2021, Khoa tiếp tục rà soát, đổi mới các phương thức, hình thức thông báo tuyển dụng nhằm tăng số lượng ứng tuyển. Mặt khác, sẽ cụ thể hóa tiêu chí tuyển dụng GV đảm bảo đúng yêu cầu tuyển dụng về chuyên ngành được đào tạo để đáp ứng ngay được yêu cầu của CTĐT.

5. Tự đánh giá: tiêu chí đạt (mức 5/7)

Tiêu chí 6.4: Năng lực của đội ngũ giảng viên được xác định và được đánh giá

1. Mô tả:

GV là nguồn lực rất quan trọng trong việc tạo ra chất lượng đào tạo. Trong định hướng phát triển của CTĐT, đầu tư phát triển đội ngũ GV cả về số lượng và đặc biệt về chất lượng luôn là một trong những mục tiêu then chốt. Mặc dù, ứng viên được tuyển dụng làm GV của Trường nói chung đều phải đáp ứng các tiêu chuẩn về học vị, ngoại ngữ, NCKH và nghiệp vụ sư phạm, nhưng sau khi trúng tuyển, họ đều được cử đi bồi dưỡng các khóa học về kỹ năng và nghiệp vụ sư phạm do Trường tổ chức [H6.06.04.01]. Đội ngũ GV cũng rất tích cực tham gia NCKH và có nhiều công trình khoa học có chất lượng [H6.06.07.02]. Như vậy, về cơ bản, trình độ chuyên môn của GV luôn được xác định rõ ràng và đáp ứng được yêu cầu của công việc.

Kết thúc mỗi học kỳ, phòng QLKH và ĐTSĐH lấy ý kiến phản hồi của người học về môn học thông qua phiếu đánh giá chất lượng giảng dạy. Trong những năm vừa qua, kết quả đánh giá của HV đều cho thấy các hoạt động giảng dạy của Khoa đã đáp ứng được nhu cầu học tập của người học, và HV cũng hài lòng trên 80% về hoạt động giảng dạy của GV [H6.06.04.03].

Trường có qui định rõ ràng về trách nhiệm giảng dạy và NCKH của GV, định mức giờ chuẩn cho từng đối tượng GV [H6.06.04.04]. Trên cơ sở đó, vào cuối mỗi năm học, các GV đều thực hiện việc TĐG kết quả thực hiện nhiệm vụ năm học và xác định kế hoạch trong năm học tới. Việc TĐG căn cứ theo chức năng nhiệm vụ và nhiệm vụ cụ thể được giao. Bên cạnh đó, Trường ban hành các văn bản hướng dẫn đánh giá năng lực của GV như phương thức, qui trình đánh giá được lãnh đạo các cấp thảo luận thống nhất.

Sau đó, bộ môn và lãnh đạo khoa đánh giá, cuối cùng Hội đồng thi đua cấp trường đánh giá và phân loại [H6.06.04.05]. Công tác đánh giá, phân loại và bình xét thi đua hàng năm giúp các cá nhân TĐG kết quả thực hiện nhiệm vụ của mình, giúp cho các cấp quản lý ghi nhận mức độ hoàn thành nhiệm vụ của GV và nắm bắt tình hình về giảng dạy, nghiên cứu của GV đối với chương trình, từ đó có định hướng điều chỉnh cho phù hợp [H6.06.04.06].

2. Điểm mạnh:

Năng lực của đội ngũ cán bộ giảng dạy được xác định rõ ràng, nhất quán. Việc đánh giá năng lực GV đa dạng về hình thức và ở nhiều cấp độ khác nhau.

3. Điểm tồn tại:

Trình độ tiếng Anh của đội ngũ GV còn chưa đồng đều.

4. Kế hoạch hành động:

Từ năm 2021, Trường tiếp tục mở các lớp đào tạo, tập huấn nâng cao năng lực cho GV, nhất là nâng cao năng lực về ngoại ngữ.

5. Tự đánh giá: tiêu chí đạt (mức 4/7)

Tiêu chí 6.5: Nhu cầu về đào tạo và phát triển chuyên môn của đội ngũ giảng viên được xác định và có các hoạt động triển khai để đáp ứng nhu cầu đó

1. Mô tả:

Trong chiến lược phát triển đội ngũ GV, Trường có xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao trình độ về chuyên môn, nghiệp vụ cho GV. Kế hoạch được xây dựng trên cơ sở tổng hợp nhu cầu, đề xuất cụ thể của GV (qua đề xuất chung của khoa, bộ môn). Hoạt động đào tạo, bồi dưỡng phát triển đội ngũ GV của khoa luôn bám sát quy định về đào tạo, bồi dưỡng công chức, viên chức của Trường. Hàng năm, khoa chuyên môn xây dựng kế hoạch đào tạo và phát triển chuyên môn gửi đến Trường để Trường xây dựng thành kế hoạch chung [H6.06.05.01].

Đội ngũ GV của CTĐT chuyên ngành CNKTMT trình độ ThS hàng năm luôn có nhu cầu được đào tạo và phát triển về chuyên môn. Để đáp ứng nguyện vọng đó của các GV, hàng năm Trường luôn xác định cụ thể các lĩnh vực đào tạo nhằm nâng trình độ, kỹ năng cho đội ngũ giảng dạy. Trong thời gian qua, những hoạt động đào tạo đã được Trường triển khai và thu hút sự tham gia đông đảo đội ngũ GV như: bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm, các khóa tập huấn về phương pháp giảng dạy, NCKH và các khóa bồi dưỡng về ngoại ngữ, tin học [H6.06.05.02].

Trường và khoa chuyên môn có chính sách và biện pháp tạo điều kiện cho cán bộ quản lý và GV tham gia các hoạt động chuyên môn ở trong nước và nước ngoài [H6.06.05.02]. Để đẩy nhanh tiến độ GV đạt chuẩn TS, Trường có nhiều chính sách khuyến khích, hỗ trợ như: cán bộ công chức nhà trường đi học NCS trong nước theo hình thức tập trung được miễn giảm 50% khối lượng giảng dạy, 100% NCKH, được nhà trường hỗ trợ học phí, được hưởng lương cơ bản, TNTT, tiền thưởng các ngày lễ tết trong năm như các giảng viên khác; đi học NCS ngoài nước được miễn giảm hoàn toàn khối lượng giảng dạy, NCKH, được hưởng lương cơ bản, tiền thưởng ngày lễ tết như cán bộ viên chức đang làm việc tại trường; được thưởng 30 triệu đồng cho cán bộ viên chức hoàn thành Luận án tiến sĩ vượt tiến độ, 25 triệu đồng cho Luận án Tiến sĩ đúng tiến độ... [H6.06.05.03]. Trường và khoa chuyên môn công khai thông báo các chương trình học bổng nước ngoài nhằm tạo điều kiện để cán bộ GV trẻ tham gia dự tuyển [H6.06.05.04].

Chương trình luôn khuyến khích GV phối hợp, liên kết nghiên cứu với các GV từ các trường đại học có uy tín từ nước ngoài để nâng cao trình độ nghiên cứu và giảng dạy và học tập tại chương trình. GV trong chương trình thường xuyên liên kết nghiên cứu với các GV, nhà khoa học từ các trường đại học có uy tín [H6.06.05.05].

Ngoài các lớp đào tạo, bồi dưỡng do Trường tổ chức, về cơ bản, hoạt động đào tạo, bồi dưỡng của khoa chủ yếu là tự đào tạo thông qua hình thức tọa đàm, hội thảo, tự học ngoại ngữ, phát triển kỹ năng giảng dạy [H6.06.05.06].

2. Điểm mạnh:

Nhu cầu đào tạo và phát triển chuyên môn của đội ngũ GV thiết thực, phong phú. Trường, khoa có cơ chế hỗ trợ, khuyến khích GV tham gia các chương trình TS và các khóa đào tạo ngắn hạn. Các hoạt động triển khai các khóa đào tạo, tập huấn cho GV nhanh chóng, hiệu quả. Đội ngũ tập huấn viên là những người trình độ và kinh nghiệm trong lĩnh vực đảm nhiệm.

3. Điểm tồn tại:

Việc đào tạo, bồi dưỡng GV ở nước ngoài còn hạn chế. Việc tổ chức đào tạo, bồi dưỡng về ngoại ngữ theo hình thức tập trung chưa đáp ứng tốt yêu cầu của GV.

4. Kế hoạch hành động:

Từ năm 2021, Trường tiếp tục duy trì các chính sách, cơ chế hỗ trợ để khuyến khích GV học tập nâng cao trình độ, đẩy mạnh việc khuyến khích GV đi đào tạo, bồi

dưỡng ở nước ngoài. Đồng thời thường xuyên khảo sát nhằm xác định chính xác nhu cầu đào tạo và nâng cao trình độ chuyên môn của đội ngũ GV cũng như có kế hoạch cụ thể để triển khai các khóa học phù hợp, trong đó sẽ thay đổi hình thức tổ chức bồi dưỡng về ngoại ngữ theo nhu cầu riêng của từng GV.

5. Tự đánh giá: tiêu chí đạt (mức 4/7)

Tiêu chí 6.6: Việc quản trị theo kết quả công việc của giảng viên, nghiên cứu viên (gồm cả khen thưởng và công nhận) được triển khai để tạo động lực và hỗ trợ cho đào tạo, nghiên cứu khoa học và các hoạt động phục vụ cộng đồng

1. Mô tả:

Với từng chức danh công việc, Trường có qui định cụ thể về khối lượng công việc (nghiên cứu, giảng dạy và công tác khác) cho từng loại đối tượng cán bộ giảng dạy [H6.06.06.01]. Hàng năm, khoa chuyên môn tổng kết đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ của từng GV theo hướng dẫn của Trường với những qui định cụ thể về khối lượng công việc cũng như các qui chế về khen thưởng, kỷ luật để làm cơ sở bình xét các hình thức khen thưởng khác nhau [H6.06.06.02].

Những GV hoàn thành tốt công việc giảng dạy, NCKH và các công việc được giao khác luôn nhận được công nhận danh hiệu thi đua: Lao động tiên tiến, Chiến sĩ thi đua; được đề nghị khen thưởng Giấy khen của Hiệu trưởng, Bằng khen của Bộ trưởng, Bằng khen của Thủ tướng Chính phủ... Việc xem xét khen thưởng cho cán bộ chính là việc ghi nhận thành tích trong quá trình công tác của cá nhân. Những cá nhân có thành tích cao, đột xuất xuất sắc sẽ được tăng lương trước hạn hoặc bổ nhiệm vào vị trí quản lý chuyên môn hoặc hành chính. Việc ghi nhận đúng thành tích và khen thưởng kịp thời cho GV sẽ tạo động lực cho GV phát huy hết khả năng trong giảng dạy và nghiên cứu [H6.06.06.03].

Hàng tháng, khoa tiến hành việc đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ của các cá nhân. Hoạt động này đã giúp GV của khoa nâng cao được hiệu quả công việc của mình, đóng góp tích cực vào sự phát triển chung của khoa và Trường. Ngoài ra, căn cứ trên kết quả bình xét thi đua lãnh đạo khoa, Trường sẽ tổ chức họp bình xét kết quả xếp loại lao động đối với GV. Kết quả xếp loại lao động của GV sẽ làm căn cứ để chi trả thu nhập tăng thêm cho GV. Thu nhập tăng thêm hàng năm sẽ động viên, khuyến khích GV hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao trong năm [H06.06.06.04].

Trường có qui định rất cụ thể về trách nhiệm giảng dạy và NCKH của các GV theo chức danh. Trong 1 năm công tác, ngoài việc GV phải giảng dạy đủ giờ chuẩn theo định mức, GV còn phải có công trình NCKH. Trên cơ sở đó, Trường có qui định khen thưởng đối với các công trình công bố bằng tiếng nước ngoài đăng trên các Tạp chí khoa học chuyên ngành, có chỉ số trích dẫn cao như ISI, Scopus [H6.06.06.05]. Trong các năm 2018 và 2019, nhiều GV được khen thưởng về số bài báo công bố quốc tế [H6.06.06.06].

2. Điểm mạnh:

Phần lớn GV tham gia giảng dạy CTĐT chuyên ngành CNKTMT trình độ ThS đều vượt định mức qui định cụ thể về khối lượng công việc (nghiên cứu, giảng dạy). Nhiều GV đạt danh hiệu thi đua, được khen thưởng bậc cao, được xem xét đề nâng bậc lương trước thời hạn.

3. Điểm tồn tại:

Việc quản trị nhằm tăng cường sự phối hợp nghiên cứu, đăng tải các công trình nghiên cứu chung trên các tạp chí, nhà xuất bản có uy tín giữa các GV cùng tổ bộ môn và với các GV của các tổ bộ môn khác trong chương trình chưa mang lại hiệu quả như mong muốn.

4. Kế hoạch hành động:

Từ năm 2021, Trường tiếp tục duy trì các chính sách về chế độ thi đua khen thưởng để tạo động lực cho GV tích cực tham gia NCKH và các hoạt động PVCD. Cần có chính sách về cơ chế phối hợp nghiên cứu, đăng tải công trình nghiên cứu giữa các tổ bộ môn và các GV của khoa.

5. Tự đánh giá: tiêu chí đạt (mức 4/7)

Tiêu chí 6.7: Các loại hình và số lượng các hoạt động nghiên cứu của giảng viên được xác lập, giám sát và đối sánh để cải tiến chất lượng

1. Mô tả:

Đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng đào tạo và hợp tác quốc tế, NCKH đã trở thành hoạt động vô cùng quan trọng đối với đội ngũ GV. Các loại hình và số lượng các hoạt động nghiên cứu của GV luôn được xác lập rõ ràng. Trong bản kế hoạch hàng năm, các GV luôn đề ra những mục tiêu NCKH cụ thể (tham gia đề tài, dự án, viết bài báo, hướng dẫn HV NCKH) đảm bảo số giờ nghiên cứu phải đảm nhiệm theo chức danh đã

qui định. Kết thúc năm công tác, khoa và Trường luôn có hoạt động đánh giá nhằm đảm bảo về số lượng các hoạt động nghiên cứu của GV [H06.06.07.01].

Các công trình nghiên cứu của đội ngũ cán bộ luôn được thông qua bởi một Hội đồng nghiệm thu với các thành viên là những người am hiểu về lĩnh vực nghiên cứu của GV. Các ấn phẩm khoa học của GV được đăng trên những tạp chí uy tín trong nước và quốc tế có phản biện kín nhằm đảm bảo về chất lượng. Từ năm 2017 đến nay, mỗi năm khoa đều có một số bài viết của GV đăng trên tạp chí uy tín [H6.06.07.02]. Bên cạnh các bài báo khoa học GV còn thực hiện các đề tài NCKH các cấp. Số lượng GV tham gia đề tài NCKH các cấp, tham gia viết sách của Trường ngày càng tăng. Đây là cơ sở cho việc nâng cao chất lượng bài giảng và định hướng nghiên cứu cho các HV khi thực hiện các luận văn ThS [H6.06.07.03].

Tuy nhiên, trong giai đoạn này, Trường cũng nhận định rằng, GV chưa có nhiều đề tài nghiên cứu cấp nhà nước, chưa thực hiện đối sánh số lượng và chất lượng các kết quả NCKH. Các công trình nghiên cứu mang tính liên ngành với các khoa khác trong trường và ngoài trường còn chưa phong phú, số lượng bài báo được công bố trong các hội thảo và tạp chí quốc tế còn chưa nhiều.

2. Điểm mạnh:

Tất cả GV tham gia giảng dạy CTĐT luôn vượt định mức số giờ NCKH hàng năm do Trường đề ra. Đội ngũ GV tham gia nhiều loại hình nghiên cứu khác nhau gồm: đề tài khoa học cấp cơ sở, cấp tỉnh, cấp quốc gia; xuất bản các bài báo khoa học trong các hội thảo trong nước và quốc tế; xuất bản sách chuyên khảo, sách tham khảo, giáo trình.

3. Điểm tồn tại:

Chưa có đề tài nghiên cứu cấp Nhà nước, số lượng GV tham gia các đề tài nghiên cứu với các đối tác nước ngoài còn chưa nhiều. Các công trình nghiên cứu mang tính liên ngành với các khoa khác trong trường và ngoài trường còn chưa phong phú, số lượng bài báo được công bố trong các hội thảo và tạp chí quốc tế còn chưa nhiều.

4. Kế hoạch hành động:

Từ năm 2021, Trường tiếp tục duy trì chế độ khen thưởng GV có bài báo quốc tế. Khoa sẽ tham gia đầu thầu chương trình nghiên cứu khoa học cấp nhà nước; Hội đồng khoa ưu tiên đề xuất với Trường những công trình nghiên cứu có tính liên ngành và ứng dụng của GV.

5. Tự đánh giá: tiêu chí đạt (mức 5/7)

Kết luận về Tiêu chuẩn 6:

Đội ngũ GV có trình độ chuyên môn cao, có năng lực ngoại ngữ khá, do vậy, công tác giảng dạy và NCKH đã đạt được những thành tích nổi bật. Trong giảng dạy, đội ngũ GV hoàn thành vượt mức số giờ giảng theo qui định và đa số GV có kết quả đánh giá giảng dạy ở mức cao. Trong NCKH, đội ngũ GV thực hiện chủ trì đề tài và tham gia nhiều loại hình nghiên cứu, hoàn thành vượt mức số giờ NCKH theo qui định, nhiều GV được khen thưởng về thành tích NCKH. Công tác đánh giá, đào tạo, phát triển đội ngũ GV của khoa và Trường cụ thể, đáp ứng nhu cầu của GV, phù hợp với chiến lược phát triển của Trường ĐH định hướng ứng dụng. Tuy nhiên công tác qui hoạch, phát triển đội ngũ GV còn chưa chú trọng đúng mức về cơ cấu độ tuổi của GV cơ hữu trong phạm vi chương trình, khoa và Trường dẫn đến nguy cơ hụt hẫng đội ngũ GV nhất là những GV có chức danh GS, PGS.

Đánh giá về Tiêu chuẩn 6:

Tiêu chuẩn, tiêu chí	Thang đánh giá							Tổng hợp theo tiêu chuẩn		
	Chưa đạt			Đạt				Mức trung bình	Số tiêu chí đạt	Tỉ lệ số tiêu chí đạt (%)
	1	2	3	4	5	6	7			
Tiêu chí 6.1										
Tiêu chí 6.2										
Tiêu chí 6.3										
Tiêu chí 6.4										
Tiêu chí 6.5										
Tiêu chí 6.6										
Tiêu chí 6.7										