

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO  
TRƯỜNG ĐẠI HỌC QUY NHƠN



**BÁO CÁO TỰ ĐÁNH GIÁ CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO**  
**NGÀNH SƯ PHẠM ĐỊA LÍ**  
**(Trình độ Đại học)**

Theo tiêu chuẩn đánh giá chất lượng chương trình đào tạo  
của Bộ Giáo dục và Đào tạo

Bình Định, tháng 3 năm 2025

**Commented [L1]:** Lấy DS Hội đồng tự đánh giá SP Địa lí có chữ kí

**MỤC LỤC**

Commented [L2R1]: Cập nhật bản có chữ kí sau

<b>MỤC LỤC</b> .....	3
<b>DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT</b> .....	8
<b>PHẦN I. KHÁI QUÁT</b> .....	10
<b>1.1. Đặt vấn đề</b> .....	10
1.1.1. Tóm tắt báo cáo tự đánh giá.....	10
1.1.2. Mục đích, nội dung, quy trình, phạm vi tự đánh giá chương trình đào tạo, phương pháp và công cụ đánh giá.....	11
1.1.3. Phương pháp mã hóa minh chứng.....	14
<b>1.2. Tổng quan chung</b> .....	14
1.2.1. Giới thiệu về Trường Đại học Quy Nhơn .....	14
1.2.2. Giới thiệu về Khoa Sư phạm.....	20
<b>PHẦN HAI: TỰ ĐÁNH GIÁ THEO CÁC TIÊU CHUẨN, TIÊU CHÍ</b> .....	24
<b>Tiêu chuẩn 1. Mục tiêu và chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo</b> .....	24
Tiêu chí 1.1.....	24
Tiêu chí 1.2.....	27
Tiêu chí 1.3.....	30
<b>Kết luận về Tiêu chuẩn 1</b> .....	32
<b>Tiêu chuẩn 2. Bản mô tả chương trình đào tạo</b> .....	33
Tiêu chí 2.1.....	33
Tiêu chí 2.2. ....	37
Tiêu chí 2.3.....	39
<b>Kết luận về Tiêu chuẩn 2</b> .....	41
<b>Tiêu chuẩn 3: Cấu trúc và nội dung chương trình dạy học</b> .....	42
Tiêu chí 3.1.....	42
Tiêu chí 3.2.....	45
Tiêu chí 3.3.....	48
<b>Kết luận về tiêu chuẩn 3</b> .....	51
<b>Tiêu chuẩn 4. Phương pháp tiếp cận trong dạy và học</b> .....	52
Tiêu chí 4.1.....	52

Tiêu chí 4.2. ....	55
Tiêu chí 4.3.....	58
<b>Kết luận về Tiêu chuẩn 4 .....</b>	<b>61</b>
<b>Tiêu chuẩn 5. Đánh giá kết quả học tập của người học.....</b>	<b>62</b>
Tiêu chí 5.1.....	62
Tiêu chí 5.2.....	66
Tiêu chí 5.3. ....	69
Tiêu chí 5.4:.....	73
Tiêu chí 5.5.....	77
<b>Kết luận về Tiêu chuẩn 5 .....</b>	<b>80</b>
<b>Tiêu chuẩn 6. Đội ngũ giảng viên, nghiên cứu viên .....</b>	<b>81</b>
Tiêu chí 6.1.....	81
Tiêu chí 6.2.....	84
Tiêu chí 6.3.....	88
Tiêu chí 6.4.....	90
Tiêu chí 6.5.....	92
Tiêu chí 6.6.....	96
Tiêu chí 6.7.....	98
<b>Kết luận về Tiêu chuẩn 6 .....</b>	<b>101</b>
<b>Tiêu chuẩn 7. Đội ngũ nhân viên .....</b>	<b>102</b>
Tiêu chí 7.1.....	102
Tiêu chí 7.2.....	104
Tiêu chí 7.3.....	107
Tiêu chí 7.4.....	109
Tiêu chí 7.5.....	112
<b>Kết luận về Tiêu chuẩn 7 .....</b>	<b>114</b>
<b>Tiểu chuẩn 8: Người học và hoạt động hỗ trợ người học.....</b>	<b>115</b>
Tiêu chí 8.1. ....	115
Tiêu chí 8.2.....	119
Tiêu chí 8.3.....	122
Tiêu chí 8.4.....	125

Tiêu chí 8.5.....	130
<b>Kết luận về Tiêu chuẩn 8:</b> .....	133
<b>Tiêu chuẩn 9: Cơ sở vật chất và trang thiết bị</b> .....	134
Tiêu chí 9.1.....	135
Tiêu chí 9.2.....	137
Tiêu chí 9.3.....	142
Tiêu chí 9.4.....	145
Tiêu chí 9.5.....	149
<b>Kết luận về Tiêu chuẩn 9</b> .....	153
<b>Tiêu chuẩn 10. Nâng cao chất lượng</b> .....	154
Tiêu chí 10.1. ....	154
Tiêu chí 10.2.....	157
Tiêu chí 10.3.....	159
Tiêu chí 10.4.....	162
Tiêu chí 10.5.....	165
Tiêu chí 10.6.....	169
<b>Kết luận về Tiêu chuẩn 10</b> .....	172
<b>Tiêu chuẩn 11. Kết quả đầu ra</b> .....	173
Tiêu chí 11.1.....	173
Tiêu chí 11.2.....	178
Tiêu chí 11.3.....	182
Tiêu chí 11.4.....	187
Tiêu chí 11.5.....	193
<b>Kết luận về Tiêu chuẩn 11</b> .....	199
<b>PHẦN III. KẾT LUẬN</b> .....	201
<b>3.1. Tóm tắt những điểm mạnh và những điểm cần phát huy của CTĐT ngành Sư phạm Địa lí</b> .....	201
3.1.1. Mục tiêu và CDR của CTĐT .....	201
3.1.2. Bản mô tả CTĐT .....	201
3.1.3. Cấu trúc và nội dung CTDH .....	202
3.1.4. Phương pháp tiếp cận trong dạy và học .....	202

3.1.5. Đánh giá kết quả học tập của người học .....	203
3.1.6. Đội ngũ GV .....	204
3.1.7. Đội ngũ nhân viên .....	204
3.1.8. Người học và hoạt động hỗ trợ người học .....	205
3.1.9. Cơ sở vật chất và trang thiết bị.....	205
3.1.10. Nâng cao chất lượng.....	206
3.1.11. Kết quả đầu ra .....	207
<b>3.2. Tóm tắt những điểm tồn tại và những vấn đề cần cải tiến chất lượng</b>	
<b>    của CTĐT ngành Sư phạm Địa lí .....</b>	<b>207</b>
3.2.1. Mục tiêu và chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo .....	208
3.2.2. Bản mô tả chương trình đào tạo .....	208
3.2.3. Cấu trúc và nội dung chương trình dạy học .....	208
3.2.4. Phương pháp tiếp cận trong dạy và học .....	208
3.2.5. Đánh giá kết quả học tập của người học .....	209
3.2.6. Đội ngũ GV .....	209
3.2.7. Đội ngũ nhân viên .....	210
3.2.8. Người học và hoạt động hỗ trợ người học .....	210
3.2.9. Cơ sở vật chất và trang thiết bị.....	210
3.2.10. Nâng cao chất lượng.....	211
3.2.11. Kết quả đầu ra .....	211
<b>3.3. Tóm tắt các kế hoạch cải tiến chất lượng CTĐT ngành</b>	
<b>Sư phạm Địa lí .....</b>	<b>212</b>
3.3.1. Mục tiêu và chuẩn đầu ra của CTĐT .....	212
3.3.2. Bản mô tả CTĐ .....	212
3.3.3. Cấu trúc và nội dung CTDH .....	212
3.3.4. Phương pháp tiếp cận trong dạy và học .....	213
3.3.5. Đánh giá kết quả học tập của người học .....	213
3.3.6. Đội ngũ GV .....	214
3.3.7. Đội ngũ nhân viên .....	214
3.3.8. Người học và hoạt động hỗ trợ người học .....	214
3.3.9. Về cơ sở vật chất và trang thiết bị.....	215

3.3.10. Nâng cao chất lượng.....	216
3.3.11. Kết quả đầu ra .....	216
<b>4. Tổng hợp kết quả tự đánh giá chương trình đào tạo ngành</b>	
<b>Sư phạm Địa lí .....</b>	<b>216</b>
<b>Bảng tổng hợp kết quả tự đánh giá CTĐT ngành Sư phạm Địa lí.....</b>	<b>217</b>

**DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT**

1	CDR	Chuẩn đầu ra
2	CLĐT	Chất lượng đào tạo
3	CTDH	Chương trình dạy học
4	CTĐT	Chương trình đào tạo
5	CTCT&SV	Công tác chính trị và sinh viên
6	CSVCS	Cơ sở vật chất
7	CVHT	Cổ vấn học tập
8	CB	Cán bộ
9	ĐCCTHP	Đề cương chi tiết học phần
10	ĐH	Đại học
11	ĐHQN	Đại học Quy Nhơn
12	GDDH	Giáo dục đại học
13	GD&ĐT	Giáo dục và Đào tạo
14	GV	Giảng viên
15	GS	Giáo sư
16	HP	Học phần
17	KHXH&NV	Khoa học xã hội và Nhân văn
18	KHTN	Khoa học tự nhiên
19	KT&BDCL	Khảo thí và Bảo đảm chất lượng
20	KQHT	Kết quả học tập
21	KHCN&HTQT	Khoa học Công nghệ và Hợp tác Quốc tế
22	MC	Minh chứng
23	NCKH	Nghiên cứu khoa học
24	NVSP	Nghiệp vụ Sư phạm
25	NH	Người học
26	PGS	Phó giáo sư
27	SP	Sư phạm
28	SV	Sinh viên
29	SPĐL	Sư phạm Địa lí
30	TĐG	Tự đánh giá

31	TS	Tiến sĩ
32	ThS	Thạc sĩ
33	TC	Tín chỉ
34	THCS	Trung học Cơ sở
35	THPT	Trung học Phổ thông
36	TTSP	Thực tập Sư phạm
37	YKPH	Ý kiến phản hồi



## PHẦN I. KHÁI QUÁT

Commented [L3]: Rà soát, thống nhất sau cho 6 CTĐT

### 1.1. Đặt vấn đề

#### 1.1.1. Tóm tắt báo cáo tự đánh giá

Trường ĐHQN là trung tâm đào tạo ĐH, sau ĐH, nghiên cứu và ứng dụng khoa học giáo dục chất lượng cao, có uy tín tại Nam Trung Bộ và cả nước. Với hơn 45 năm phát triển, Trường tập trung nâng cao CLĐT, đáp ứng nhu cầu nhân lực trình độ cao, phù hợp sứ mệnh “Đào tạo nhân lực chất lượng cao; bồi dưỡng nhân tài; NCKH; chuyển giao công nghệ; phục vụ phát triển bền vững của đất nước, đặc biệt tại Nam Trung Bộ và Tây Nguyên”.

Khoa SP cụ thể hóa sứ mệnh Nhà trường, đào tạo nguồn nhân lực ĐH và sau ĐH chất lượng cao, bồi dưỡng nhân tài, NCKH cơ bản và ứng dụng, cung cấp dịch vụ giáo dục phục vụ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. CTĐT ngành SPDL, một trong 12 CTĐT của Khoa, được xây dựng theo hướng dẫn Bộ GD&ĐT và Trường ĐHQN, có mục tiêu, CDR rõ ràng, phù hợp chức năng, nguồn lực, và định hướng phát triển. CTĐT được rà soát, điều chỉnh định kỳ đáp ứng yêu cầu kinh tế - xã hội, GD&ĐT.

Trong bối cảnh hội nhập quốc tế, Khoa tự nguyện đăng ký TĐG chất lượng CTĐT ngành SPDL theo Thông tư 04/2016/TT-BGDĐT và hướng dẫn của Bộ GD&ĐT. Đây là cơ hội để kiểm định, đánh giá khách quan CTĐT, xác định các điều chỉnh cần thiết nhằm nâng cao chất lượng, hướng tới chuẩn khu vực và quốc tế.

Hội đồng TĐG dựa trên tiêu chuẩn Bộ GD&ĐT, đánh giá thực trạng chất lượng CTĐT, hiệu quả đào tạo, NCKH; nêu rõ mặt mạnh, hạn chế và đề xuất biện pháp cải tiến, đảm bảo đạt mục tiêu đào tạo.

**Cấu trúc của báo cáo tự đánh giá CTĐT ngành SPDL bao gồm 4 phần:**

- Phần I. Khái quát

+ Tóm tắt báo cáo TĐG CTĐT (mô tả cấu trúc, nội dung, cách mã hóa minh chứng (MC)...) )

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

+ Tổng quan chung về Trường ĐHQN và Khoa SP (tóm tắt sứ mệnh, tầm nhìn, mục tiêu, các chính sách và hoạt động đảm bảo chất lượng thực hiện CTĐT,...).

- *Phần II. Tự đánh giá theo các tiêu chuẩn, tiêu chí*

TĐG lần lượt từng tiêu chí theo các tiêu chuẩn đánh giá chất lượng CTĐT với cấu trúc như sau:

Tiêu chuẩn....

Mở đầu

Tiêu chí....

+ Mô tả (Mô tả và nhận định thực trạng của CTĐT theo các nội hàm của tiêu chí...)

+ Điểm mạnh (Nêu những điểm mạnh nổi bật của CTĐT)

+ Điểm tồn tại (Nêu những điểm tồn tại của CTĐT)

+ Kế hoạch hành động (Kế hoạch phát huy mặt mạnh, khắc phục những tồn tại...)

+ Tự đánh giá

Kết luận về Tiêu chuẩn...

- *Phần III. Kết luận*

Phần này, trình bày tóm tắt những điểm mạnh và những điểm cần phát huy của CTĐT; những điểm tồn tại và những vấn đề cần cải tiến chất lượng của CTĐT; kế hoạch cải tiến chất lượng CTĐT và tổng hợp kết quả TĐG CTĐT.

- *Phần IV. Phụ lục*

Trình bày bảng tổng hợp kết quả TĐG CTĐT theo Thông tư 04/2016, cơ sở dữ liệu kiểm định chất lượng CTĐT, các quyết định và văn bản liên quan khác và danh mục MC.

**1.1.2. Mục đích, nội dung, quy trình, phạm vi tự đánh giá chương trình đào tạo, phương pháp và công cụ đánh giá**

*a. Mục đích tự đánh giá*

TĐG CTĐT là hoạt động cần thiết, đảm bảo chất lượng CTĐT của Nhà

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

trường và đơn vị. Đây là quá trình để Khoa SP dựa trên các tiêu chuẩn đánh giá chất lượng CTĐT của Bộ GD&ĐT, tự rà soát, đánh giá thực trạng CTĐT ngành SPDL, báo cáo về chất lượng, hiệu quả đào tạo, NCKH, nhân lực, CSVC và các vấn đề liên quan; từ đó xây dựng và thực hiện các kế hoạch cải tiến, nâng cao chất lượng CTĐT, đồng thời đăng ký đánh giá ngoài để được công nhận đạt chuẩn.

Hoạt động TĐG còn thể hiện tính tự chủ, trách nhiệm giải trình của Khoa trong đào tạo, NCKH, dịch vụ cộng đồng theo chức năng, phù hợp với sứ mệnh và mục tiêu của Nhà trường, góp phần xây dựng và phát triển Khoa trở thành đơn vị hàng đầu khu vực, hướng tới tầm quốc gia và quốc tế.

#### *b. Nội dung tự đánh giá*

Nội dung TĐG CTĐT ngành SPDL dựa trên bộ tiêu chuẩn đánh giá chất lượng CTĐT theo Thông tư số 04/2016/TT-BGDĐT ngày 14/3/2016 của Bộ GD&ĐT ban hành gồm 11 tiêu chuẩn, với 50 tiêu chí. Nội dung cụ thể gồm: Mục tiêu và CĐR của CTĐT; Bản mô tả CTĐT; Cấu trúc và nội dung CTDH; Phương pháp tiếp cận trong dạy và học; Đánh giá kết quả học tập (KQHT) của người học (NH); Đội ngũ GV, nghiên cứu viên; Đội ngũ nhân viên; NH và hoạt động hỗ trợ NH; CSVC và trang thiết bị; Nâng cao chất lượng; Kết quả đầu ra.

#### *c. Quy trình tự đánh giá*

Quy trình TĐG chất lượng CTĐT được thực hiện theo các bước sau:

Bước 1: Thành lập Hội đồng TĐG, Ban thư ký, các nhóm công tác;

Bước 2: Lập kế hoạch TĐG, phân công trách nhiệm cụ thể cho từng nhóm;

Bước 3: Phân tích tiêu chí, thu thập thông tin và minh chứng;

Bước 4: Xử lý, phân tích các thông tin và minh chứng thu được;

Bước 5: Viết báo cáo TĐG;

Bước 6: Công bố báo cáo TĐG trong toàn Khoa và Trường để đọc và góp ý kiến; rà soát, hoàn thiện báo cáo TĐG;

Bước 7: Triển khai các hoạt động sau khi hoàn thành TĐG.

#### *d. Phạm vi tự đánh giá*

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

Đánh giá các hoạt động của Khoa SP và các đơn vị phối hợp của Trường ĐHQN trong việc thực hiện CTĐT ngành SPĐL theo tiêu chuẩn đánh giá chất lượng CTĐT do Bộ GD & ĐT ban hành. Thời gian đánh giá: giai đoạn 2020 - 2025.

*e. Phương pháp và công cụ đánh giá*

Quá trình TĐG chất lượng CTĐT ngành SPĐL của Khoa SP được thực hiện dựa trên Bộ Tiêu chuẩn đánh giá chất lượng CTĐT ban hành kèm theo Thông tư số 04/2016/TT-BGDĐT ngày 14/3/2016 của Bộ trưởng Bộ GD&ĐT và các tài liệu hướng dẫn: Văn bản hướng dẫn sử dụng tiêu chuẩn đánh giá chất lượng CTĐT các trình độ của GDĐH số 1074/KTKĐCLGD-KĐĐH ngày 28/6/2016; Văn bản hướng dẫn về việc điều chỉnh một số phụ lục Công văn số 2085/QLCL-KĐCLGD số 774/QLCL-KĐCLGD ngày 10/6/2021; Văn bản về việc sử dụng tài liệu hướng dẫn đánh giá theo tiêu chuẩn đánh giá chất lượng CTĐT các trình độ của GDĐH của Cục Quản lý chất lượng Công văn số 1669/QLCL-KĐCLGD ngày 31/12/2019; Văn bản về việc hướng dẫn TĐG và đánh giá ngoài CTĐT số 2085/QLCL-KĐCLGD ngày 31/12/2020 của Cục Khảo thí và Kiểm định chất lượng giáo dục, Bộ GD&ĐT.

Đối với mỗi tiêu chí đánh giá được tiến hành xem xét theo trình tự sau:

- Mô tả, làm rõ thực trạng của CTĐT;
- Phân tích, giải thích, so sánh, đối chiếu để đưa ra những nhận định, chỉ ra những điểm mạnh, điểm tồn tại và những biện pháp khắc phục;
- Lập kế hoạch hành động để cải tiến, nâng cao chất lượng CTĐT.

Quá trình TĐG CTĐT được thực hiện khách quan, trung thực, công khai, minh bạch, với các nhận định và kết luận dựa trên MC cụ thể, rõ ràng, đáng tin cậy. Trong quá trình này, Khoa SP đã huy động CB chủ chốt tham gia tập huấn TĐG do Nhà trường tổ chức; lập kế hoạch chi tiết, họp phổ biến kế hoạch và phân công nhiệm vụ rõ ràng. Các công việc chính gồm thu thập thông tin từ SV năm cuối, cựu SV, nhà tuyển dụng, GV, chuyên gia; điều tra khảo sát; thu thập MC; viết báo cáo tiêu chuẩn và dự thảo báo cáo tổng hợp; duyệt và lưu trữ MC.

Hoạt động TĐG có sự thống nhất và tham gia đầy đủ của các thành viên

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

trong Khoa, cùng sự hỗ trợ từ các cá nhân, đơn vị liên quan trong trường để phối hợp triển khai hiệu quả..

### **1.1.3. Phương pháp mã hóa minh chứng**

Mã thông tin và MC (Mã MC) được ký hiệu bằng chuỗi có ít nhất 11 ký tự, bao gồm 1 chữ cái, 3 dấu chấm và 7 chữ số; cứ 2 chữ số có 1 dấu chấm (.) để phân cách theo công thức sau: Hn.ab.cd.ef.

Trong đó:

- H: viết tắt “Hộp minh chứng” (MC của mỗi tiêu chuẩn được tập hợp trong 1 hộp hoặc một số hộp).

- n: số thứ tự của hộp MC được đánh số từ 1 đến hết (trường hợp  $n \geq 10$  thì chuỗi ký hiệu có 12 ký tự trở lên).

- ab: số thứ tự của tiêu chuẩn (tiêu chuẩn 1 viết 01, tiêu chuẩn 10 viết 10).

- cd: số thứ tự của tiêu chí (tiêu chí 1 viết 01, tiêu chí 10 viết 10).

- ef: số thứ tự của MC theo từng tiêu chí (thông tin và MC thứ nhất viết 01, thứ 15 viết 15).

Ví dụ: H1.01.01.01: là MC thứ nhất của tiêu chí 1 thuộc tiêu chuẩn 1, được đặt ở hộp 1; H10.10.05.05: là MC thứ 5 của tiêu chí 5 thuộc tiêu chuẩn 10, được đặt ở hộp 10.

## **1.2. Tổng quan chung**

### **1.2.1. Giới thiệu về Trường Đại học Quy Nhơn**

#### **a. Quá trình hình thành và phát triển**

Trường Đại học Quy Nhơn (Quy Nhơn University - QNU), tiền thân là cơ sở Đại học Sư phạm Quy Nhơn, được thành lập ngày 21/12/1977 theo Quyết định số 1842/QĐ của Bộ trưởng Bộ Giáo dục. Năm 1981, Hội đồng Bộ trưởng ra Quyết định số 02/HĐBT, thành lập Trường Đại học Sư phạm Quy Nhơn với nhiệm vụ đào tạo và bồi dưỡng giáo viên THPT. Năm 2003, Thủ tướng Chính phủ ký Quyết định số 221/2003/QĐ-TTg, đổi tên thành Trường Đại học Quy Nhơn với nhiệm vụ đào tạo giáo viên trình độ đại học, mở rộng các ngành nghề đào tạo và nghiên cứu khoa học phục vụ phát triển kinh tế - xã hội.

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

Trải qua hơn 45 năm, Trường ĐHQN không ngừng mở rộng quy mô, đa dạng hóa lĩnh vực đào tạo, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên, cơ sở vật chất hiện đại, và đẩy mạnh nghiên cứu khoa học, hợp tác quốc tế. Nhà trường đã đóng góp đáng kể trong việc cung cấp nguồn nhân lực trình độ cao ở nhiều lĩnh vực: giáo dục, kinh doanh, pháp luật, khoa học tự nhiên, công nghệ thông tin, kỹ thuật, khoa học xã hội, du lịch,... góp phần vào sự phát triển kinh tế - xã hội và nâng cao dân trí cả nước.

Từ năm 2017, trường thực hiện cải tiến chất lượng giáo dục sau đánh giá ngoài, đồng thời triển khai Đề án Đổi mới cơ cấu tổ chức giai đoạn 2019 - 2022, tầm nhìn 2030, nhằm nâng cao hiệu quả lãnh đạo và quản lý, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục đại học Việt Nam..

#### ***b. Sứ mệnh, tầm nhìn và giá trị cốt lõi của Trường ĐHQN***

Sứ mệnh và tầm nhìn của Trường ĐHQN, công bố theo Quyết định số 186/QĐ-ĐHQN ngày 13/02/2017, được xây dựng phù hợp với chức năng, nhiệm vụ, nguồn lực của trường và chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của địa phương và cả nước. Các giá trị cốt lõi làm nền tảng được xác định rõ, gắn kết với định hướng phát triển của nhà trường và chiến lược kinh tế - xã hội, đồng thời được phổ biến rộng rãi qua các văn bản và phương tiện truyền thông trong và ngoài trường.

- **Sứ mệnh:** *Trường ĐHQN là cơ sở giáo dục đại học đa ngành, đa lĩnh vực có sứ mệnh đào tạo, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao; bồi dưỡng nhân tài; nghiên cứu khoa học, truyền bá tri thức và chuyển giao công nghệ; phục vụ hiệu quả sự phát triển bền vững của đất nước, đặc biệt đối với khu vực Nam Trung Bộ -Tây Nguyên; góp phần thúc đẩy tiến bộ xã hội.*

- **Tầm nhìn:** *Đến năm 2030, Trường ĐHQN hơn sẽ là trường đại học đa ngành, đa lĩnh vực định hướng ứng dụng có uy tín cao, đạt tiêu chuẩn chất lượng của khu vực Đông Nam Á; có vị thế quan trọng về hợp tác đào tạo, nghiên cứu, trao đổi học thuật, giao lưu văn hóa trong nước và quốc tế.*

- **Giá trị cốt lõi:** *Trách nhiệm - Chuyên nghiệp - Chất lượng - Sáng tạo -*

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

*Nhân văn.*

***c. Triết lý giáo dục của Trường ĐHQN***

Theo Quyết định số 3663/QĐ-ĐHQN ngày 28 tháng 12 năm 2018 của Hiệu trưởng Trường ĐHQN, triết lý giáo dục của Nhà trường được công bố với nội dung “*Toàn diện - Khai phóng - Thực nghiệp*”. Cụ thể nội dung triết lý giáo dục như sau:

- ***Toàn diện***: Nhà trường hướng tới đào tạo các thế hệ NH phát triển toàn diện về trí tuệ, đạo đức, thể chất, năng khiếu cá nhân trong từng lĩnh vực; đem lại cho NH nền tảng vững chắc về kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp; có phẩm chất chính trị, đạo đức tốt; có sức khỏe và năng lực thẩm mỹ để sống và làm việc trong môi trường luôn thay đổi của xã hội.

- ***Khai phóng***: Nhà trường hướng tới phát huy tối đa tiềm năng của mỗi NH; tạo môi trường học tập và rèn luyện giúp NH phát triển nền tảng kiến thức và những kỹ năng cần thiết, chủ động, sáng tạo, tự tin, có khả năng thích ứng với sự thay đổi, có ý thức học tập suốt đời, đáp ứng nhu cầu phát triển của cá nhân và đóng góp cho xã hội.

- ***Thực nghiệp***: Nhà trường hướng tới đào tạo gắn với thực tiễn, nhu cầu lao động; chú trọng thực học, thực nghiệp; trang bị những kiến thức, kỹ năng cần thiết để NH có thể thành nghề, đáp ứng yêu cầu thực tế của công việc và có khả năng phát triển từ nghề nghiệp.

***d. Chính sách bảo đảm chất lượng giáo dục của Trường ĐHQN***

Với triết lý giáo dục “*Toàn diện - Khai phóng - Thực nghiệp*”, Trường ĐHQN cam kết nâng cao chất lượng đào tạo, nghiên cứu khoa học và phục vụ cộng đồng; giúp người học phát triển toàn diện, thích ứng với thay đổi, đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực chất lượng cao.

Xuất phát từ một trường Sư phạm, Trường luôn chú trọng đào tạo ngành Sư phạm, đặc biệt đội ngũ giáo viên THPT cho cả nước, nhất là khu vực Nam Trung Bộ - Tây Nguyên. Đồng thời, Trường không ngừng khẳng định uy tín trong cung cấp nhân lực chất lượng cao cho các lĩnh vực khoa học, kinh tế, kỹ

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

thuật và công nghệ thông tin, góp phần phát triển kinh tế - xã hội và nâng cao dân trí khu vực và cả nước.

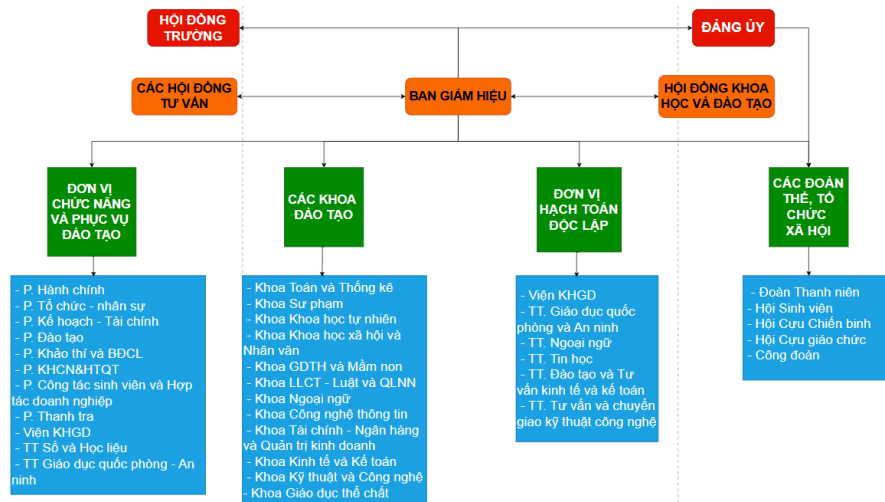
**e. Cơ cấu tổ chức của Trường ĐHQN**

Cơ cấu tổ chức của Trường ĐHQN được thực hiện theo Điều 14 Luật GDĐH, bao gồm:

- Hội đồng trường;
- Hiệu trưởng, các Phó Hiệu trưởng;
- Hội đồng khoa học và đào tạo và các hội đồng khác;
- Các đơn vị thuộc Trường: các khoa, các viện nghiên cứu; các phân hiệu; các phòng chức năng, trung tâm, thư viện, tạp chí khoa học;
- Các đơn vị trực thuộc Trường: các viện NCKH và công nghệ; các trung tâm dịch vụ đào tạo, các doanh nghiệp, các cơ sở kinh doanh.

Nhà trường hiện có 12 khoa, 8 phòng, 01 viện, 02 Trung tâm thuộc trường, 01 viện và 05 Trung tâm trực thuộc Trường.

**Sơ đồ cơ cấu tổ chức của Trường Đại học Quy Nhơn**



Commented [L4]: Cập nhật theo Cơ cấu mới sắp nhập  
 Commented [LSR4]: 2 VKHGD? 2 TT Giáo dục QPAN?

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.



### **\* Đội ngũ giảng viên, viên chức của trường ĐHQN**

Trường ĐHQN chú trọng phát triển đội ngũ viên chức quản lý, giảng dạy, hành chính và nhân viên cả về số lượng lẫn chất lượng, đảm bảo phẩm chất đạo đức, năng lực chuyên môn và hoàn thành tốt nhiệm vụ. Nhà trường xây dựng môi trường dân chủ, tạo điều kiện để đội ngũ tham gia góp ý vào các chủ trương, kế hoạch, thực hiện tốt quy chế dân chủ cơ sở, đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp của cán bộ, giảng viên, nhân viên và người học.

Trường thực hiện các chính sách hỗ trợ tài chính, tổ chức đào tạo, bồi dưỡng trong và ngoài nước, nâng cao trình độ đội ngũ. Đến tháng 3/2025, Trường có 734 viên chức, người lao động, gồm 490 giảng viên với 1 GS, 38 PGS, 205 TS, 42 nghiên cứu sinh, 239 thạc sĩ. Tỷ lệ giảng viên có trình độ TS trở lên đạt 49,4% và trình độ thạc sĩ là 50,6%.

#### ***f. Ngành nghề và quy mô đào tạo***

Trường ĐHQN là cơ sở đào tạo đa ngành, đa lĩnh vực với thế mạnh là đào tạo giáo viên các bậc học từ Mầm non đến THPT, đặc biệt giáo viên THPT. Trường đào tạo 50 ngành trình độ cử nhân, kỹ sư với khoảng 14.000 sinh viên chính quy; 25 ngành thạc sĩ, 3 chuyên ngành tiến sĩ với hơn 1.000 học viên, nghiên cứu sinh. Ngoài ra, trường còn đào tạo đại học, sau đại học và bồi dưỡng tiếng Việt cho lưu học sinh Lào từ các tỉnh Attapur, Chămpasác, Salavan, Sekon.

Chương trình đào tạo được định kỳ cập nhật, nâng cao chất lượng đáp ứng yêu cầu các bên liên quan. Trường ĐHQN đã khẳng định uy tín, thương hiệu trong xã hội.

#### ***g. Nghiên cứu khoa học và hợp tác quốc tế***

Trường ĐHQN đẩy mạnh nghiên cứu khoa học (NCKH) với các đề tài ứng dụng cao, gắn với chương trình đào tạo và thực tiễn địa phương. Trong 5 năm qua, giảng viên đã chủ trì nhiều đề tài cấp quốc gia, bộ, tỉnh; công bố hàng trăm bài báo trên các tạp chí quốc tế uy tín như SCI, SCIE, SSCI, A&HCI, ESCI. Trường cũng tổ chức nhiều hội thảo quốc gia và quốc tế, thu hút các nhà khoa học từ các trường đại học, viện nghiên cứu trong và ngoài nước.

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

Trường phát triển hợp tác quốc tế sâu rộng trong đào tạo, NCKH, trao đổi học thuật với các trường và viện nghiên cứu trên thế giới. Nhiều giảng viên đã được tạo điều kiện học tập, nghiên cứu tại các nước như Bỉ, Pháp, Ý, Nhật Bản, Hàn Quốc, Đài Loan, Thái Lan,....

#### ***h. Cơ sở vật chất, trang thiết bị***

Để nâng cao chất lượng đào tạo (CLĐT) và nghiên cứu khoa học (NCKH), Trường ĐHQN không ngừng đầu tư cơ sở vật chất (CSVC) hiện đại, đáp ứng tốt nhu cầu giảng dạy, học tập và nghiên cứu. Trường có hệ thống giảng đường, phòng máy tính, phòng lab ngoại ngữ, phòng thí nghiệm, thực hành hiện đại; 3 phòng nghiệp vụ sư phạm với trang thiết bị đầy đủ; phòng làm việc cho các đơn vị chức năng, khoa, bộ môn và thư viện (nay là TT Số và Học liệu) kết nối Thư viện quốc gia, các trường đại học. Nhà luyện tập thể thao rộng gần 1.800 m<sup>2</sup> phục vụ tốt các hoạt động dạy học, giải trí, và văn hóa thể thao.

Hệ thống công nghệ thông tin được đầu tư đồng bộ, triển khai các phần mềm như Portal, HRM, eSurvey, JMS, eOffice, tuyển sinh online, E-Learning; mở rộng mạng Wifi tại ký túc xá và toàn trường. Công tác truyền thông được đẩy mạnh qua cổng thông tin điện tử, mạng xã hội và website Địa lí.

#### ***i. Bảo đảm và kiểm định chất lượng giáo dục***

Trường ĐHQN thực hiện tự đánh giá (TĐG) và kiểm định chất lượng giáo dục từ năm 2007. Năm 2017, trường được cấp Giấy chứng nhận kiểm định chất lượng cơ sở giáo dục. Năm 2020, 3 ngành gồm Sư phạm Toán, Sư phạm Hóa, Kỹ thuật Điện đạt kiểm định chất lượng. Năm 2021, thêm 9 ngành đào tạo đại học được kiểm định, gồm Công nghệ thông tin, Giáo dục Mầm non, Giáo dục Tiểu học, Tài chính - Ngân hàng, Công tác xã hội, Giáo dục Thể chất, Kế toán, Quản lý Nhà nước, và Ngôn ngữ Anh.

Năm 2023, 2 ngành thạc sĩ (Kế toán, Vật lý chất rắn) và Trường hoàn thành đánh giá chu kỳ 2. Năm 2024, trường triển khai đánh giá 4 ngành đại học (Sư phạm Ngữ văn, Nông học, Quản trị Khách sạn, Kỹ thuật Điện tử - Viễn thông) và 1 ngành thạc sĩ (Khoa học dữ liệu). Năm 2025 đánh giá ngoài CTĐT

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

SP Tiếng Anh và đang triển khai tự đánh giá 10 CTĐT, trong đó có 6 CTĐTGV: SP Vật lý, SP Sinh học, SP Tin học, SP Lịch sử, SP Địa lý, Giáo dục Chính trị và 4 CTĐT khác: Luật, Toán ứng dụng, Quản lý Tài nguyên và Môi trường, Công nghệ thực phẩm.

Kiểm định chất lượng là cơ sở để Trường nâng cao chất lượng đào tạo (CLĐT), công khai, giải trình với xã hội, và tiến tới tự chủ theo quy định pháp luật.

### ***1.2.2. Giới thiệu về Khoa Sư phạm***

#### ***a. Quá trình hình thành và phát triển***

Nhằm nâng cao chất lượng đào tạo (CLĐT) các ngành Sư phạm (SP) và tham gia vào hệ thống các trường SP trọng điểm quốc gia, Trường ĐHQN đã thành lập Khoa SP (theo Quyết định 205/QĐ-ĐHQN ngày 01/02/2019) từ 10 ngành: SP Toán, SP Tin học, SP Vật lý, SP Hóa học, SP Ngữ văn, SP Sinh học, SP Lịch sử, SP Địa lý, SP Địa lý và Giáo dục Chính trị.

Năm 2021, Bộ GD&ĐT cho phép đào tạo thêm 2 ngành SP Khoa học Tự nhiên và SP Lịch sử và Địa lý (theo các Quyết định 1061/QĐ-BGDĐT và 1062/QĐ-BGDĐT), nâng tổng số ngành đào tạo của Khoa SP lên 12.

Khoa SP mới thành lập năm 2019, nhưng nhiều ngành SP đã có lịch sử từ những năm đầu thành lập Trường ĐH Sư phạm Quy Nhơn. Ngành SP Địa lý bắt đầu đào tạo từ năm 1997, từng thuộc Khoa Địa lý - Địa chính và được chuyển về Khoa SP năm 2019. Qua gần 30 năm, ngành SP Địa lý của khoa Sư phạm đã đào tạo hàng nghìn giáo viên, đóng góp quan trọng vào sự nghiệp giáo dục cả nước, trước hết là của khu vực Duyên hải Nam Trung Bộ và Tây Nguyên-

#### ***b. Sứ mệnh, tầm nhìn***

- ***Sứ mệnh:*** Khoa SP Trường ĐHQN có sứ mệnh đào tạo và bồi dưỡng GV chất lượng cao; NCKH và chuyển giao tri thức tiên tiến trong các lĩnh vực khoa học và giáo dục, phục vụ cộng đồng, góp phần thúc đẩy sự tiến bộ xã hội và phát triển bền vững đất nước, đặc biệt là các tỉnh duyên hải Nam Trung Bộ và Tây Nguyên.

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

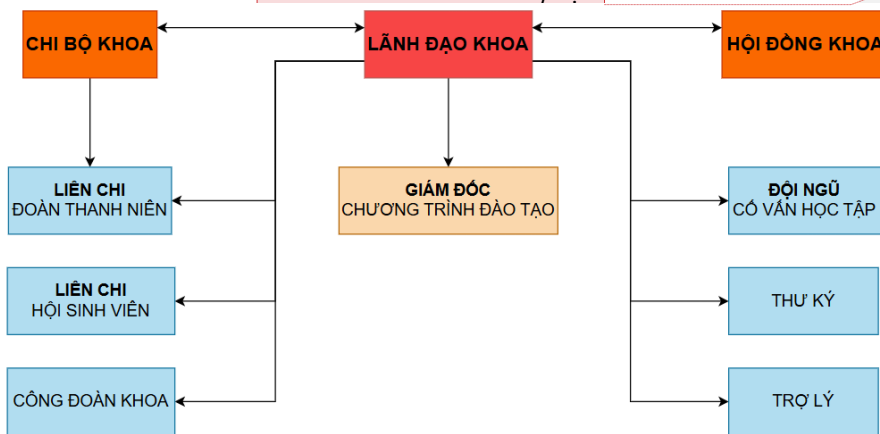
- **Tầm nhìn:** Đến năm 2030, Khoa SP Trường ĐHQN sẽ là đơn vị có vị thế trong các cơ sở đào tạo và bồi dưỡng GV, nghiên cứu, trao đổi học thuật của các tỉnh duyên hải Nam Trung Bộ, Tây Nguyên và cả nước; có uy tín, chất lượng cao ở tầm quốc gia và khu vực.

**c. Cơ cấu tổ chức và đội ngũ giảng viên, viên chức**

Hiện nay, Khoa SP đang có 38 GV, 03 chuyên viên; trong đó có 03 PGS, 17 TS, 18 ThS. Khoa SP đang từng bước trưởng thành, phát triển và đã trở thành một địa chỉ đào tạo GV có uy tín ở khu vực Trung Bộ nói riêng và cả nước nói chung.

Commented [L6]: Cập nhật và thống nhất sau

Sơ đồ cơ cấu tổ chức của Khoa Sư phạm



Commented [L7]: Cập nhật (không còn bộ môn)

Về tổ chức Đảng và đoàn thể, Khoa hiện có 01 chi bộ với 27 đảng viên, nhiều năm liền đạt danh hiệu “Chi bộ hoàn thành tốt nhiệm vụ”. Ngoài ra, Khoa còn có các tổ chức đoàn thể như Công đoàn bộ phận, Liên chi Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh, Liên chi Hội SV đạt nhiều thành tích xuất sắc, cùng với chính quyền, dưới sự lãnh đạo của Đảng tạo thành một khối đoàn kết, thống nhất.

**d. Quy mô và ngành nghề đào tạo**

Khoa SP hiện đào tạo 12 ngành ĐH, gồm: SP Ngữ văn, SP Lịch sử, SP Địa lý, GDCT, SP Địa lí, SP Lịch sử và Địa lý, SP Toán học, SP Tin học, SP

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

Hóa học, SP Vật lý, SP Sinh học, SP Khoa học Tự nhiên, và các ngành hệ vừa học vừa làm tại Nam Trung Bộ và Tây Nguyên.

Về đào tạo sau ĐH, Khoa có 01 chuyên ngành ThS Lý luận và phương pháp dạy học môn tiếng Anh. Khoa cũng tích cực bồi dưỡng giáo viên phổ thông, nâng cao năng lực giảng dạy theo Chương trình Giáo dục phổ thông 2018, bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm và chức danh nghề nghiệp cho giáo viên.

Hiện Khoa có 1.693 SV, 81 học viên cao học, và 368 học viên hệ vừa học vừa làm. SV, học viên tốt nghiệp đáp ứng tốt yêu cầu xã hội, yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông.

Commented [L8]: Cập nhật và thống nhất sau

#### ***e. Về nghiên cứu khoa học và hợp tác quốc tế***

##### ***- Về nghiên cứu khoa học***

NCKH của GV Khoa SP trong 5 năm qua đạt nhiều thành tựu: 05 đề tài cấp Bộ, 20 đề tài cấp trường (09 đã nghiệm thu, 11 đang triển khai); 23 bài báo trên tạp chí quốc tế, 06 bài trong kỷ yếu hội nghị quốc tế, 73 bài trên tạp chí và kỷ yếu trong nước; xuất bản 03 sách chuyên khảo, 05 giáo trình và nhiều tài liệu tham khảo tại các NXB uy tín.

NCKH của SV Khoa SP cũng phát triển mạnh với sự hướng dẫn của đội ngũ GV giàu kinh nghiệm. Phong trào ngày càng đi vào chiều sâu, cả về số lượng và chất lượng. Trong thời gian qua, SV đã tham gia 101 đề tài, đạt nhiều giải cao: 01 giải cấp Bộ; 04 giải Nhất, 07 giải Nhì và 07 giải Ba cấp Trường. Số liệu được thể hiện cụ thể trong bảng thống kê sau:

Commented [L9]: Bổ sung 2023-2024

#### **Kết quả SV NCKH khoa Sư phạm giải đoạn 2020 - 2025**

Năm học	Số lượng đề tài	Kết quả			Giải cấp Trường			Giải cấp Bộ		
		Xuất sắc	Tốt	Khá	Nhất	Nhì	Ba	Nhất	Nhì	Ba
2019 - 2020	24	18	5	1	1	2	2	0	0	1
2020 - 2021	14	9	5	0	1	2	0	0	0	0
2021 - 2022	16	15	1	0	1	1	2	0	0	0
2022 - 2023	21	12	9	0	1	2	3	0	0	0
2023 - 2024	26									

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

- *Về hợp tác quốc tế*

Khoa SP không chỉ đào tạo ngành SPDL, bồi dưỡng giáo viên phổ thông, nghiệp vụ SP cho NH trong cả nước mà còn đào tạo SP cho 04 tỉnh nước bạn CHDCND Lào theo chương trình hợp tác với CHDCND Lào.

Với những đóng góp đó, nhiều GV và SV của Khoa SP đã được nhận được khen thưởng các cấp về thành tích NCKH. Trên cơ sở đó, Khoa sẽ tiếp tục nâng cao chất lượng đội ngũ, dạy học, NCKH; cập nhật CTĐT phù hợp xu thế, đáp ứng nhu cầu xã hội; đẩy mạnh NCKH ứng dụng và chuyển giao công nghệ.

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

## PHẦN HAI: TỰ ĐÁNH GIÁ THEO CÁC TIÊU CHUẨN, TIÊU CHÍ

### **Tiêu chuẩn 1. Mục tiêu và chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo**

Commented [L10]: Đã sửa 1.3

#### **Mở đầu**

CTĐT ngành SPĐL được xây dựng dựa trên các văn bản pháp quy của Nhà nước và quy định của Trường ĐHQN. Mục tiêu CTĐT rõ ràng, phù hợp với sứ mệnh, tầm nhìn của Trường ĐHQN, định hướng phát triển của Khoa SP và mục tiêu GDDH theo Luật GDDH.

CĐR CTĐT ngành SPĐL bao quát yêu cầu chung và năng lực SP mà NH cần đạt sau khi hoàn thành chương trình. CĐR phản ánh yêu cầu của các bên liên quan, được rà soát, điều chỉnh định kỳ để đáp ứng đổi mới của Chương trình Giáo dục phổ thông môn Địa lí 2018, đồng thời được công bố công khai nhằm đảm bảo sự cam kết của Nhà trường với NH, xã hội về chất lượng đào tạo GV.

***Tiêu chí 1.1. Mục tiêu của chương trình đào tạo được xác định rõ ràng, phù hợp với sứ mạng và tầm nhìn của cơ sở giáo dục đại học, phù hợp với mục tiêu của giáo dục đại học quy định tại Luật Giáo dục đại học***

#### **1. Mô tả hiện trạng**

Mục tiêu của CTĐT ngành SPĐL được xác định rõ ràng, được xây dựng dựa trên các văn bản của Bộ GD&ĐT, của Trường ĐHQN và các bên liên quan [H1.01.01.01]\*, [H1.01.01.02]\*, [H1.01.01.03]\*. CTĐT của ngành SPĐL đã xác định mục tiêu chung là: “Đào tạo cử nhân ngành Sư phạm Địa lí có kiến thức tốt về khoa học cơ bản và khoa học giáo dục; có phẩm chất chính trị và sức khỏe tốt; có kỹ năng sư phạm; có khả năng tự học, tự nghiên cứu; có khả năng thích nghi với môi trường làm việc để giảng dạy hiệu quả bộ môn Địa lí ở các bậc học trong hệ thống giáo dục Việt Nam, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông hiện nay”; đồng thời các mục tiêu cụ thể cũng được thể hiện rõ ràng từ PO1 đến PO7 với các kiến thức, kỹ năng, mức tự chủ và chịu trách nhiệm mà NH cần phải đạt được sau khi hoàn thành CTĐT [H1.01.01.04]\*. Mục tiêu của CTĐT được thể hiện trên 3 phương diện kiến thức, kỹ năng, mức độ tự chủ và trách nhiệm, đáp ứng yêu cầu đổi mới đào tạo GV theo hướng phát triển phẩm chất, năng

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

lực và được thể hiện rõ trong CTĐT, Bản mô tả CTDH, được hiện thực hoá thông qua ĐCCTHP và đảm bảo theo ma trận kỹ năng của CTĐT; [H1.01.01.06]\*, [H1.01.01.07], [H1.01.01.08], [H1.01.01.09]\*,[H1.01.01.10]\*. Trong quá trình đào tạo, trên cơ sở đối sánh với mục tiêu chung và mục tiêu cụ thể của CTĐT ngành SPDL ở các trường: Trường ĐH SP Hà Nội, Trường ĐH SP Thành phố Hồ Chí Minh, Trường ĐH SP Huế, Trường ĐH SP Đà Nẵng, đồng thời tham khảo ý kiến của các bên liên quan như: ý kiến của các nhà tuyển dụng, SV năm cuối và cựu SV [H1.01.01.11]\*, [H1.01.01.12]\*, [H1.01.01.13]\*, [H1.01.01.14], [H1.01.01.15]\*, [H1.01.01.16]\*, [H1.01.01.17]\*, [H1.01.01.18], [H1.01.01.19], [H1.01.01.20], [H1.01.01.21], [H1.01.01.22].

Mục tiêu chung và cụ thể của CTĐT ngành SP Địa lí được rà soát, chỉnh sửa định kỳ theo quy định và hoàn toàn phù hợp với sứ mệnh, tầm nhìn của Trường ĐHQN và khoa SP và được thông qua Hội đồng khoa Khoa SP, Hội đồng Khoa học và Đào tạo Trường ĐHQN và được công bố công khai như một cam kết với NH, nhà tuyển dụng và xã hội [H1.01.01.23]\*, [H1.01.01.24], [H1.01.01.25]\*, [H1.01.01.26].

Mục tiêu của CTĐT ngành SPDL hoàn toàn phù hợp với mục tiêu của GDDH quy định tại Điều 5 của Luật GDDH năm 2012 và 2028: “Đào tạo nhân lực, nâng cao dân trí, bồi dưỡng nhân tài; NCKH, công nghệ tạo ra tri thức, sản phẩm mới, phục vụ yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, bảo đảm quốc phòng, an ninh và hội nhập quốc tế. Đào tạo NH có phẩm chất chính trị, đạo đức; có kiến thức, kỹ năng thực hành nghề nghiệp, năng lực nghiên cứu và phát triển ứng dụng khoa học và công nghệ tương xứng với trình độ đào tạo; có sức khỏe; có khả năng sáng tạo và trách nhiệm nghề nghiệp, thích nghi với môi trường làm việc và có ý thức phục vụ nhân dân” và được định hướng rõ trong các văn bản của Bộ GD&ĐT và các quy định của Trường ĐHQN. Đặc biệt, CTĐT đã nhấn mạnh đến mục tiêu phát triển cho NH kỹ năng sống, kỹ năng nghề nghiệp thích ứng với yêu cầu đổi mới và hội nhập của giáo dục nói riêng và xã hội nói chung [H1.01.01.01]\*, [H1.01.01.02]\*, [H1.01.01.04]\*, [H1.01.01.27],[H1.01.01.28].

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.



## 2. Điểm mạnh

Mục tiêu của CTĐT ngành SPDL được xác định rõ ràng; phù hợp với sứ mệnh và tầm nhìn của Trường ĐHQN; phù hợp với mục tiêu của GDĐH quy định tại Luật GDĐH. Mục tiêu này được chi tiết hóa bằng các mục tiêu cụ thể về: kiến thức; kỹ năng; mức tự chủ và chịu trách nhiệm mà NH cần đạt được sau khi hoàn thành CTĐT.

## 3. Điểm tồn tại

- Số lượng mục tiêu (PO) nhiều, cách diễn đạt mục tiêu chưa thể hiện rõ tiếp cận NH làm trung tâm.

- Việc lấy ý kiến các bên liên quan trong quá trình rà soát, điều chỉnh và cập nhật mục tiêu của CTĐT chưa được đa dạng, thường xuyên.

## 4. Kế hoạch hành động

TT	Mục tiêu	Nội dung	Đơn vị, người thực hiện	Thời gian thực hiện	Ghi chú
1	Khắc phục tồn tại	- Viết mục tiêu ngắn gọn, khoảng 3-4 mục tiêu cụ thể; diễn đạt bằng các động từ chỉ rõ kết quả người học cần đạt được; bám sát các yêu cầu mới.	Hội đồng phát triển CTĐT	Năm học 2025	
		- Khoa SP triển khai lấy ý kiến rộng rãi của các bên liên quan ở các trường phổ thông, <del>trung tâm ngoại ngữ</del> , và sở giáo dục & đào tạo khi tiến hành rà soát, điều chỉnh và cập nhật mục tiêu của CTĐT một cách thường xuyên và thông qua nhiều hình thức đa dạng.	Trường ĐHQN, Khoa SP	Theo định kỳ, từ năm học 2025-2026	
2	Phát huy điểm mạnh	Tiếp tục thực hiện phát triển CTĐT theo đúng quy trình, rà soát, điều chỉnh mục tiêu CTĐT phù hợp hơn với sứ mệnh, tầm nhìn của Trường ĐHQN, của khoa SP trong giai đoạn mới, đáp ứng yêu cầu cầu đổi	Trường ĐHQN, Khoa SP	Theo định kỳ, từ năm học 2025-2026	

Commented [L11]: Phần bổ sung - màu xanh

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

		mới GDDH và GD phổ thông trong bối cảnh chuyển đổi số và hội nhập quốc tế.			
--	--	--	--	--	--

**5. Tự đánh giá:** Mức đạt được của tiêu chí: 5/7

**Tiêu chí 1.2. Chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo được xác định rõ ràng, bao quát được cả các yêu cầu chung và yêu cầu chuyên biệt mà người học cần đạt được sau khi hoàn thành chương trình đào tạo**

**1. Mô tả hiện trạng**

Mục tiêu chung của CTĐT ngành SPĐL là đào tạo cử nhân SPĐL có kiến thức tốt về khoa học cơ bản và khoa học giáo dục; có phẩm chất chính trị và sức khỏe tốt; có khả năng sư phạm; có khả năng tự học, tự nghiên cứu; có khả năng thích nghi với môi trường làm việc để giảng dạy hiệu quả bộ môn Địa lí ở các bậc học trong hệ thống giáo dục Việt Nam, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông hiện nay. Để đạt mục tiêu chung này, CTĐT ngành SPĐL được xây dựng với những mục tiêu cụ thể về kiến thức (PO1, PO2, PO3), về kỹ năng (PO4, PO5) và về năng lực tự chủ và chịu trách nhiệm (PO6, PO7). **[H1.01.01.04]\***

CĐR của CTĐT ngành SPĐL được xác định rõ ràng, súc tích, bao quát, phản ánh được mục tiêu của CTĐT và được xây dựng dựa trên Khung trình độ quốc gia Việt Nam, các văn bản của Bộ GD&ĐT và Trường ĐHQN **[H1.01.01.02]\*, [H1.01.02.01], [H1.01.02.03], [H1.01.02.04], [H1.01.01.28], [H1.01.02.02]**. CĐR của CTĐT ngành SPĐL được xây dựng và ban hành năm 2015, được cập nhật và điều chỉnh qua các năm 2020, 2022 trên cơ sở đối sánh CTĐT của ngành SPĐL với CTĐT của các Trường ĐH SP Hà Nội, Trường ĐHSP Thành phố Hồ Chí Minh, Trường ĐHSP Huế, theo kế hoạch tổ chức đánh giá, sửa đổi, cập nhật CTĐT ĐH hệ chính quy của Trường ĐHQN và tham khảo ý kiến từ các bên liên quan, bao gồm ý kiến của các nhà tuyển dụng, SV năm cuối và cựu SV **[H1.01.01.04]\* , H1.01.01.11)\*, [H1.01.01.12]\*, [H1.01.01.13]\* [H1.01.01.14]; [ [H1.01.01.15]\*, [H1.01.01.16]\*, [H1.01.01.17], [H1.01.01.18], [H1.01.01.19], [H1.01.01.20], [H1.01.01.21], [H1.01.01.22]**. Tuy nhiên, việc <sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

tham khảo ý kiến của các bên liên quan khi rà soát, cập nhật, điều chỉnh CDR của CTĐT còn ở quy mô hẹp. Cụ thể, nhà sử dụng lao động được tham khảo ý kiến chỉ bao gồm đại diện các trường THPT mà không bao quát nhà sử dụng lao động ở các cơ sở giáo dục khác như đại diện các trường THCS và Trung tâm Giáo dục thường xuyên. CDR được thể hiện rõ ràng trong Bản mô tả CTĐT, ĐCCTHP và ma trận kỹ năng, đồng thời cũng đã được Hội đồng khoa - Khoa SP, Hội đồng Khoa học và Đào tạo Trường thông qua **[H1.01.01.05]\***, **[H1.01.01.09]\***, **[H1.01.01.10]\***, **[H1.01.01.23]\***. Ngoài ra, CDR của CTĐT cũng đáp ứng sự phù hợp với sứ mệnh, tầm nhìn, giá trị cốt lõi của Trường ĐHQN; được công bố công khai, rộng rãi trên trang thông tin điện tử của Nhà trường, của Khoa trong các buổi sinh hoạt chính trị đầu khoá, gặp mặt tân SV đầu khoá **[H1.01.02.05]**, **[H1.01.02.06]**, **[H1.01.01.24]**, **[H1.01.01.25]**.

CDR của CTĐT ngành SPĐL đã bao quát được cả các yêu cầu chung và yêu cầu chuyên biệt mà NH cần đạt được sau khi hoàn thành CTĐT, cụ thể là những kiến thức, kỹ năng, mức tự chủ và chịu trách nhiệm sẽ được hình thành ở NH sau khi tốt nghiệp ĐH. Tất cả các CDR đều được mô tả bằng những động từ hành động theo thang nhận thức Bloom để thể hiện rõ ràng mức độ năng lực của NH sau khi tốt nghiệp, nhằm đáp ứng các yêu cầu của thị trường lao động trong tương lai. Theo đó, CDR được xây dựng dựa trên mục tiêu của CTĐT và bám sát Khung trình độ quốc gia bậc đại học, thể hiện từ PLO1 đến PLO14. Về kiến thức, NH có những kiến thức cơ bản về khoa học xã hội và nhân văn, pháp luật, quốc phòng - an ninh, Tâm lý học, Giáo dục học, ngoại ngữ và khởi nghiệp (PLO1, PLO2); đồng thời có các kiến thức cơ sở cốt lõi và các kiến thức nâng cao của chuyên ngành SPĐL (PLO3, PLO4, PLO5, PLO6, PLO7). Về kỹ năng, NH có một số kỹ năng chung như: truyền đạt kiến thức rõ ràng, dễ hiểu; tư duy sáng tạo, phản biện, hợp tác và giải quyết vấn đề; làm việc nhóm; thuyết trình; sử dụng công nghệ thông tin và ngoại ngữ để phục vụ cho hoạt động dạy học Địa lí ở nhà trường phổ thông (PLO8, PLO9); đồng thời có các kỹ năng chuyên môn như: phân tích chương trình, SGK Địa lí; Vận dụng được các phương pháp,

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

hình thức tổ chức dạy học dạy học theo hướng phát triển năng lực học sinh; Thiết kế được bài giảng cho từng nhóm đối tượng người học khác nhau một cách linh hoạt và sáng tạo; sử dụng được đa phương tiện trong dạy học; tổ chức được các hoạt động trải nghiệm sáng tạo trong môi trường giáo dục đa văn hóa để phát triển năng lực thiết kế và tổ chức hoạt động, năng lực định hướng nghề nghiệp; Có kĩ năng làm công tác chủ nhiệm ở tất cả các bậc học trong hệ thống giáo dục quốc dân và tư vấn học đường (PLO10, PLO11, PLO12). Về mức tự chủ và chịu trách nhiệm, NH có đạo đức chuẩn mực của người giáo viên, có năng lực tự chủ, tự nghiên cứu và tinh thần tự học suốt đời (PLO13, PLO14) **[H1.01.01.04]\***. Các CĐR cũng đã thể hiện rõ ràng những triển vọng về việc làm trong tương lai cho NH sau khi hoàn thành CTĐT.

Với CĐR về kiến thức, kĩ năng, mức tự chủ và chịu trách nhiệm được xác định rõ ràng, bao quát như trên, NH sau khi tốt nghiệp CTĐT ngành SPĐL có thể tiếp tục học CTĐT thạc sĩ ngành Địa lí tự nhiên, Địa lí học và Lý luận và phương pháp dạy học bộ môn Địa lí.

## **2. Điểm mạnh**

CĐR của CTĐT ngành SPĐL được xác định rõ ràng, bao quát được cả các yêu cầu chung và yêu cầu chuyên biệt mà NH cần đạt được sau khi hoàn thành CTĐT.

CĐR của CTĐT nêu cụ thể kiến thức, kĩ năng, mức tự chủ và trách nhiệm mà NH cần đạt được, giúp NH hình thành tư duy độc lập và phát triển kỹ năng học tập suốt đời, phục vụ cho cuộc sống và nghề nghiệp tương lai.

## **3. Điểm tồn tại**

- Số lượng chuẩn đầu ra nhiều, chưa phân chia rõ giữa chuẩn đầu ra (PLO) và các chỉ số đo lường (PI).

- Việc thực hiện và tiến hành thu thập thông tin phản hồi của các bên liên quan khi rà soát, cập nhật, điều chỉnh CĐR của CTĐT chưa được bao quát và toàn diện.

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

#### 4. Kế hoạch hành động

TT	Mục tiêu	Nội dung	Đơn vị, người thực hiện	Thời gian thực hiện	Ghi chú
1	Khắc phục tồn tại	Xây dựng CDR tối đa là 9, đồng thời xác định các chỉ số (PI) cho mỗi CDR.	Hội đồng phát triển CTĐT	Năm 2025	
		Tăng cường thu thập thông tin phản hồi của các bên liên quan một cách bao quát và toàn diện hơn khi rà soát, cập nhật, điều chỉnh CDR của CTĐT.	Trường ĐHQN, Khoa SP	Định kỳ, từ năm học 2024 - 2025	
2	Phát huy điểm mạnh	- Tiếp tục duy trì việc rà soát, cập nhật, điều chỉnh theo định kỳ để đảm bảo CDR của CTĐT vừa rõ ràng, bao quát vừa phù hợp với thực tiễn.	Trường ĐHQN, Khoa SP	Định kỳ, từ năm học 2025 - 2026	
		- Tiếp tục phát huy yêu cầu dạy học phát triển năng lực, tinh thần khai phóng trong giáo dục nhằm giúp NH phát triển kỹ năng học tập suốt đời.	Trường ĐHQN, Khoa SP	Định kỳ, từ năm học 2025 - 2026	

5. Tự đánh giá: Mức đạt được của tiêu chí: 5/7

**Tiêu chí 1.3. Chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo phản ánh được yêu cầu của các bên liên quan, được định kỳ rà soát, điều chỉnh và được công bố công khai**

##### 1. Mô tả hiện trạng

CDR của CTĐT ngành SPĐL phản ánh được yêu cầu của các bên liên quan, có sự tham gia ý kiến của các bên liên quan trong quá trình xây dựng. Cụ thể, CDR của CTĐT đã được xây dựng dựa trên YKPH của nhà sử dụng lao

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

động, cựu SV, SV năm cuối và GV trực tiếp giảng dạy [H1.01.01.03]\*, [H1.01.01.15]\*, [H1.01.01.16]\*, [H1.01.01.17]\*, [H1.01.01.18], [H1.01.01.19], [H1.01.01.20], [H1.01.01.21], [H1.01.01.22]. Tuy nhiên, việc lấy YKPH của nhà sử dụng lao động về CDR của CTĐT còn chưa rộng khắp mà chỉ giới hạn trên địa bàn thành phố Quy Nhơn [H1.01.01.16]\*. Việc thu thập YKPH được tiến hành bằng nhiều hình thức như phiếu khảo sát, họp trao đổi, qua đó Khoa đã hệ thống hoá các quan điểm của các bên liên quan và tham khảo, sử dụng chúng để đưa ra các CDR phù hợp với thực tiễn xã hội cũng như tính chất chuyên môn của ngành học [H1.01.01.04]\*. CDR cũng được thể hiện rõ trong Bản mô tả CTĐT, được chi tiết hoá trong ĐCCTHP và đảm bảo theo ma trận kĩ năng của CTĐT [H1.01.01.05]\*, [H1.01.01.09]\*, [H1.01.01.10]\*.

CDR của CTĐT ngành SPĐL được định kì rà soát, điều chỉnh 2 năm một lần theo kế hoạch của Nhà trường, cụ thể là qua các năm 2020, 2022. Theo đó, Khoa đã cập nhật và bổ sung, sửa đổi các CDR của CTĐT sao cho phù hợp với thực tiễn đổi mới giáo dục; đồng thời rà soát và điều chỉnh CDR của các ĐCCTHP để có sự thống nhất, đồng bộ của CTĐT [H1.01.01.11]\*, [H1.01.01.12]\*, [H1.01.01.13]\*, [H1.01.02.04]\*. Trong quá trình rà soát, cập nhật, Khoa cũng đối chiếu CDR của CTĐT ngành SPĐL với CDR của CTĐT ở các Trường ĐHSPT Hà Nội, Trường ĐHSPT Thành phố Hồ Chí Minh, Trường ĐHSPT Sư phạm - Đại học Huế để tham khảo cho những lần điều chỉnh, [H1.01.01.14].

CDR của CTĐT được công bố rộng rãi, công khai tới toàn thể GV, SV và các bên liên quan thông qua website của Trường ĐHQN và Khoa SP trong các buổi sinh hoạt chính trị đầu khoá, gặp mặt tân SV đầu khoá, các buổi sinh hoạt lớp và các hình thức quảng bá khác [H1.01.01.24]\*, [H1.01.02.05], [H1.01.02.06].

## ***2. Điểm mạnh***

CDR của CTĐT ngành SPĐL được xây dựng theo đúng quy định của Luật GDĐH, Bộ GD&ĐT và Trường ĐHQN; phản ánh được yêu cầu của các bên liên quan; có sự tham gia ý kiến của các bên liên quan trong quá trình xây

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

dụng.

CĐR của CTĐT ngành SPĐL được định kỳ rà soát, điều chỉnh 02 năm một lần theo kế hoạch của Nhà trường và được công bố công khai dưới nhiều hình thức khác nhau.

### 3. Điểm tồn tại

Việc lấy YKPH của nhà sử dụng lao động về CĐR của CTĐT ngành SPĐL còn chưa rộng khắp, trên phạm vi toàn tỉnh, toàn quốc mà chỉ giới hạn trên địa bàn thành phố Quy Nhơn.

### 4. Kế hoạch hành động

TT	Mục tiêu	Nội dung	Đơn vị, người thực hiện	Thời gian thực hiện	Ghi chú
1	Khắc phục tồn tại	Tăng cường thu thập -YKPH của nhà sử dụng lao động về CĐR của CTĐT trên diện rộng, thông qua tổ chức hội nghị, hội thảo với quy mô toàn tỉnh, toàn quốc.	Trường ĐHQN Khoa SP	Định kỳ, từ năm học 2025 - 2026	
2	Phát huy điểm mạnh	- Tiếp tục duy trì việc cập nhật CĐR của CTĐT theo định kỳ với sự tham khảo ý kiến của các bên liên quan. - Tăng cường hơn nữa việc công khai CĐR của CTĐT bằng nhiều hình thức đa dạng, phong phú để SV và các bên liên quan nắm bắt đầy đủ, kịp thời.	Trường ĐHQN Khoa SP	Định kỳ, từ năm học 2025 - 2026	

5. Tự đánh giá: Mức đạt được của tiêu chí: 5/7

### Kết luận Tiêu chuẩn 1

Việc xây dựng mục tiêu và CĐR rõ ràng, đầy đủ định hướng tốt cho toàn bộ quá trình đào tạo, thể hiện cam kết cung cấp nhân lực chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu của đơn vị sử dụng và nhu cầu xã hội. Mục tiêu và CĐR của CTĐT ngành SPĐL được xác định phù hợp với sứ mệnh, tầm nhìn của Trường ĐHQN và mục tiêu GDĐH, cụ thể hóa thành các nhiệm vụ, kế hoạch đào tạo từng năm, từng học kỳ và được phổ biến đến toàn bộ CB, GV để hoàn thành tốt CTĐT.

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

Tập thể GV tham gia đào tạo CTĐL (Khoa Sư phạm và các Khoa liên quan) đã đầu tư xây dựng, định kỳ rà soát và điều chỉnh mục tiêu, CĐR dựa trên ý kiến các bên liên quan. Khoa SP cũng công khai mục tiêu và CĐR qua nhiều hình thức để các bên liên quan có thể biết, đóng góp ý kiến, góp phần hoàn thiện mục tiêu và CĐR của CTĐT. Tự đánh giá 3 tiêu chí của tiêu chuẩn 1, ngành SPĐL đã đạt yêu cầu 3/3 tiêu chí, trong đó 3 tiêu chí đạt mức 5/7.

#### ***Đánh giá về Tiêu chuẩn 1***

Tiêu chí	Thang đánh giá							Tổng hợp theo Tiêu chuẩn 1		
	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 1.1					5			5	3	100%
Tiêu chí 1.2					5					
Tiêu chí 1.3					5					

#### **Tiêu chuẩn 2. Bản mô tả chương trình đào tạo**

##### ***Mở đầu***

Bản mô tả Chương trình đào tạo (CTĐT) Ngành Sư phạm Địa lý (SPĐL) được xây dựng, cập nhật thường xuyên theo quy định hiện hành, phù hợp với mục tiêu, nhiệm vụ đào tạo của Trường Đại học Quy Nhơn và yêu cầu của xã hội. Nội dung bản mô tả bao gồm: Thông tin về chương trình, chuẩn đầu ra (CĐR) của CTĐT và của từng học phần (HP), cấu trúc khóa học, tiêu chí tuyển sinh, ĐCCTHP, phương pháp dạy - học, kiểm tra và đánh giá.

Bản mô tả CTĐT ngành SPĐL đã được công khai dưới nhiều hình thức, giúp NH, học sinh hiểu rõ CTĐT; nhà tuyển dụng nắm được thông tin về kiến thức, kỹ năng của NH; các chuyên gia, đánh giá viên hiểu mục tiêu và KQHT dự kiến. Việc thu nhận phản hồi từ SV, cựu SV, nhà tuyển dụng... về bản mô tả CTĐT là cơ sở để cải tiến CTĐT, nâng cao khả năng đạt KQHT dự kiến.

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.



## ***Tiêu chí 2.1. Bản mô tả chương trình đào tạo đầy đủ thông tin và cập nhật***

### ***1. Mô tả hiện trạng***

Trường ĐHQN lên kế hoạch rà soát, sửa đổi, cập nhật CTĐT các ngành trong đó có ngành SPĐL theo định kỳ nhằm đáp ứng với những yêu cầu thực tiễn [H1.01.01.11]\*, [H2.02.01.01]. Bản mô tả CTĐT ngành SPĐL đảm bảo đầy đủ các nội dung theo quy định của Bộ GD&ĐT và quy định của Trường ĐHQN như: tên trường, tên gọi của văn bằng, tên CTĐT, thời gian đào tạo và khối lượng kiến thức toàn khóa, mục tiêu và CĐR của CTĐT, vị trí việc làm và học tập nâng cao trình độ, tiêu chí tuyển sinh, cấu trúc CTDH, ma trận kỹ năng, đề cương các HP, kế hoạch đào tạo, mô tả các HP, thời điểm điều chỉnh Bản mô tả CTĐT [H1.01.01.05]\*.

Ngày 01/02/2019, Khoa SP được thành lập và CTĐT SPĐL được chuyển sang Khoa SP quản lý. Do mới thành lập và đang trong quá trình xây dựng đội ngũ, Khoa chưa thể triển khai kịp thời công tác cải tiến chỉnh sửa CTĐT SPĐL.

Năm 2020, theo Quyết định về việc ban hành Quy định về xây dựng, phát triển CTĐT và quy trình mở ngành đào tạo trình độ ĐH [H2.02.01.02], trên cơ sở lấy YKPH của các bên liên quan (chủ yếu từ SV, cựu SV và một số ít nhà sử dụng lao động) [H1.01.01.03]\*, [H1.01.01.15]\*, [H1.01.01.16]\*, [H1.01.01.17]\*, [H1.01.01.18]\*, [H1.01.01.19]\*, [H1.01.01.20]\*, [H1.01.01.21]\*, [H1.01.01.22]\*, tham khảo CTĐT của một số trường ĐH trong nước [H1.01.01.14] và bám sát Chương trình giáo dục phổ thông mới, Khoa SP đã tiến hành rà soát, điều chỉnh, cập nhật CTĐT ngành SPĐL đã ban hành năm 2015 [H1.01.01.05]\*, [H1.01.01.11]\*, [H1.01.01.12]\*, [H1.01.01.13]\*. Trong CTĐT SPĐL năm 2015, quy định về CĐR sơ lược, phương pháp dạy - học và phương pháp đánh giá chưa được đề cập, làm rõ. Bản mô tả CTĐT chưa xây dựng ma trận thể hiện sự đóng góp của các học phần vào việc đạt được CĐR của chương trình. Bản mô tả CTĐT ngành SPĐL năm 2020 đã được bổ sung cụ thể, mã hóa mục tiêu đào tạo, CĐR của CTĐT đảm bảo cam kết của Nhà trường, Khoa với yêu cầu xã hội; thiết lập ma trận đáp ứng giữa mục tiêu và CĐR của CTĐT, mối liên hệ giữa CĐR với phương pháp dạy học và phương pháp đánh giá, ma trận giữa khối kiến thức và CĐR của CTĐT [H1.01.01.05]\*, [H1.01.01.10], [H1.01.01.11]\*, [H1.01.02.04]. CTĐT ngành SPĐL đã phát huy tinh thần đổi mới của Chương trình giáo dục phổ thông<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

năm 2018 của Bộ GD&ĐT bảo đảm phát triển phẩm chất và năng lực NH. Những nội dung giáo dục với những kiến thức cơ bản, thiết thực đảm bảo tính hiện đại, hài hòa về đức - trí - thể - mỹ. Việc áp dụng các phương pháp, hình thức tổ chức giáo dục, các phương pháp kiểm tra, đánh giá phù hợp với mục tiêu giáo dục và phương pháp giáo dục nhằm phát huy tính chủ động và tiềm năng của mỗi NH.

CTĐT SPĐL đã được chỉnh sửa, gồm: tổng số TC toàn khóa; cập nhật những HP mới đáp ứng nhu cầu của NH và nhà tuyển dụng bao gồm HP Kỹ năng giao tiếp, HP Khởi nghiệp (trong khối kiến thức chung); thay đổi số lượng HP trong các nhóm tự chọn; thay đổi trình tự các HP trong CTĐT; áp dụng các phương pháp dạy học hiện đại; xác định rõ HP tiên quyết, học trước, học song hành cho từng HP; xác định rõ tiêu chí tuyển sinh, quá trình đào tạo và điều kiện tốt nghiệp [H1.01.01.02]\*, [H1.01.01.04]\*, [H1.01.01.05]\*. Năm 2022, thực hiện kế hoạch rà soát CTĐT của Trường ĐHQN, Khoa SP tiếp tục tiến hành rà soát, điều chỉnh, cập nhật ĐCCTHP trong CTĐT ngành SPĐL đã ban hành năm 2020 [H1.01.01.09]\*, [H1.01.01.11]\*, [H1.01.01.12]\*, [H1.01.01.13]\*, [H2.02.01.03], [H2.02.01.04]. Mặc dù GV tham gia CTĐT chưa có nhiều cơ hội tham gia tập huấn hoặc trao đổi trực tiếp về công tác xây dựng và phát triển CTĐT với các trường đào tạo SP trọng điểm, CTĐT ngành SPĐL được xây dựng dựa trên cơ sở đối sánh với CTĐT của một số cơ sở đào tạo uy tín trong nước [H1.01.01.14]. Bản mô tả CTĐT ngành SPĐL được biên soạn và được thông qua sau các cuộc họp góp ý, thống nhất của Hội đồng khoa, Khoa SP; Hội đồng Khoa học và Đào tạo Trường ĐHQN [H1.01.01.05]\*, [H1.01.01.13]\*, [H1.01.01.23]\* được công bố công khai để các bên liên quan dễ dàng tiếp cận [H1.01.01.24].

## **2. Điểm mạnh**

Bản mô tả CTĐT ngành SPĐL thường xuyên được điều chỉnh, cập nhật theo các xu hướng đào tạo hiện đại, thể hiện đầy đủ thông tin và tích hợp những nội dung mới nhất liên quan, tuân thủ theo quy định của Bộ GD&ĐT, của Trường ĐHQN. Khung CTĐT có nhiều HP tự chọn, giúp cho NH có nhiều lựa chọn theo định hướng chuyên môn và phát huy năng lực và đam mê học tập, góp phần nâng cao chất lượng dạy và học. Ma trận thể hiện sự đóng góp của các HP vào việc đạt CDR của CTĐT được thể hiện rõ trong bản mô tả CTĐT và được cụ thể hóa trong các ĐCCTHP của CTĐT.

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

### 3. Điểm tồn tại

Việc lấy ý kiến góp ý về CTĐT từ người sử dụng lao động chưa được thực hiện trên quy mô lớn và chưa thực sự hiệu quả; GV tham gia giảng dạy CTĐT SPĐL, đặc biệt là GV Khoa SP chưa có nhiều cơ hội được tham gia công tác tập huấn, trao đổi, nâng cao năng lực về xây dựng và phát triển CTĐT với các trường đào tạo SP trọng điểm trong nước.

### 4. Kế hoạch hành động

TT	Mục tiêu	Nội dung	Đơn vị, người thực hiện	Thời gian thực hiện	Ghi chú
1	Khắc phục tồn tại	Tiếp tục tăng cường việc lấy YKPH từ các bên liên quan về CTĐT và về chất lượng của SV ra trường trên cơ sở đổi mới cách thức khảo sát.	Trường ĐHQN, Khoa SP	Định kỳ, từ năm học 2025-2026	
		Tạo điều kiện cho GV, nhất là GV khoa SP tham gia công tác tập huấn, trao đổi sâu về xây dựng và phát triển CTĐT với các chuyên gia giáo dục, các trường đào tạo SP trong nước một cách rộng rãi hơn.	Trường ĐHQN	Từ năm học 2025-2026	
2	Phát huy điểm mạnh	Tiếp tục phát huy có hiệu quả tinh thần dạy học phát triển năng lực theo đúng yêu cầu đổi mới của Chương trình giáo dục phổ thông năm 2018 vào CTĐT.	Khoa SP	Hằng năm, từ năm học 2025-2026	
		Liên tục cập nhật, tích hợp sâu, rộng các nội dung mới đáp ứng nhu cầu NH và nhà tuyển dụng.	Khoa SP	Hằng năm, từ năm học 2025-2026	

**5. Tự đánh giá:** Mức đạt được của tiêu chí 4/7.

#### Tiêu chí 2.2. Đề cương các học phần đầy đủ thông tin và cập nhật

##### 1. Mô tả hiện trạng

ĐCCTHP là bản mô tả những nội dung giảng dạy của HP, phân phối kiến thức theo tiết học cùng với CDR của HP. ĐCCTHP là cơ sở để GV và NH thực hiện đúng trách nhiệm của mình. Tất cả ĐCCTHP ngành SPĐL đều được GV biên soạn theo đúng mẫu quy định với đầy đủ thông tin, gồm: tên trường, tên <sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

HP, số TC, mục tiêu, CDR của HP trong ma trận liên kết nội dung, chương mục với CDR, các yêu cầu đối với GV và SV, cấu trúc HP, kế hoạch giảng dạy chi tiết, phương pháp dạy - học, phương thức kiểm tra đánh giá, giáo trình và tài liệu chính tham khảo, tên GV biên soạn, thời điểm biên soạn ĐCCTHP [H1.01.01.09]\*, [H1.01.02.04], [H2.02.01.03]. Mục tiêu của CTĐT được cụ thể hóa và được thể hiện ở các CDR của mỗi HP [H1.01.01.09]\*, [H1.01.02.04].

Tất cả các ĐCCTHP ngành SPĐL được rà soát, cập nhật vào các năm 2020, 2022 theo kế hoạch của Nhà trường [H1.01.01.09]\*, [H1.01.01.11], dựa trên YKPH của các bên liên quan [H1.01.01.15]\*, [H1.01.01.16]\*, [H1.01.01.17]\*, [H2.02.02.01]\*, [H2.02.02.02]\*, [H2.02.02.03]\*. Với sự đổi mới trong Chương trình giáo dục phổ thông năm 2018, ĐCCTHP năm 2020 đều có sự rà soát, chỉnh sửa và cập nhật [H1.01.01.09]\*. Điểm nổi bật trong việc rà soát ĐCCTHP năm 2020 là những thay đổi lớn, rõ ràng về mục tiêu của HP (kiến thức, kỹ năng, mức tự chủ và trách nhiệm); xác định các CDR mà SV phải đạt được sau khi học xong HP; mỗi yêu cầu tương ứng với từng CDR của CTĐT và mức độ CDR [H1.01.01.04]\*, [H1.01.01.09]\*. Bên cạnh đó, ĐCCTHP được công bố năm 2020 đã cụ thể hóa các phương pháp, hình thức tổ chức dạy học. Mỗi phương pháp, hình thức tổ chức dạy học được sử dụng trong HP vừa hiện đại vừa phải đảm bảo mục đích dạy học và CDR đạt được của HP [H1.01.01.09]\*. Ngoài ra, ma trận quan hệ CDR và hình thức đánh giá cũng được bổ sung trong ĐCCTHP [H1.01.01.04]\*, [H1.01.01.09]\*, [H1.01.01.10]. Sự điều chỉnh, cập nhật ĐCCTHP năm 2020 so với ĐCCTHP năm 2015 được thể hiện cụ thể trong các bảng so sánh ĐCCTHP năm 2015-2020 [H2.02.02.04]. Nội dung cập nhật trong các ĐCCTHP dựa trên tinh thần dạy học phát triển năng lực, cụ thể: điều chỉnh tên HP, mã HP, số tín chỉ HP, điều chỉnh sự tương quan giữa lý thuyết và thực hành, điều chỉnh nội dung kiến thức, áp dụng các phương pháp dạy học hiện đại [H1.01.01.09]\*. ĐCCTHP bảo đảm thể hiện được sự tương hợp giữa ba yếu tố quan trọng: nội dung, phương pháp giảng dạy - học tập và phương thức đánh giá nhằm đáp ứng được CDR của HP và CTĐT [H1.01.01.09]\*. ĐCCTHP năm 2022 đã tiếp tục được rà soát, điều chỉnh, cập nhật trên cơ sở ĐCCTHP năm 2020, gồm: cập nhật tài liệu tham khảo (tài liệu mới, hiện đại và đảm bảo SV có thể mượn từ thư viện Trường), điều chỉnh về GV biên soạn, thay đổi về trọng số đánh giá KQHT của mỗi HP từ việc đánh giá KQHT qua ba hình thức: chuyên cần, giữa kỳ và cuối kỳ sang hai hình thức: quá

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

trình và cuối kỳ [H1.01.01.09]\*, [H1.01.02.04]\*, [H2.02.01.03]\*. Việc rà soát, bổ sung, điều chỉnh ĐCCTHP được các GV thực hiện nghiêm túc và thông qua phê duyệt của Hội đồng Khoa SP, Hội đồng Khoa học và Đào tạo Trường [H1.01.01.09]\*, [H1.01.01.23]\*, [H2.02.02.05].

## 2. Điểm mạnh

Tất cả ĐCCTHP của ngành SPĐL được xây dựng dựa trên YKPH của các bên liên quan, thể hiện đầy đủ các thông tin theo quy định, được rà soát, đánh giá, cập nhật và điều chỉnh phù hợp với CTĐT và đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay. Các HP đảm bảo đầy đủ tài liệu tham khảo để SV sử dụng. ĐCCTHP thể hiện đầy đủ thông tin về mục tiêu, cấu trúc, nội dung, phương pháp kiểm tra đánh giá HP. Đây là căn cứ để SV đưa ra lựa chọn hợp lý cho lộ trình, kế hoạch học tập của bản thân theo học kỳ, từng năm và toàn khóa học của bản thân.

## 3. Điểm tồn tại

Một số ĐCCTHP mang tính đặc thù hoặc chuyên sâu của ngành, chưa có nguồn tài liệu tham khảo mới bằng tiếng Việt; một số HP có quá nhiều tài liệu tham khảo hoặc có tài liệu đã quá cũ.

## 4. Kế hoạch hành động

TT	Mục tiêu	Nội dung	Đơn vị, người thực hiện	Thời gian thực hiện	Ghi chú
1	Khắc phục tồn tại	Kiến nghị Nhà trường bổ sung một số tài liệu tham khảo mới, học liệu online cần thiết đối với một số HP để đáp ứng nhu cầu nâng cao chất lượng dạy và học.	Trường ĐHQN, Khoa SP	Hàng năm, từ năm học 2025-2026	
2	Phát huy điểm mạnh	Chú trọng xây dựng ĐCCTHP trên tinh thần dạy học phát triển năng lực, lấy NH làm trung tâm.	Khoa SP	Hàng năm, từ năm học 2025-2026	
		ĐCCTHP phát huy hơn nữa năng lực tự học, tự nghiên cứu, mức độ tự chủ và chịu trách nhiệm của NH.	Khoa SP	Hàng năm, từ năm học 2025-2026	

## 5. Tự đánh giá: Mức đạt được của tiêu chí 4/7.

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

***Tiêu chí 2.3. Bản mô tả chương trình đào tạo và đề cương các học phần được công bố công khai và các bên liên quan dễ dàng tiếp cận***

***1. Mô tả hiện trạng***

Sau khi được Trường ĐHQN có quyết định ban hành, bản mô tả CTĐT ngành SPĐL được công bố công khai cho các bên liên quan bằng nhiều hình thức khác nhau, gồm: Công bố công khai trên website của Trường ĐHQN, website của Khoa SP và trong các tài liệu giới thiệu về Trường, Khoa; tại các buổi tư vấn tuyển sinh cho học sinh THPT; trong các thông báo của Nhà trường cho GV và SV; giới thiệu cho SV mới nhập học trong những tuần sinh hoạt công dân đầu khóa và trong các buổi gặp mặt tân SV đầu khóa của Khoa SP [H1.01.01.05]\*,[H1.01.01.24]\*,[H1.01.02.05]\*, [H1.01.02.06]\*, [H2.02.03.01]\*, [H2.02.03.02]\*. Tuy vậy, số nhà tuyển dụng lao động, cơ quan quản lý nhà nước về giáo dục tiếp cận được bản mô tả CTĐT còn hạn chế.

Tất cả ĐCCTHP ngành SPĐL trong CTĐT được công bố công khai bằng nhiều hình thức khác nhau như: trên website của Trường ĐHQN, website của Khoa SP; giới thiệu cho SV mới nhập học trong các tuần sinh hoạt công dân đầu khóa và trong các buổi gặp mặt tân SV đầu khóa của Khoa SP; GV giới thiệu cho NH trước khi NH bắt đầu học mỗi HP,... [H1.01.01.09]\*, [H1.01.01.24]\*, [H1.01.02.05]\*, [H1.01.02.06]\*.

Việc công bố Bản mô tả CTĐT, ĐCCTHP bằng nhiều hình thức nêu trên [H1.01.01.05]\*, [H1.01.01.09]\*, [H1.01.02.05]\*, [H1.01.02.06]\*, [H2.02.03.01]\*, [H2.02.03.02]\* nhất là công bố hằng năm ở mục ba công khai trên website của Nhà trường [H1.01.01.24]\* đã giúp các bên liên quan như cơ quan quản lý, nhà sử dụng lao động, GV, SV, cựu SV, học sinh, ... đều có thể tiếp cận một cách dễ dàng và thuận tiện nhất. Việc công khai này còn là cơ sở quan trọng để Trường, Khoa nhận được những YKPH từ các bên liên quan về công tác đào tạo [H1.01.01.17], [H1.01.01.19], [H1.01.01.20], [H1.01.01.21], [H1.01.01.22], [H2.02.02.02]. Đây chính là căn cứ để Khoa SP, Ban soạn thảo CTĐT và ĐCCTHP có được thông tin cần thiết để rà soát, cập nhật Bản mô tả CTĐT và ĐCCTHP một cách hợp lý và hiệu quả nhất.

Nhà trường tiến hành khảo sát ý kiến của NH về CTĐT, về hoạt động giảng dạy trong từng học kì, từng năm học. Kết quả cho thấy, trên 90% lượt NH phản hồi đều biết CTĐT, hài lòng với tiêu chí GV giới thiệu đầy đủ ĐCCTHP

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

[H1.01.01.19], [H2.02.02.02]. Tuy vậy, vẫn còn 10% SV chưa tìm hiểu kỹ Bản mô tả CTĐT và ĐCCTHP để chủ động xây dựng kế hoạch học tập.

## 2. Điểm mạnh

Mọi thông tin trong bản mô tả và ĐCCTHP trong CTĐT ngành SPĐL đều được công bố công khai và dễ tiếp cận. Bản mô tả CTĐT và các ĐCCTHP trong CTĐT nhận được tham vấn, ý kiến đóng góp, xây dựng của Hội đồng Khoa, cựu SV, GV, đơn vị sử dụng lao động, các nhà chuyên môn. Trên cơ sở đó, GV đã bổ sung, điều chỉnh, cập nhật thường xuyên ĐCCTHP.

## 3. Điểm tồn tại

Bản mô tả CTĐT được công khai nhưng một số cơ quan quản lý và nhà tuyển dụng chưa tiếp cận được hết Bản mô tả CTĐT. Một số SV chưa sử dụng Bản mô tả CTĐT trong việc kết hợp với ĐCCTHP để xây dựng kế hoạch học tập chủ động và đúng tiến độ.

## 4. Kế hoạch hành động

TT	Mục tiêu	Nội dung	Đơn vị, người thực hiện	Thời gian thực hiện	Ghi chú
1	Khắc phục tồn tại	Tiếp tục tăng cường hỗ trợ nhà tuyển dụng, cơ quan quản lý giáo dục tiếp cận Bản mô tả CTĐT, hướng đến tất cả các bên liên quan đều biết Bản mô tả CTĐT.	Trường ĐHQN, Khoa SP	Hằng năm, từ năm học 2025-2026	
		Hỗ trợ, hướng dẫn SV sử dụng Bản mô tả CTĐT kết hợp với ĐCCTHP để xây dựng kế hoạch học tập phù hợp nhằm đạt hiệu quả cao hơn.	Trường ĐHQN, Khoa SP	Hằng năm, từ năm học 2025-2026	
2	Phát huy điểm mạnh	Duy trì và đẩy mạnh công khai hơn nữa Bản mô tả CTĐT và ĐCCTHP dưới nhiều hình thức giúp các bên liên quan tiếp cận dễ dàng.	Trường ĐHQN, Khoa SP	Hằng năm, từ năm học 2025-2026	

## 5. Tự đánh giá: Mức đạt được của tiêu chí 5/7.

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

### **Kết luận về Tiêu chuẩn 2**

Bản mô tả CTĐT và ĐCCTHP ngành SPĐL được xây dựng theo quy định của Bộ GD&ĐT và hướng dẫn của Trường ĐHQN, đảm bảo đầy đủ thông tin, mục tiêu rõ ràng, cấu trúc hợp lý, cập nhật và đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông.

Khoa quản lý ngành định kỳ điều chỉnh, cập nhật Bản mô tả CTĐT và ĐCCTHP dựa trên YKPH từ các bên liên quan, theo kế hoạch của Trường. Các tài liệu này được công bố rộng rãi để các bên liên quan dễ dàng tiếp cận. Tự đánh giá theo 3 tiêu chí của tiêu chuẩn này, ngành SPĐL đã đạt yêu cầu 3/3 tiêu chí trong đó 1 tiêu chí đạt mức 5/7 và 2 tiêu chí còn lại đạt mức 4/7.

### **Kết quả đánh giá về Tiêu chuẩn 2**

Tiêu chí	Thang đánh giá							Tổng hợp theo Tiêu chuẩn 2		
	Chưa đạt			Đạt				Mức trung bình	Số tiêu chí đạt	Tỷ lệ số tiêu chí đạt (%)
	1	2	3	4	5	6	7			
Tiêu chí 2.1				4				4,33	3	100%
Tiêu chí 2.2				4						
Tiêu chí 2.3					5					

### **Tiêu chuẩn 3: Cấu trúc và nội dung chương trình dạy học**

#### **Mở đầu**

Cấu trúc của chương trình dạy học (CTDH) trình độ đại học ngành SPĐL được thiết kế hợp lý và hệ thống, tuân thủ theo các văn bản quy định về xây dựng CTĐT của Nhà trường với các yêu cầu chặt chẽ về hình thức, mục tiêu, yêu cầu về chuẩn kiến thức, kỹ năng và năng lực hoạt động nghề nghiệp liên quan đến ngành SPĐL trong bối cảnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế. CTĐT được cấu trúc khoa học, logic, theo trình tự từ thấp lên cao và mang tính tích hợp, linh hoạt, thể hiện tính khoa học của toàn bộ CTĐT. Đồng thời, CTĐT được cập nhật dựa trên tham khảo CTĐT của một số trường ĐH trong nước, với cấu trúc và nội dung phân bố hợp lý, tích hợp chặt chẽ mục tiêu, kiến thức, kỹ năng, và mức tự chủ, trách nhiệm. CTDH ngành SPĐL linh hoạt trong thực hiện qua các HP, đáp ứng nhu cầu

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.



nhân lực thị trường lao động và tuân thủ quy định xây dựng CTĐT. Ngoài ra, CTĐT của ngành SPĐL liên tục được rà soát định kỳ 2 năm/ lần nhằm đảm bảo tính phù hợp và cập nhật ở từng học phần cụ thể cũng như CTĐT tổng thể.

### ***Tiêu chí 3.1. Chương trình dạy học được thiết kế dựa trên chuẩn đầu ra***

#### ***1. Mô tả hiện trạng***

CTDH ngành SPĐL được xây dựng dựa trên các yêu cầu của CĐR về kiến thức, kỹ năng, mức độ tự chủ và trách nhiệm. Các văn bản và thực tiễn căn cứ để xây dựng là: Chương trình khung của Bộ GD&ĐT, các quy định hiện hành do Bộ GD&ĐT ban hành [H3.03.01.01], tham khảo CTDH của các trường đào tạo giáo viên SPĐL trong và ngoài nước và theo hệ thống TC của Trường ĐHQN. CTDH được thiết kế phù hợp với sứ mệnh, tầm nhìn của Nhà trường và của Khoa [H1.01.01.01], [H1.01.01.25], [H1.01.01.26]\*, [H2.02.01.01]. Chương trình sau khi được xây dựng được đánh giá và nghiệm thu và được công bố công khai trên website của Trường và Khoa [H1.01.01.07]\*, [H1.01.01.08]\*, [H1.01.01.23]\*, [H1.01.01.24].

CTĐT ngành SPĐL được xây dựng dựa trên các yêu cầu CĐR về kiến thức, kỹ năng, phẩm chất cá nhân và nghề nghiệp, kỹ năng làm việc nhóm và giao tiếp, năng lực thực hành nghề nghiệp trong môi trường nhà trường và xã hội. Theo đó, để đạt mục tiêu và CĐR, CTĐT ngành SPĐL đã có sự kết hợp hài hòa giữa các khối kiến thức như khối kiến thức giáo dục đại cương và khối kiến thức giáo dục chuyên nghiệp (kiến thức khối ngành và cơ sở ngành, kiến thức ngành và chuyên ngành cũng như kiến thức chuyên ngành, kiến thức bổ trợ, khóa luận tốt nghiệp). Các HP đều được thiết kế dựa trên CĐR của CTĐT, được thể hiện qua ma trận quan hệ giữa các HP và CĐR trong CTĐT, đảm bảo tính hiện đại, cập nhật, cung cấp cho người học nhiều thông tin về ngành SPĐL [H1.01.02.04], [H2.02.01.02], [H1.01.01.10]\*, [H3.03.01.03]. CTDH) theo hướng dẫn của Trường, bao gồm các nội dung:

- Mục tiêu đào tạo
- CĐR của ngành và CĐR của mỗi học phần
- Nội dung đào tạo

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

- Phương pháp kiểm tra, đánh giá người học, thời lượng đào tạo của ngành và của mỗi học phần.

Trong chương trình có kế hoạch phân bố các học phần theo từng học kì, có tiến trình đào tạo để thể hiện quá trình thực hiện giảng dạy. Cụ thể với ngành SPĐL trình độ đại học, thời gian đào tạo là 4 năm, 8 học kì. Bên cạnh đó, thực hiện CĐR, chương trình CTDH ngành SPĐL được thiết kế gồm 138 TC (chưa bao gồm Giáo dục thể chất và Giáo dục Quốc phòng - An ninh) chia thành khối kiến thức giáo dục đại cương (24 TC) và khối kiến thức giáo dục chuyên nghiệp (114 TC). Khối kiến thức giáo dục đại cương cung cấp các kiến thức về khoa học chính trị và pháp luật, khoa học xã hội (kỹ năng giao tiếp, khởi nghiệp), ngoại ngữ 2. Khối kiến thức giáo dục chuyên nghiệp trang bị kiến thức ngành, chuyên ngành, kiến thức bổ trợ và khóa luận tốt nghiệp hoặc HP thay thế khóa luận tốt nghiệp, cụ thể: Kiến thức cơ sở ngành và khối ngành (34 TC), kiến thức ngành và chuyên ngành (40 TC), kiến thức bổ trợ (34TC), khóa luận tốt nghiệp hoặc học phần thay thế (6 TC) **[H1.01.01.04]\*, [H1.01.01.05]\*, [H1.01.01.09]\***. Các HP trong CTDH ngành SPĐL được thiết kế có tính kế thừa, bổ sung và liên quan chặt chẽ với nhau. Mỗi HP đào tạo mô tả kiến thức, kỹ năng, mức tự chủ và trách nhiệm thông qua việc nghiên cứu, học tập ở một hoặc nhiều HP trong một giai đoạn nhất định hoặc trong toàn bộ quá trình đào tạo. Vì vậy, ngoài việc đảm bảo kiến thức về chuyên môn nghề nghiệp, SV ngành SPĐL còn được rèn luyện các kỹ năng cần thiết khác như: kỹ năng làm công tác giáo dục, kỹ năng tư vấn học đường, kỹ năng xử lý tình huống, kỹ năng xử dụng công nghệ thông tin, kỹ năng làm việc nhóm và giao tiếp...; năng lực thực hành nghề nghiệp phù hợp với yêu cầu của CĐR. CTDH ngành SPĐL đã thường xuyên được Khoa tiến hành rà soát, chỉnh sửa và cập nhật **[H1.01.01.12]\*, [H1.01.01.13]\*, [H1.01.01.14]\*, [H2.02.01.04], [H3.03.01.01]\***. Để thực hiện tốt CTDH, Nhà trường đã có những kế hoạch cụ thể về nguồn lực và tiến độ trong việc thực hiện CTDH của từng năm học và mỗi GV đều có hồ sơ giảng dạy **[H3.03.01.02]\*, [H3.03.01.03]\*, [H3.03.01.04]\***.

Việc xác định tổ hợp các phương pháp giảng dạy, học tập, phương pháp kiểm tra/đánh giá KQHT của NH của 100% các HP trong CTDH ngành SPĐL phù hợp, góp phần đạt được CĐR. Dựa trên kết quả khảo sát của các bên liên quan, để bổ sung và hoàn thiện CTDH, Khoa đã xem xét các ý kiến phản hồi của SV về hoạt

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

động giảng dạy của GV, các ý kiến của SV năm cuối, cựu SV và nhà sử dụng lao động về CTĐT ngành SPĐL, ý kiến của GV trực tiếp tham gia giảng dạy các HP trong CTDH ngành SPĐL về CĐR của CTĐT và về mối quan hệ giữa các HP và CĐR của CTĐT với mong muốn đạt được các CĐR một cách tốt nhất [H1.01.01.15]\*, [H1.01.01.16]\* [H1.01.01.17]\*, [H1.01.01.19]\*, [H1.01.01.22]\*, [H2.02.02.01]\*, [H2.02.02.02]\*. Các phương pháp giảng dạy, học tập, các phương pháp kiểm tra đánh giá KQHT của SV được chú trọng nên đã góp phần hỗ trợ hiệu quả việc đạt được CĐR của CTĐT. Phương pháp dạy học tích cực “lấy người học làm trung tâm” như seminar, thảo luận nhóm,... được thường xuyên thực hiện trong tất cả các HP. Nhiều phương pháp kiểm tra đánh giá KQHT được thực hiện nghiêm túc, công bằng, khách quan để đạt được CĐR.

## ***2. Điểm mạnh***

CTDH được thiết kế dựa trên CĐR của ngành SPĐL có mục tiêu cụ thể, rõ ràng, có cấu trúc hợp lý, có tính hệ thống, đáp ứng yêu cầu về chuẩn kiến thức, kỹ năng và năng lực; đáp ứng được yêu cầu của nhà sử dụng nguồn nhân lực và được điều chỉnh, cập nhật hàng năm. Mặt khác, khoa/ngành thường xuyên có sự điều chỉnh, cập nhật theo yêu cầu của đào tạo và có sự tham khảo chương trình của các trường đào tạo sư phạm Địa lí trong và ngoài nước song song với việc định kỳ khảo sát ý kiến các bên liên quan.

CTDH ngành SPĐL đã cập nhập HP Khởi nghiệp, HP Kỹ năng giao tiếp nhằm hướng đến khả năng học tập suốt đời của SV. SV được chú trọng trang bị những kỹ năng cần thiết để từ đó phát huy tối đa kiến thức được đào tạo và sớm định hình rõ nét đặc thù nghề GV trong thực tiễn.

## ***3. Điểm tồn tại***

Trong một số HP, việc đánh giá chính xác mức độ phù hợp CĐR của CTDH chưa được xác định rõ ràng.

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

#### 4. Kế hoạch hành động

TT	Mục tiêu	Nội dung	Đơn vị, người thực hiện	Thời gian thực hiện	Ghi chú
1	Khắc phục tồn tại	Cần xây dựng tổ hợp phương pháp giảng dạy và kiểm tra đánh giá phù hợp hơn với CĐR.	Trường ĐHQN, Khoa SP	Hàng năm từ năm học 2025-2026	
2	Phát huy điểm mạnh	Thường xuyên chú trọng cập nhật CTDH phù hợp với CĐR của CTĐT và đáp ứng yêu cầu đổi mới của GD.	Trường ĐHQN, Khoa SP	Hàng năm, từ năm học 2026-2026	

5. Tự đánh giá: Mức đạt được của tiêu chí 5/7.

**Tiêu chí 3.2. Đóng góp của mỗi học phần trong việc đạt được chuẩn đầu ra là rõ ràng**

##### 1. Mô tả hiện trạng

Nội dung các môn học đều hướng tới những đóng góp trong việc đạt được CĐR của CTĐT. 100% các HP trong CTDH ngành SPĐL có sự tương thích về nội dung và thể hiện được sự đóng góp cụ thể của mỗi HP nhằm đạt được CĐR. Tất cả các HP trong CTĐT ngành SPĐL đều có ĐCCTHP được biên soạn bởi các GV trực tiếp giảng dạy SPĐL và GV ở các Khoa trong Trường theo yêu cầu về chuyên môn của từng HP, phù hợp với phương thức đào tạo theo hệ thống TC và CĐR của CTĐT [H1.01.01.09]\*. 100% các HP trong CTDH đều xác định cụ thể CĐR về kiến thức, kỹ năng, mức tự chủ và trách nhiệm cần đạt được phù hợp với CĐR của CTĐT. Ngoài ra, CTDH của ngành được cấu trúc thành các khối kiến thức theo trình tự từ cơ sở đến chuyên sâu, trong đó bao gồm hai khối kiến thức là Giáo dục đại cương và Giáo dục chuyên nghiệp. Cụ thể, CTDH ngành SPĐL được thiết kế gồm 138 TC (chưa bao gồm Giáo dục thể chất và Giáo dục Quốc phòng - An ninh) chia thành khối kiến thức giáo dục đại cương (24 TC) và khối kiến thức giáo dục chuyên nghiệp (114 TC). Khối kiến thức giáo dục đại cương cung cấp các kiến thức về khoa học chính trị và pháp luật, khoa học xã hội (kỹ năng giao tiếp, khởi nghiệp), ngoại ngữ 2.<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

Khối kiến thức giáo dục chuyên nghiệp trang bị kiến thức ngành, chuyên ngành, kiến thức bổ trợ và khóa luận tốt nghiệp hoặc HP thay thế khóa luận tốt nghiệp. Sự đóng góp của mỗi học phần trong việc giúp người học đạt được CĐR của CTĐT được thể hiện rõ ràng trong mục tiêu, khung năng lực, ma trận môn học - CĐR.

Các môn học thuộc khối kiến thức giáo dục đại cương (Những nguyên lý cơ bản của chủ nghĩa Mác – Lê nin; Đường lối cách mạng của Đảng cộng sản Việt Nam; Tư tưởng Hồ Chí Minh; Giáo dục học; Tâm lý học, tin học trong giáo dục, Ngoại ngữ, kỹ năng giao tiếp, ...) đáp ứng các CĐR về yêu cầu SV hiểu biết ngành sư phạm nói chung và SPDL nói riêng, quan điểm của Đảng về phát triển giáo dục Việt Nam, vận dụng những tư tưởng của Hồ Chí Minh và những nguyên lý chủ nghĩa Mác-Lênin để hiểu triết lý giáo dục, đặc thù ngành nghề sư phạm và quản lý hành chính trong lĩnh vực giáo dục.

Các môn học thuộc kiến thức cơ sở ngành và khối ngành (gồm các môn học thuộc nhóm Địa lý tự nhiên địa cương, Địa lý kinh tế- xã hội đại cương, bản đồ, toán học, ...) trang bị cho SV kiến thức nền tảng, làm cơ sở cho SV hiểu, vận dụng được kiến thức cơ bản đó để học các môn kiến thức ngành và chuyên ngành Địa lý (gồm các học phần thuộc nhóm kiến thức về Địa lý tự nhiên thế giới, Địa lý tự nhiên Việt Nam, Địa lý kinh tế - xã hội thế giới; Địa lý kinh tế - xã hội Việt Nam). Bên cạnh đó, còn có các môn học bổ trợ nhằm rèn luyện kỹ năng, nghiệp vụ cho sinh viên ( như: Lý luận dạy học Địa lý, PP dạy học Địa lý, Ứng dụng GIS và công nghệ thông tin trong dạy học Đại lý, dạy học tích hợp, ...), các môn chuyên ngành nghiệp vụ sư phạm (NVSP), giúp SV những kiến thức cơ bản về nghiên cứu KHGD ngành Địa lý, vận dụng lý thuyết và thực hành các PPDH Địa lý theo tiếp cận mới. Cụ thể, với hệ Đại học, người học được tiếp cận thực tế ở trường THPT qua 01 đợt Rèn luyện nghiệp vụ sư phạm thường xuyên và 01 đợt Thực tập sư phạm. Đây là cơ hội để người học thực hành, vận dụng những kiến thức đã học, đồng thời cũng là cơ hội để học hỏi kinh nghiệm từ những giáo viên có kinh nghiệm giảng dạy. Qua đợt thực tập sư phạm, ngoài việc được thực hành dạy học một số môn học, người học còn được thực tập các hoạt động giáo dục cũng như làm quen với môi trường làm việc tương lai **[H1.01.01.04]\***  
**[H1.01.01.10]\***.

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

CTĐT ngành SPĐL đã được thiết kế tích hợp nhằm tạo điều kiện phát triển năng lực người học. Các môn chuyên ngành đã chú trọng đến đáp ứng CĐR về đo lường đánh giá trong dạy học Địa lí cũng như phát triển chương trình môn Địa lí ở THPT theo yêu cầu của Chương trình giáo dục phổ thông 2018. Các môn học trong CTĐT ngoài cung cấp kiến thức chuyên môn còn hỗ trợ những kỹ năng như kỹ năng giao tiếp; kỹ năng làm việc nhóm; kỹ năng tư duy sáng tạo; kỹ năng nghề nghiệp cần thiết cho SV ngành SPĐL khi ra trường được thể hiện thông qua mục tiêu, khung năng lực và CĐR của CTĐT. Về phương pháp dạy học, mỗi HP đều được thiết kế thành các tổ hợp phương pháp cho từng nội dung theo hướng phát triển năng lực cho SV. Phương pháp thuyết giảng nhằm cung cấp cho SV hệ thống kiến thức nền tảng của HP; phương pháp dạy học theo nhóm để đưa ra các tình huống cho nhóm SV tranh luận, tìm cách giải quyết vấn đề; nêu câu hỏi gợi mở giúp SV phát triển tư duy để nắm được nội dung cốt lõi của HP; phần bài tập giúp SV vận dụng kiến thức đã học vào giải quyết các tình huống giả định. Bên cạnh đó, nhiều phương pháp kiểm tra, đánh giá kết quả học tập như thuyết trình, bài tập, kiểm tra viết, hoạt động nhóm cũng đã được đưa vào các học phần trong CTDH. Các phương pháp đánh giá năng lực của NH được tiến hành thường xuyên và được thể hiện thông qua đánh giá quá trình (trọng số đóng góp 30% - 40%) và đánh giá cuối kỳ (trọng số đóng góp 60% - 70%) **[H1.01.01.04]\***, **[H1.01.01.05]\***, **[H1.01.01.09]\***. Kết quả đánh giá của từng SV sẽ được Phòng Đào tạo công bố rộng rãi trên nhiều hình thức thông qua tài khoản cá nhân đã được cấp **[H1.01.01.24]\***, **[H3.03.02.01]**.

Nội dung các HP trong CTDH thể hiện việc đạt được CĐR và định kỳ được lấy ý kiến phản hồi của các bên liên quan. Khoa SP triển khai thực hiện việc điều chỉnh, cập nhật nội dung các HP trong CTDH nhằm đáp ứng CĐR của CTĐT ngành SPĐL dựa trên ý kiến góp ý của các bên liên quan như: nhà tuyển dụng, cựu SV về CTĐT ngành SPTA; YKPH của SV năm cuối về CTĐT ngành SPĐL; Ý kiến phản hồi từ SV về hoạt động giảng dạy của GV; khảo sát việc làm của SV tốt nghiệp sau một năm ra trường **[H2.02.02.01]**, **[H1.01.01.06]**,

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

[H1.01.01.07]\*,[H1.01.01.15]\*,[H2.02.02.02], [H1.01.01.12]\*, [H1.01.01.16]\*, [H1.01.01.17], [H1.01.01.19], [H1.01.01.22], [H1.01.01.13]\*, [H1.01.01.23]\*.

Ngoài ra, để đảm bảo tính hợp lý, logic và khoa học, Khoa còn xây dựng kế hoạch thể hiện đầy đủ các nguồn lực và tiến độ trong việc thực hiện CTDH nhằm đảm bảo đạt được CĐR của CTĐT một cách tốt nhất [H3.03.01.02], [H1.01.01.17]. Khoa cũng phối hợp với Nhà trường tổ chức phổ biến đến SV nội dung và thể mạnh của CTĐT, kế hoạch thực hiện CTĐT. Tuy nhiên, nhà trường chưa tiến hành thu thập YKPH của người học về các CĐR của HP.

Có thể thấy rằng, trong trong CTDH ngành SPĐL, 100% các học phần có sự tương thích về nội dung để đảm bảo đạt được CĐR; 100% các học phần xác định các phương pháp dạy và học, phương pháp kiểm tra đánh giá phù hợp để đảm bảo việc đạt được CĐR; 100% các học phần có các hoạt động kiểm tra, đánh giá người học tương thích với nhau nhằm đảm bảo việc đạt được CĐR. Như vậy, khi hoàn thành CTĐT, người học sẽ đáp ứng được CĐR về khối kiến thức chung, khối kiến thức cơ sở, khối kiến thức ngành, chuyên ngành và thực tập, thực tế.

## **2. Điểm mạnh**

Chương trình được phân bố hợp lý và gắn kết hỗ trợ lẫn nhau. Các học phần thuộc khối Kiến thức Đại cương, Kiến thức Cơ sở ngành, Kiến thức Chuyên ngành được sắp xếp để thực hiện theo hệ thống từ cơ bản đến nâng cao. Các học phần bắt buộc và tự chọn được phân bố hợp lý trong CTĐT. CTĐT đã ghi rõ thời lượng (số tiết) dành cho phần lý thuyết, thực hành, tự học và tự nghiên cứu. 100% các môn học/học phần trong CTDH có sự tương thích về nội dung và thể hiện được sự đóng góp cụ thể của mỗi môn học/ HP nhằm đạt được CĐR.

Việc khảo sát, đo lường sự hài lòng của người học đối với các học phần đã được tiến hành và góp phần điều chỉnh chương trình giảng dạy cũng như đề cương chi tiết các học phần, các phương pháp kiểm tra đánh giá nhằm đạt được CĐR của CTĐT và đáp ứng nhu cầu thực tiễn.

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

### 3. Điểm tồn tại

Nhà trường chưa thực hiện lấy YKPH của người học đối với CDR của HP.

### 4. Kế hoạch hành động

TT	Mục tiêu	Nội dung	Đơn vị, người thực hiện	Thời gian thực hiện	Ghi chú
1	Khắc phục tồn tại	Thực hiện lấy YKPH của người học đối với CDR của HP.	Trường ĐHQN, Khoa SP	Hàng năm, từ năm học 2025-2026	
2	Phát huy điểm mạnh	Khoa tiếp tục rà soát, điều chỉnh, cập nhật tất cả các HP trong CTDH đảm bảo theo CDR dựa trên hướng dẫn của Bộ GD&ĐT, Nhà trường và các ý kiến góp ý của các bên liên quan để phù hợp với xu hướng hội nhập của thị trường lao động.	Trường ĐHQN, Khoa SP	Hàng năm, từ năm học 2025-2026	

5. Tự đánh giá: Mức đạt được của tiêu chí 5/7.

**Tiêu chí 3.3. Chương trình dạy học có cấu trúc, trình tự logic; nội dung cập nhật và có tính tích hợp**

#### 1. Mô tả hiện trạng

CTDH của ngành SPĐL có cấu trúc, trình tự logic. Các HP trong CTDH ngành SPTA được cấu trúc đảm bảo sự gắn kết và liền mạch giữa các HP đại cương, cơ sở ngành và chuyên ngành, đảm bảo chương trình trở thành một khối thống nhất [H2.02.01.01], [H1.01.01.01], [H1.01.02.04], [H2.02.01.02].

CTDH ngành SPĐL được xây dựng dựa trên CDR của ngành. Cụ thể trong bản mô tả CTĐT của ngành SPĐL gồm các khối kiến thức, kỹ năng, các học phần bắt buộc, học phần tự chọn. CTDH ngành SPĐL được thiết kế theo trật tự logic từ kiến thức

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.



chung đến kiến thức cơ sở ngành, chuyên ngành, thực tập, thực tế và được bố trí giảng dạy trong 4 năm. 100% các học phần trong CTDH được bố trí hợp lý (học phần điều kiện, tiên quyết; thời lượng cho mỗi học phần; thời điểm/học kỳ thực hiện). Các học phần kiến thức chung được dạy 3 học kỳ đầu để trang bị kiến thức nền tảng cho người học, từ đó người học có thể phát triển các kỹ năng chuyên biệt vào các kỳ học tiếp theo. CTDH được thiết kế một cách hệ thống từ cơ bản đến nâng cao. Nội dung kiến thức các khoa học nền tảng, khoa học chuyên ngành và kiến thức rèn luyện nghiệp vụ sư phạm được trình bày một cách lô gíc và được thể hiện thông qua các bài học theo từng chủ điểm từ cụ thể đến trừu tượng. CTĐT đã ghi rõ thời lượng (số tiết) dành cho phần lý thuyết, thực hành, tự học và tự nghiên cứu. Số tiết dành cho phần tự học và tự nghiên cứu gấp 2 lần số tiết quy định dành cho học phần. Cấu trúc CTDH thể hiện được các khối kiến thức đại cương, kiến thức cơ sở ngành, kiến thức chuyên ngành. Tỷ lệ giữa các phần kiến thức giáo dục đại cương và giáo dục chuyên nghiệp, tỷ lệ kiến thức lý thuyết, thực hành, thảo luận, bài tập cân đối, hợp lý. Bên cạnh các học phần bắt buộc, CTĐT các ngành có các học phần tự chọn, giúp SV có kiến thức mở rộng và chuyên sâu, thích ứng linh hoạt với các lĩnh vực khác nhau của thị trường lao động [H1.01.01.04]\*, [H1.01.01.07], [H1.01.01.08], [H1.01.01.09]\*. Việc cấu trúc các HP đảm bảo CTDH là một khối thống nhất [H1.01.01.06].

CTDH ngành SPĐL có nội dung được định kỳ rà soát, điều chỉnh, bổ sung và cập nhật 2 năm 01 lần. Chủ trương chung của Nhà trường, theo định kỳ tất cả các HP trong CTĐT đều được rà soát, cập nhật để điều chỉnh, bổ sung các kiến thức mới phù hợp với sự thay đổi của các chuẩn mực, luật, nghị định, thông tư mới trong ngành SPĐL, việc này luôn được lên kế hoạch rõ ràng [H1.01.01.11].

Để có thể thay đổi nội dung cho phù hợp, Nhà trường và Khoa cũng đã tổ chức nhiều phiên họp, thảo luận, lấy ý kiến của các bên liên quan như NH, nhà tuyển dụng... về CTDH và CLĐT ngành SPĐL nhằm nâng cao tính cập nhật của CTDH cho phù hợp với thực tiễn [H2.02.02.01], [H2.02.02.02], [H1.01.01.15]\*, [H1.01.01.16]\*, [H1.01.01.17], [H1.01.01.18], [H1.01.01.19], [H1.01.01.20], [H1.01.01.21], [H1.01.01.22].

Để nâng cao CLĐT, CTDH ngành SPĐL luôn được cập nhật đảm bảo tính tích hợp. CTDH khi được điều chỉnh có tham khảo các CTĐT tiên tiến

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

trong nước đảm bảo tính linh hoạt và tích hợp. Khoa SP định kỳ lập các bảng đối sánh CTDH ngành SPĐL với CTDH của các trường ĐH trong nước để xem mức độ phù hợp của CTDH tại Khoa với các Trường ĐH khác (Trường Đại học Sư phạm Hà Nội, Trường Đại học Sư phạm Tp Hồ Chí Minh, Trường Đại học sư phạm Huế). Trên cơ sở đó, sẽ xem xét tham khảo các CTĐT tiên tiến từ các trường trong nước để đảm bảo tính linh hoạt và tích hợp khi tiến hành điều chỉnh **[H1.01.01.14]**, **[H3.03.01.01]**. Tuy nhiên, việc đối sánh CTDH với các Trường ĐH khác trong nước còn hạn chế về mặt số lượng.

CTDH ngành SPĐL được in trên các tài liệu sinh hoạt đầu năm, Sổ tay SV và các trang thông tin điện tử của Khoa, Trường nhằm giúp các SV và người có nhu cầu học SPĐL tiếp cận được cấu trúc và trình tự CTDH ngành SPĐL, giúp họ xây dựng lộ trình học tập phù hợp hay ra quyết định lựa chọn ngành cho phù hợp **[H1.01.01.24]\***, **[H3.03.02.01]**, **[H3.03.03.01]**. Khoa SP và Trường ĐHQN đã lập kế hoạch thể hiện đầy đủ các nguồn lực và tiến độ trong việc thực hiện CTDH, đảm bảo CTDH ngành SPĐL đạt chất lượng như cam kết trên các tài liệu quảng bá **[H2.02.03.01]\***, **[H2.02.03.02]\***, **[H3.03.01.02]\***, **[H3.03.01.04]**.

## ***2. Điểm mạnh***

Các học phần trong CTDH ngành SPĐL được cấu trúc đảm bảo logic giữa các học phần đại cương, cơ sở ngành và chuyên ngành;

100% các môn học/ HP trong CTDH được bố trí hợp lý.

CTDH được định kỳ rà soát/điều chỉnh, bổ sung và cập nhật 2 năm 1 lần.

CTDH khi được điều chỉnh có tham khảo các CTĐT tiên tiến trong nước hoặc quốc tế đảm bảo tính linh hoạt và tích hợp.

## ***3. Điểm tồn tại***

Việc đối sánh CTDH với một số trường ĐH khác trong nước còn hạn chế về số lượng.

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

#### 4. Kế hoạch hành động

TT	Mục tiêu	Nội dung	Đơn vị, người thực hiện	Thời gian thực hiện	Ghi chú
1	Khắc phục tồn tại	Khoa lên kế hoạch mở rộng đối sánh CTDH ngành SPDL với CTDH của các trường ĐH trong nước nhiều hơn nữa về số lượng và mở rộng sự đối sánh với các trường ĐH khu vực.	Trường ĐHQN, Khoa SP	Hàng năm, từ năm học 2025-2026	
2	Phát huy điểm mạnh	Khoa SP tiếp tục đẩy mạnh cải tiến cấu trúc và trình tự logic các HP khi điều chỉnh CTDH. Tăng cường cập nhật CTDH ngành SPDL cho phù hợp các CTDH tiên tiến trong nước, tăng cường tính tích hợp của CTDH ngành SPDL.	Trường ĐHQN, Khoa SP	Hàng năm, từ năm học 2025-2026	
		Định kỳ rà soát CTDH và thường xuyên đối sánh với CTDH của một số trường ĐH trong nước.	Trường ĐHQN, Khoa SP	Hàng năm, từ năm học 2025-2026	

5. Tự đánh giá: Mức đạt được của tiêu chí 5/7.

#### Kết luận về tiêu chuẩn 3

Cấu trúc và nội dung CTDH ngành SPDL được thiết kế theo hướng tiên tiến, có tham khảo đối sánh với các CTĐT của một số trường đại học trong và ngoài nước, bám sát CDR. Chương trình được định kỳ rà soát, chỉnh sửa, bổ sung và có sự tham gia của các bên liên quan. Các học phần trong CTĐT ngành SPDL được cấu trúc đảm bảo sự logic giữa các học phần, giảm tải các nội dung<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

hàn lâm, tích hợp về kiến thức và năng lực người học, thể hiện được sự đóng góp cụ thể của mỗi học phần nhằm đạt được CĐR đã công bố.

Tuy nhiên, trong CTDH sự phân nhiệm giữa một vài môn học để đáp ứng CĐR chưa hợp lý; việc tham khảo, đối sánh với các CTĐT quốc tế còn hạn chế.

Tự đánh giá 3 tiêu chí của tiêu chuẩn 3, ngành SPĐL đã đạt yêu cầu 3/3 tiêu chí, trong đó 3 tiêu chí đạt mức 5/7.

**Đánh giá về Tiêu chuẩn 3:**

Tiêu chí	Thang đánh giá							Tổng hợp theo Tiêu chuẩn 3		
	Chưa đạt			Đạt				Mức trung bình	Số tiêu chí đạt	Tỷ lệ số tiêu chí đạt (%)
	1	2	3	4	5	6	7			
Tiêu chí 3.1					5			5,00	3	100%
Tiêu chí 3.2					5					
Tiêu chí 3.3					5					

**Tiêu chuẩn 4. Phương pháp tiếp cận trong dạy và học**

**Mở đầu**

Mục tiêu chung của CTĐT là đào tạo cử nhân SPĐL có kiến thức tốt về khoa học cơ bản và giáo dục, phẩm chất chính trị, sức khỏe, khả năng sư phạm, tự học, nghiên cứu, và thích nghi với môi trường làm việc để giảng dạy hiệu quả Địa lí ở các bậc học, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông. CĐR được tuyên bố trong CTĐT và công khai tới các bên liên quan.

CTĐT áp dụng phương pháp tiếp cận “lấy NH làm trung tâm” với các phương pháp giảng dạy đa dạng, tiên tiến, kết hợp lý thuyết, bài tập, thảo luận, thực hành, thực địa và TTSP để đạt CĐR. CTĐT xác định rõ số giờ tự học, nhằm phát triển khả năng tự học, tự nghiên cứu sáng tạo, cập nhật kiến thức từ thực tế và nâng cao năng lực học tập suốt đời cho SV.

**Tiêu chí 4.1. Triết lí giáo dục hoặc mục tiêu giáo dục được tuyên bố rõ ràng và được phổ biến tới các bên liên quan**

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

Commented [L12]: Lanh phu trach - Da sua 1.3

Commented [L13R12]: Ok, bổ sung thêm MC

### **1. Mô tả hiện trạng**

Triết lí giáo dục của Trường ĐHQN được công bố rõ ràng trong Quyết định số 3663/QĐ-ĐHQN ngày 28/12/2018 của Hiệu trưởng Trường ĐHQN với nội dung “*Toàn diện - Khai phóng - Thực nghiệp*” [H1.01.01.25]\*.

Triết lí giáo dục của Trường được cụ thể hóa ở *Sứ mệnh, Tầm nhìn, Giá trị cốt lõi* của Trường ĐHQN và trong mục tiêu, kế hoạch chiến lược phát triển của Trường giai đoạn 2016-2020 và tầm nhìn đến năm 2030, trong Nghị quyết Đại hội Đảng bộ Trường ĐHQN lần thứ XIV nhiệm kì 2015 - 2020 và Báo cáo TĐG chất lượng của Trường [H1.01.01.25], [H4.04.01.01], [H4.04.01.02].

Triết lí giáo dục của Nhà trường cũng được thể hiện, cụ thể hóa trong *Sứ mệnh – Tầm nhìn* của khoa SP, trong mục tiêu đào tạo và nội dung CTĐT của Khoa SP [H1.01.01.04]\*, [H1.01.01.26].

Triết lí giáo dục của Nhà trường còn được phổ biến đến các bên liên quan như CB, GV, NH, học viên và các cơ sở liên kết đào tạo, cũng như các đơn vị tuyển dụng và sử dụng nhân lực lao động thông qua nhiều kênh khác nhau: đăng tải trên cổng thông tin điện tử của Trường và Khoa SP, sơn trên tường ở sảnh tòa nhà hành chính 15 tầng, khu giảng đường, phổ biến cho NH vào *Tuần sinh hoạt công dân* đầu khóa, trong chương trình *Chào Tân SV* do Khoa tổ chức và trong nội dung sinh hoạt lớp tháng đầu tiên của năm học thứ nhất, [H1.01.02.05]\*, [H1.01.02.06]\*, [H3.03.03.01]\* [H4.04.01.03]. Các nội dung, ý nghĩa triết lí giáo dục của Nhà trường cũng được GV tích hợp trong quá trình giảng dạy, được đưa vào trong các hoạt động cuộc thi Nhà giáo thông thái, các hoạt động của Đoàn, Hội.

Triết lí giáo dục của Nhà trường được phần lớn GV và NH hiểu rõ vận dụng vào trong công tác giảng dạy và học tập. Điều này thể hiện rõ trong kết quả khảo sát GV và SV hàng năm được tổng hợp trong bảng bên dưới [H4.04.01.04]. Mặc dù vậy, vẫn còn không ít NH chưa hiểu rõ nội hàm của triết lí giáo dục của Trường để vận dụng vào việc học tập.

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

Bảng 4.1. Bảng tổng hợp số liệu GV và NH hiểu rõ và vận dụng Triết lý giáo dục của Nhà trường vào trong công tác giảng dạy và học tập

Mục	Nội dung	Năm 2020			Năm 2023		
		Hài lòng (%)	Hoàn toàn hài lòng (%)	Tổng (%)	Hài lòng (%)	Hoàn toàn hài lòng (%)	Tổng (%)
<b>Mục 3.1</b>	<b>Mức độ hài lòng về việc hướng dẫn, phổ biến các VB, quy định</b>						
1.	SV được giới thiệu về mục tiêu, sứ mạng, tầm nhìn của Trường	40.5	40.6	81.1	33.22	54.27	87.49
2.	SV được phổ biến để hiểu rõ và vận dụng Triết lý giáo dục của Trường vào việc học tập	40.5	40.6	81.1	33.82	53.26	87.08
<b>Mục 2.3</b>	<b>Thống kê khảo sát ý kiến của GV về mục tiêu, tầm nhìn, sứ mạng của Trường</b>	<b>Hiểu biết một phần (%)</b>	<b>Hoàn toàn hiểu biết (%)</b>	<b>Tổng (%)</b>	<b>Hiểu biết một phần (%)</b>	<b>Hoàn toàn hiểu biết (%)</b>	<b>Tổng (%)</b>
1.	Mức độ hiểu biết của GV về mục tiêu, tầm nhìn, sứ mạng của Trường	22.3	77.4	99.7	14.6	85.4	100
2.	Mức độ hiểu biết của GV về Triết lý GD của Trường	26.4	73.2	98.7	17.8	82.3	100
<b>Mục 2.3</b>	<b>Thống kê khảo sát ý kiến của GV về mục tiêu, tầm nhìn, sứ mạng của Trường</b>	<b>Vận dụng một phần (%)</b>	<b>Hoàn toàn vận dụng (%)</b>	<b>Tổng (%)</b>	<b>Vận dụng một phần (%)</b>	<b>Hoàn toàn vận dụng (%)</b>	<b>Tổng (%)</b>
	Mức độ vận dụng Triết lý giáo dục của Trường vào công tác giảng dạy và xây dựng chương trình đào tạo của GV	60.9	37.8	98.7	38.1	61.9	100

(Nguồn: Tổng hợp từ các báo cáo trong minh chứng [H4.04.01.04])

## 2. Điểm mạnh

Triết lý giáo dục của Trường ĐHQN được tuyên bố rõ ràng trong các văn bản chính thức của của Trường và được phổ biến công khai đến CB, GV, NH và các đơn vị tuyển dụng bằng nhiều hình thức khác nhau trong đó có các kênh truyền thông.

## 3. Điểm tồn tại

Một số SV chưa hiểu rõ nội hàm của triết lý giáo dục của Trường để vận dụng vào việc học tập.

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

#### 4. Kế hoạch hành động

TT	Mục tiêu	Nội dung	Đơn vị, người thực hiện	Thời gian thực hiện	Ghi chú
1	Khắc phục tồn tại	Phổ biến và truyền thông rộng rãi hơn đến NH và các đơn vị tuyển dụng về triết lí giáo dục của Trường thông qua nhiều hình thức khác nhau.	Khoa SP, Phòng ĐTDH	Hàng năm, từ năm học 2025-2026	
2	Phát huy điểm mạnh	Tiếp tục sử dụng hiệu quả các kênh thông tin truyền thông và triển khai thêm nhiều kênh thông tin khác thông qua: khai giảng năm học, khóa học; các hội nghị, hội thảo khoa học; trang thông tin điện tử của Trường và Khoa, các trang mạng xã hội... để CB, GV, NH, nhà sử dụng lao động và cộng đồng xã hội hiểu rõ hơn về triết lí giáo dục của Nhà trường.	Khoa SP, Phòng ĐTDH	Hàng năm, từ năm học 2025-2026	

5. Tự đánh giá: Mức đạt được của tiêu chí 5/7

**Tiêu chí 4.2. Các hoạt động dạy và học được thiết kế phù hợp để đạt được chuẩn đầu ra**

##### 1. Mô tả hiện trạng

Với mục tiêu đào tạo cử nhân ngành SPĐL có kiến thức và năng lực chuyên môn Địa lí vững vàng, có kỹ năng sư phạm cần thiết, có tư cách đạo đức tốt và trách nhiệm với nghề nghiệp, GV Địa lí của Khoa SP và Khoa KHTN đã không ngừng cải tiến những phương pháp và hoạt động giảng dạy nhằm đáp ứng được mục tiêu đề ra.

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

Từ năm 2020 CTĐT của ngành sư phạm Địa lí được theo hướng phù hợp với đổi mới giáo dục - chuyển từ đào tạo sang tự đào tạo, phát huy năng lực và tính tự chủ trong học tập của NH. Với phương châm “*Dạy cách học, phát huy tính chủ động của NH*”, đội ngũ GV tham gia đào tạo ngành SPĐL luôn áp dụng và cải tiến các hoạt động giảng dạy đa dạng hướng dẫn NH sử dụng các phương pháp học tập phù hợp, chủ động tiếp thu, lĩnh hội kiến thức nhằm đạt được CDR của chương trình mới.

Ngoài hoạt động nghe giảng lý thuyết, NH còn được yêu cầu dành thời gian tự nghiên cứu, tham gia thuyết trình, thực hành, thảo luận vấn đề nhằm phát triển tính chủ động, sáng tạo, khả năng tư duy phản biện, tự nghiên cứu và giải quyết vấn đề. Các hình thức học tập theo nhóm, tự đánh giá và đánh giá lẫn nhau được lồng ghép trong quá trình học tập giúp người học mở rộng tư duy, hiểu sâu vấn đề, đồng thời có thể nâng cao kỹ năng giao tiếp và làm việc nhóm. **[H1.01.01.09]\***. Định kì, CTĐT ngành SPĐL được rà soát, chỉnh sửa và cập nhật theo định hướng giáo dục mới **[H1.01.01.11]**. Mục đích CTĐT là giúp NH tích lũy tri thức, rèn luyện kỹ năng NVSP, đáp ứng yêu cầu giảng dạy môn Địa lí ở trường THCS và THPT **[H1.01.01.02]\*, [H1.01.01.04]\*, [H1.01.01.05]\***

CTĐT mở ra nhiều cơ hội học tập cho NH như: tiếp cận hệ thống lý thuyết, thường xuyên tra dồi các kỹ năng ngôn ngữ và NVSP ngay từ những năm học đầu tiên cho đến khi tốt nghiệp. Điều này thể hiện trong nội dung các HP liên quan đến phương pháp dạy học và rèn kỹ năng, nghiệp vụ của ngành SPĐL. Cụ thể, với mỗi HP, NH được yêu cầu thực hiện đầy đủ các quy định để đạt CDR. NH được làm quen với các phương pháp giảng dạy, mẫu kế hoạch bài dạy, kỹ thuật biên soạn và thực hành soạn bài. Trước khi đi TTSP, NH được rèn luyện NVSP thường xuyên trên lớp để GV nhận xét, góp ý **[H4.04.02.02]\***.

Các hoạt động học của NH còn được thực hiện qua HP TTSP1 ở kì 7 và TTSP2 ở kì 8 trong CTĐT **[H3.03.01.02], [H4.04.02.03]\*, [H4.04.02.04]\***. Ở hai kì TTSP này, NH được gửi về các trường phổ thông công lập trong địa bàn tỉnh và các tỉnh lân cận (Phú Yên, Quảng Ngãi, Gia Lai, Đắk Lắk) để quan sát,

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.



học tập và rèn luyện các kỹ năng SP. Bên cạnh đó, NH còn tham gia NCKH dưới sự hướng dẫn của các GV có kinh nghiệm [H4.04.02.05]\*. Hoạt động này không chỉ giúp NH lĩnh hội thêm kiến thức mới mà còn rèn luyện khả năng tự tìm hiểu, nghiên cứu, chủ động và tích cực trong việc học tập.

Đề CTĐT ngành SPĐL được triển khai có hiệu quả, đội ngũ GV tham gia đào tạo ngành SPĐL luôn chủ động đổi mới phương pháp dạy học. Các cuộc họp, thảo luận, seminar... của GV được tổ chức thường xuyên nhằm trao đổi các vấn đề liên quan đến sáng kiến kinh nghiệm trong giảng dạy và học tập, nhằm đạt được CDR của CTĐT. Đồng thời, các GV thường xuyên thực hiện nghiên cứu những đề tài về khoa học giáo dục, tham gia các Hội thảo về cải tiến phương pháp dạy học [H4.04.02.01]\*. Tất cả đều hướng đến mục đích giúp GV tiếp cận và đa dạng hóa phương pháp giảng dạy, mang lại hiệu quả cao cho hoạt động dạy học, hướng tới việc đạt được CDR như đã công bố.

Hàng năm, Trường ĐHQN đều tiến hành thu thập thông tin phản hồi, đánh giá về hoạt động giảng dạy của GV từ phía NH thông qua hình thức trực tuyến [H2.02.02.01]. Mặt khác, Khoa cũng đã phối hợp với các phòng, ban liên quan để khảo sát ý kiến từ các cựu SV, các cơ sở giáo dục để giúp Khoa nắm bắt rõ hơn về CLĐT của ngành SPĐL [H4.04.02.06]. Theo kết quả khảo sát, GV, NH, và các đơn vị sử dụng nguồn nhân lực đều hài lòng với hoạt động dạy và học, ủng hộ các phương pháp dạy và học được Khoa chủ trương sử dụng, thực hiện trong CTĐT ngành SPĐL [H2.02.02.02], [H1.01.01.22], [H4.04.02.07].

## **2. Điểm mạnh**

Các hoạt động dạy và học của CTĐT ngành SPĐL đa dạng, phù hợp, đáp ứng yêu cầu thực tiễn và giúp NH đạt được CDR.

GV tham gia giảng dạy có kế hoạch giảng dạy chi tiết, hướng dẫn NH sử dụng các hoạt động học tập phù hợp từ đó giúp NH định hướng được quá trình học tập, chủ động tiếp thu, lĩnh hội kiến thức nhằm đạt được CDR.

GV và NH hài lòng với các hoạt động dạy và học được sử dụng trong CTĐT của ngành SPĐL.

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

### 3. Điểm tồn tại

Cơ sở thực tập tốt nghiệp của NH là các cơ sở giáo dục công lập, chưa có các cơ sở giáo dục ngoài công lập.

### 4. Kế hoạch hành động

TT	Mục tiêu	Nội dung	Đơn vị, người thực hiện	Thời gian thực hiện	Ghi chú
1	Khắc phục tồn tại	Tiến hành mở rộng hợp tác với các cơ sở giáo dục ngoài công lập, để gửi người học đến học tập và thực hành.	Khoa SP, Khoa KHTN, Phòng CTSV và HTDN, Phòng Đào tạo	Hàng năm, từ năm học 2025-2026	
2	Phát huy điểm mạnh	Tiếp tục phát huy và xây dựng các hoạt động giảng dạy ngày càng đa dạng, chất lượng nhằm giúp người học đạt được tối đa CĐR và đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của xã hội.	Khoa SP, Khoa KHTN, Phòng KT & ĐBCL	Hàng năm, từ năm học 2025-2026	
		Tiếp tục hướng dẫn, tư vấn NH thực hiện các hoạt động học tập để đạt được mục tiêu CĐR hiệu quả hơn nữa.	Khoa SP, Khoa KHTN, Phòng KT & ĐBCL	Hàng năm, từ năm học 2025-2026	
		Tiếp tục khảo sát ý kiến của các bên liên quan về hoạt động dạy và học.	Khoa SP, Khoa KHTN, Phòng KT & ĐBCL	Hàng năm, từ năm học 2025-2026	

### 5. Tự đánh giá: Mức đạt được của tiêu chí: 5/7

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

***Tiêu chí 4.3. Các hoạt động dạy và học thúc đẩy việc rèn luyện các kỹ năng, nâng cao khả năng học tập suốt đời của NH***

***1. Mô tả hiện trạng***

Trong giai đoạn hiện nay, đổi mới Giáo dục nước ta theo hướng việc tập trung phát triển phẩm chất và năng lực cho NH. Trong đó, năng lực là tổng hòa của 3 yếu tố: Kiến thức, kỹ năng, thái độ. Qua đó, việc thiết kế hoạt động dạy và học có sự đan xen, liên quan nhằm mục đích giúp NH chứng minh khả năng học tập thực sự của mình, có thể phát huy tính tích cực, tự giác, chủ động và tinh thần tự học để không ngừng nâng cao năng lực học tập suốt đời.

Các hoạt động dạy và học, từ các giờ học lý thuyết đến các hoạt động tự học và nghiên cứu khoa học của SV, các bài tập nhóm, các bài thực hành, các bài thảo luận, báo cáo thực tập, thực tế đều hướng tới mục tiêu hình thành khả năng phân tích và tổng hợp, khả năng nhận diện vấn đề, tư duy phản biện, rèn luyện kỹ năng lập kế hoạch, kỹ năng giao tiếp và làm việc nhóm cho SV. Nội dung các học phần trong CTĐT chi tiết của ngành SPĐL thể hiện được sự đóng góp cụ thể của mỗi học phần nhằm giúp SV tham gia vào các hoạt động dạy và học nhằm rèn luyện các kỹ năng, nâng cao khả năng học tập suốt đời của SV. Các học phần xác định rõ nội dung giảng dạy, tổ hợp các phương pháp dạy và học, phương pháp kiểm tra/đánh giá phù hợp và hỗ trợ nhau tốt nhất để đảm bảo việc đạt được CDR của CTĐT. Trong đó, thời lượng tự học được quy định gấp 2 lần so với thời lượng lên lớp, nội dung tự học và tài liệu tham khảo được xác định rõ ràng; hoạt động thảo luận nhóm, báo cáo nhóm được tăng cường **[H1.01.01.09]\***.

Tất cả ĐCCTHP đều mô tả, nhấn mạnh đến hoạt động tự nghiên cứu, tự học nhằm hướng đến nâng cao khả năng học tập suốt đời cho NH. Điều này thể hiện ở việc tất cả các ĐCCTHP đều có quy định về thời lượng tự học bắt buộc tối thiểu cho từng nội dung HP, trong đó thời gian tự học bằng 1,5 - 2 lần số tiết quy định của HP **[H1.01.01.05]\***, **[H1.01.01.09]\***. NH còn có khả năng nâng cao năng lực tự học của mình thông qua việc sử dụng nhiều nguồn tài liệu khác

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

nhau, trong đó có các tài nguyên số trên Thư viện điện tử của Trường **[H4.04.03.01]\***. Hoạt động học tập đa dạng có thể giúp SV lựa chọn phương thức phù hợp nhất cho từng nhiệm vụ học tập. SV được khuyến khích tham gia vào nhiều hoạt động chuyên môn như tọa đàm khoa học, hội thảo khoa học, tham gia NCKH .... GV thực hiện các hoạt động dạy học phù hợp nhằm hỗ trợ SV rèn luyện các kỹ năng và nâng cao khả năng học tập suốt đời. NH còn có thể tự nghiên cứu nội dung HP theo hướng đăng kí thực hiện đề tài NCKH hằng năm. Khoa SP luôn coi trọng vấn đề NCKH của SV và xem đó là một nhiệm vụ cơ bản của quá trình đào tạo. Nhìn chung, các hoạt động NCKH của SV diễn ra trong khuôn khổ chung của Nhà trường **[H4.04.02.05]**. Việc SV tham gia NCKH, seminar, sinh hoạt nhóm đã tạo ra sự say mê học tập, nâng cao chất lượng việc rèn luyện các kỹ năng cần thiết của người học. Ngoài ra, SV được tham gia nhiều hoạt động do các đoàn thể trong Nhà trường tổ chức như: hoạt động đoàn hội, chương trình tư vấn hướng nghiệp, giới thiệu việc làm cho sinh viên, đào tạo kỹ năng mềm ... Các hoạt động đó cũng góp phần định hướng mục tiêu học tập rõ ràng hơn cho sinh viên, giúp rèn luyện tinh thần học hỏi, kỹ năng tự học, nghiên cứu và đặc biệt là phát triển các kỹ năng mềm. Mặt khác, theo quy định của Nhà trường, hằng năm, có 20% SV ngành SPĐL được làm khoá luận tốt nghiệp **[H3.03.01.03]**. Điều này giúp cho SV có thêm cơ hội trau dồi kỹ năng NCKH, để sau này có thể chủ động thực hiện NCKH SP ứng dụng hay sáng kiến kinh nghiệm theo quy định của Bộ GD&ĐT. Theo nội dung của CTĐT ngành SPĐL, các hoạt động dạy và học của SV ngành SPĐL nhằm giúp SV hình thành các kỹ năng và phẩm chất nghề nghiệp cá nhân, cũng như hình thành các kỹ năng dạy học cần thiết thông qua các HP về phương pháp dạy học, và TTSP **[H4.04.02.03]\***, **[H3.03.01.02]**.

Trong thời gian thực tập ở trường THPT, NH được tham gia dự giờ và thực hiện tiết dạy đánh giá dưới sự hướng dẫn của các GV giàu kinh nghiệm. Qua đó, những kỹ năng SP thiết yếu của một người giáo viên Địa lí như: kỹ năng soạn kế hoạch bài dạy, kỹ năng thiết kế bài học cho từng nhóm đối tượng người

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

học, kỹ thuật sử dụng công nghệ vào tiết dạy, kỹ năng đứng lớp, kỹ năng thiết kế và làm đồ dùng dạy học, kỹ năng giao tiếp với đồng nghiệp, phụ huynh và học sinh ... cùng các kỹ năng mềm khác được trang bị và hình thành một cách chủ động, chắc chắn và cụ thể cho NH. Ngoài ra, các bài thu hoạch về quá trình TTSP đều bao gồm những câu hỏi khuyến khích người học nêu lên quan điểm cá nhân, đề xuất giải pháp cho một số tình huống [H4.04.02.04]. Việc tham gia hội thi NVSP hằng năm cùng các hoạt động ngoại khóa do Liên chi Đoàn, Liên chi Hội của Khoa SP tổ chức cũng giúp cho NH trau dồi thêm kỹ năng thực hành nghề nghiệp, góp phần tăng cường hợp tác, học hỏi lẫn nhau và bồi đắp lòng yêu nghề và nâng cao ý thức trách nhiệm đối với xã hội [H4.04.03.02].

Trong CTĐT, ngoài những môn học bắt buộc còn có các môn tự chọn, cho phép NH chọn lựa và theo học những môn giúp đạt được những tri thức và kỹ năng mà họ quan tâm. Người học được lựa chọn GV, số tín chỉ tham gia trong năm học, được tham gia khảo sát đánh giá quá trình giảng dạy của GV giúp Nhà trường và GV có những điều chỉnh kịp thời nhằm đáp ứng tốt hơn nhu cầu của NH [H1.01.01.05]\*, [H2.02.02.01]\* và [H1.01.01.18].

## **2. Điểm mạnh**

100% ĐCCTHP mô tả rõ việc sử dụng các phương pháp giảng dạy phù hợp nhằm thúc đẩy việc rèn luyện các kỹ năng thiết yếu và kỹ năng mềm cho NH ngành SPTA.

100% ĐCCTHP đều có quy định về thời lượng tự học, tự nghiên cứu của NH nhằm nâng cao năng lực tự học suốt đời của NH.

Các hoạt động dạy và học, các chương trình hoạt động của Trường và Khoa đã tạo động lực cho SV rèn luyện các kỹ năng chủ động suy nghĩ, độc lập giải quyết vấn đề khó khăn trong học tập, trong cuộc sống, giúp người học tự tin hơn trong việc lựa chọn nghề nghiệp.

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

### 3. Điểm tồn tại

SV chưa có thói quen hình thành và phát triển kỹ năng nghề nghiệp, nhất là khả năng tư duy phản biện, làm việc độc lập, SV chưa chú trọng nhiều kỹ năng nghề nghiệp thay vì chỉ cung cấp kiến thức hàn lâm.

### 4. Kế hoạch hành động

TT	Mục tiêu	Nội dung	Đơn vị, người thực hiện	Thời gian thực hiện	Ghi chú
1	Khắc phục tồn tại	Hoàn chỉnh và đưa vào sử dụng hình thức học tập và nguồn tài liệu tự học trên nền tảng trực tuyến nhằm tăng cường thời gian tự học và hợp tác trong học tập.	Khoa SP, Phòng ĐTDH	Hàng năm, từ năm học 2025-2026	
2	Phát huy điểm mạnh	Tiếp tục đẩy mạnh công tác rèn luyện NVSP, nâng cao khả năng học tập suốt đời cho NH.	Khoa SP, Phòng ĐTDH		

5. Tự đánh giá: Mức đạt được của tiêu chí: 5/7

#### Kết luận về Tiêu chuẩn 4

CTĐT ngành SPĐL được triển khai theo cách tiếp cận lấy người học làm trung tâm, phù hợp xu hướng GDĐH Việt Nam, và được cập nhật để đáp ứng yêu cầu về thời gian, kết cấu, nội dung, phương pháp. Nhà trường có triết lý giáo dục rõ ràng, công khai qua các kênh như website Khoa, hoạt động ngoại khóa, hội thảo và hỗ trợ từ Đoàn Thanh niên, Hội sinh viên.

Tập thể CB GV ngành SPĐL luôn trau dồi chuyên môn, áp dụng phương pháp giảng dạy mới để nâng cao chất lượng đào tạo. Tuy nhiên, vẫn còn một số hạn chế cần khắc phục, như NH và đơn vị tuyển dụng chưa hiểu rõ triết lý giáo dục, NH chưa được thực tập tại cơ sở giáo dục ngoài công lập, chưa triển khai

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

E-learning, và số lượng SV tham gia NCKH còn hạn chế. Tự đánh giá 3 tiêu chí của Tiêu chuẩn 4: đạt yêu cầu 3/3 tiêu chí và cả 3 tiêu chí đều đạt điểm 5/7.

**Đánh giá về Tiêu chuẩn 4**

Tiêu chí	Thang đánh giá							Tổng hợp theo Tiêu chuẩn 4		
	Chưa đạt			Đạt				Mức trung bình	Số tiêu chí đạt	Tỷ lệ số tiêu chí đạt (%)
	1	2	3	4	5	6	7			
Tiêu chí 4.1					5			5,0	3	100%
Tiêu chí 4.2					5					
Tiêu chí 4.3					5					

**Tiêu chuẩn 5. Đánh giá kết quả học tập của người học**

**Mở đầu**

Đánh giá KQHT của NH là phần quan trọng trong dạy và học, cung cấp thông tin về mức độ đạt được kiến thức, kỹ năng và thái độ so với mục tiêu và CDR của CTĐT và từng HP. Kết quả đánh giá khách quan, chính xác giúp Khoa SP và Nhà trường điều chỉnh nội dung CTĐT, CDR, phương pháp giảng dạy, kiểm tra đánh giá, và dịch vụ hỗ trợ NH nhằm đảm bảo và nâng cao CLĐT. Đồng thời, đánh giá nghiêm túc, công bằng giúp NH điều chỉnh ý thức, động cơ, và phương pháp học tập.

Nhằm nâng cao CLGD, Trường ĐHQN và Khoa SP đã xây dựng, hoàn thiện quy trình và tiêu chí kiểm tra đánh giá, đảm bảo sự đa dạng, tin cậy và công bằng. Quy định, quy trình kiểm tra đánh giá được công khai, thực hiện nghiêm túc, và kết quả đánh giá được thông báo kịp thời, minh bạch. Quy trình khiếu nại cũng được công bố rõ ràng, giúp NH chủ động, có ý thức tốt hơn trong lập kế hoạch và điều chỉnh học tập.

**Tiêu chí 5.1. Việc đánh giá kết quả học tập của người học được thiết kế phù hợp với mức độ đạt được chuẩn đầu ra**

**1. Mô tả hiện trạng**

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

Trường ĐHQN có các quy định, quy trình, tiêu chí và kế hoạch rõ ràng trong việc đánh giá KQHT của NH. Mức độ đạt được CDR trong mỗi CTĐT là cơ sở để Trường ĐHQN xây dựng hệ thống văn bản để thực hiện việc đánh giá KQHT của NH. Việc kiểm tra đánh giá KQHT của NH được yêu cầu rõ ràng, cụ thể, minh bạch trong các văn bản của Nhà trường, **[H5.05.01.01]\*** và được công khai trên website của Trường, của Khoa và trong Sổ tay sinh viên và được phổ biến cho NH trong Tuần sinh hoạt công dân đầu khóa **[H5.05.01.02]**, **[H5.05.01.03]**, **[H1.01.02.05]**, **[H2.02.03.01]\***, **[H2.02.03.02]\***, **[H3.03.02.01]**. Trong quá trình đào tạo, đại diện Trường, Khoa và GV phụ trách HP đều phổ biến các quy định về kiểm tra, đánh giá KQHT cho NH. Trước mỗi năm học, Trường công bố kế hoạch đào tạo, quy định thời điểm cụ thể cho các lần đánh giá KQHT của NH. Kế hoạch đào tạo của các năm học được công bố công khai trên website của Trường và được CVHT thông báo đến từng lớp **[H5.05.01.04]\***, **[H5.05.01.05]**, **[H5.05.01.06]\***.

Các quy định và tài liệu hướng dẫn việc thiết kế các phương pháp, công cụ kiểm tra đánh giá được xây dựng phù hợp với mục đích, mục tiêu cần đánh giá và tương ứng với mức độ đạt được CDR. KQHT của NH được kiểm tra đánh giá thường xuyên, liên tục trong suốt quá trình học tập và khi kết thúc HP, kết thúc khóa học. Quy trình kiểm tra và thi kết thúc HP được thực hiện theo quy định chung của Trường, có sự giám sát chặt chẽ của các phòng ban chức năng, từ khâu ra đề, coi thi, chấm thi, công bố kết quả đến xử lý khiếu nại **[H5.05.01.01]\***. Đề thi và đáp án đề thi kết thúc HP được các GV trực tiếp giảng dạy thực hiện theo mẫu quy chuẩn; mỗi HP phải có 02 đề và 02 đáp án. Trước kì thi 01 tháng, GV nộp đề thi kết thúc HP và đáp án cho Phòng KT&BDCL để chuẩn bị cho kì thi; 01 trong 02 đề thi đã được nộp sẽ được chọn ngẫu nhiên và được in, niêm phong, và cất giữ theo quy định **[H5.05.01.01]\***. Cùng với quy định, quy trình vừa nêu, căn cứ vào mục tiêu, yêu cầu đạt được về kiến thức, kĩ năng, mức độ tự chủ và trách nhiệm đã được nêu trong ĐCCTHP, GV chủ động xác định rõ nội dung, cách thức kiểm tra đánh giá và công khai cho NH được

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.



biết **[H1.01.01.09]\***. Kiểm tra, đánh giá KQHT của NH theo CĐR được tuyên bố trong ĐCCTHP là yêu cầu bắt buộc được ghi trong văn bản của Nhà trường **[H5.05.01.01]\***.

Các phương pháp kiểm tra đánh giá KQHT của NH được thiết kế phù hợp để đo lường được mức độ đạt CĐR. Phương pháp đánh giá trong quá trình học tập của NH rất đa dạng, bao gồm tự học, bài tập cá nhân, bài tập nhóm, bài tự luận, bài vấn đáp, thi trắc nghiệm trên máy tính... Phương pháp đánh giá được ghi rõ trong từng ĐCCTHP **[H1.01.01.09]\***. Đối với các HP thực tập SP, việc đánh giá NH sẽ do GV dạy các HP về phương pháp của Khoa (TTSP1), hoặc giáo viên môn Địa lí tại các trường phổ thông (TTSP2) đảm nhiệm **[H3.03.01.02]** và **[H4.04.02.04]**. Cả ba yêu cầu về chuẩn kiến thức, kỹ năng và thái độ đều được đánh giá dựa trên CTĐT, quá trình đào tạo và YKPH của các đơn vị sử dụng nguồn nhân lực. Sự kết hợp này giúp cho quá trình đào tạo gắn liền với thực tiễn, giúp kịp thời đưa ra những điều chỉnh, cập nhật cần thiết, thậm chí cả sự thay đổi về nội dung dạy học và phương pháp kiểm tra đánh giá cho phù hợp với yêu cầu **[H1.01.01.11]**. Mức đóng góp của các CĐR của từng học phần cho CĐR của CTĐT được ghi trong ĐCCTHP của từng HP **[H1.01.01.09]**. Tuy nhiên, hiện tại mức đóng góp này được ghi ở 3 mức là thấp (L – Low), trung bình (M – Medium) và cao (H – High) mà chưa có công cụ và phương pháp đo lường mức độ đạt được. Hiện nay, GV cũng chưa được tập huấn rộng rãi về phương pháp và cung cấp công cụ để đo lường được mức độ đạt CĐR của từng SV, từng HP và của toàn bộ CTĐT.

Việc giao đề tài khóa luận tốt nghiệp được Khoa thực hiện đúng quy chế, cần trọng ngay từ việc lựa chọn NH đủ điều kiện, GV hướng dẫn phù hợp cho đến việc thành lập hội đồng đánh giá và tổ chức thực hiện việc đánh giá khóa luận tốt nghiệp **[H3.03.01.03]**. NH được hướng dẫn rõ ràng về quy cách trình bày, các tiêu chí đánh giá khóa luận được cụ thể hóa qua ý nghĩa thực tiễn của đề tài, phương pháp nghiên cứu và kết quả nghiên cứu đạt được **[H5.05.01.07]\***.

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

## 2. Điểm mạnh

Các quy trình về kiểm tra đánh giá KQHT của NH được quy định rõ ràng, cụ thể và chi tiết trong các văn bản, được cập nhật thường xuyên và được công bố rộng rãi, công khai đến GV và NH.

Các phương pháp kiểm tra đánh giá KQHT của NH được thiết kế đa dạng và phù hợp để đo lường được mức độ đạt CĐR.

## 3. Điểm tồn tại

Một số ĐCCTHP chưa có các tiêu chí đánh giá rõ ràng, cụ thể để đánh giá mức độ đạt được CĐR học phần.

Các tài liệu hướng dẫn, hỗ trợ GV trong việc thiết kế các phương pháp và sử dụng bộ công cụ kiểm tra đánh giá KQHT của NH của Trường chưa được đầy đủ.

## 4. Kế hoạch hành động

TT	Mục tiêu	Nội dung	Đơn vị, người thực hiện	Thời gian thực hiện	Ghi chú
1	Khắc phục tồn tại	Rà soát, bổ sung các tiêu chí kiểm tra, đánh giá học phần rõ ràng, cụ thể để có thể quan sát và đo lường được mức độ người học đạt được CĐR trong tất cả các ĐCCT học phần	Khoa SP và Khoa KHTN,	Hàng năm, từ năm học 2025-2026	
		Xây dựng các tài liệu hướng dẫn và thường xuyên bồi dưỡng cho GV về các công cụ, phương pháp kiểm tra đánh giá mức độ đạt được CĐR.	Nhà trường, Khoa SP và Khoa KHTN,	Hàng năm, từ năm học 2025-2026	
2	Phát	Tiếp tục hoàn thiện hệ thống các văn bản quy định, hướng dẫn về	Khoa SP và Khoa	Hàng năm, từ năm học	

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

	huy điểm mạnh	kiểm tra đánh giá; điều chỉnh cách thức đánh giá KQHT theo hướng nâng cao tinh thần tự học, tự nghiên cứu của NH.	KHTN, Phòng KT&BDCL	2025-2026	
		Tiếp tục đa dạng hóa các hình thức kiểm tra đánh giá KQHT.	Khoa SP và Khoa KHTN, Phòng KT&BDCL	Hàng năm, từ năm học 2025-2026	

**5. Tự đánh giá:** Mức đạt được của tiêu chí: 4/7

**Tiêu chí 5.2. Các quy định về đánh giá kết quả học tập của người học (bao gồm thời gian, phương pháp, tiêu chí, trọng số, cơ chế phản hồi và các nội dung liên quan) rõ ràng và được thông báo công khai tới người học**

**1. Mô tả hiện trạng**

Trường ĐHQN đã xây dựng hệ thống quy định, tài liệu hướng dẫn đánh giá KQHT của NH khá hoàn thiện, trong đó xác định rõ về thời gian, hình thức, phương pháp, tiêu chí, trọng số, cơ chế phản hồi và các nội dung liên quan đến đánh giá và KQHT của NH [H2.02.01.01]\*, [H2.02.01.03], [H5.05.01.01]\*. Ngoài ra, các quy định về phương thức kiểm tra, đánh giá HP, các thành phần điểm và trọng số tương ứng, thời điểm kiểm tra... cũng được quy định rõ ràng trong bản mô tả CTĐT và ĐCCTHP của CTĐT ngành SPDL [H1.01.01.04]\*, [H1.01.01.09]. Đối với các khóa học trước đây, CĐR về thái độ của NH được đánh giá thông qua điểm chuyên cần, chiếm tỉ trọng 10% tổng điểm, điểm quá trình (ở hầu hết các HP) chiếm 20%, điểm thi kết thúc HP chiếm 70% tổng điểm. Vì tỉ trọng 10/20/70 này chưa phù hợp với CĐR của một số HP nên Nhà trường đã có văn bản quy định điều chỉnh trọng số điểm đánh giá HP và áp dụng từ khóa học 44 (2021-2022), kết quả đánh giá HP được tổng hợp từ 2 nội dung: điểm quá trình (30% - 40% - 50%) và điểm kết thúc HP (70% - 60% - 50%). Tỉ trọng này phụ thuộc vào đặc thù của từng HP. Việc điều chỉnh này

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

nhằm khuyến khích NH chủ động học tập và nghiên cứu, từ đó đáp ứng CDR của HP và CDR của CTĐT [H2.02.01.03], [H1.01.01.09], [H1.01.01.04]\*. Đối với khóa luận tốt nghiệp, Nhà trường có các quy định rõ ràng về trách nhiệm của NH và GV, thể thức trình bày, quy trình chấm, phiếu chấm, phiếu nhận xét phản biện, hồ sơ bảo vệ. NH thực hiện khóa luận sẽ được thông báo về Hội đồng đánh giá khóa luận, thời gian và địa điểm thực hiện đánh giá của hội đồng. Cách tính điểm của HP khóa luận tốt nghiệp cụ thể như sau: kết quả đánh giá khóa luận tốt nghiệp là điểm trung bình cộng của các thành viên hội đồng đánh giá khóa luận tốt nghiệp và điểm của GV hướng dẫn. Hình thức trình bày khóa luận dựa trên văn bản hướng dẫn do Khoa quy định [H3.03.01.03]\*, [H5.05.01.07]\*.

Các quy định cụ thể về thời gian, hình thức, phương pháp, tiêu chí, trọng số, cơ chế phản hồi và các nội dung liên quan đến đánh giá và KQHT của NH được thông báo công khai qua nhiều kênh khác nhau, như: website Trường và Khoa, tuần sinh hoạt công dân đầu khóa, qua CVHT, qua Cổng thông tin SV, ở buổi học đầu tiên của mỗi HP... qua đó giúp NH nắm được các quy định, mục tiêu giáo dục cũng như CDR của CTĐT để có thể lập kế hoạch học tập phù hợp [H5.05.01.02]\*, [H5.05.01.03]\*, [H1.01.02.05], [H1.01.02.06]. Điểm quá trình được công bố công khai tới NH trước khi kết thúc HP, điểm cuối kì được công bố (sau 1 tuần kể từ ngày thi HP đó) trên tài khoản học tập cá nhân của NH [H2.02.03.01]\*, [H3.03.02.01]\*. Hằng năm, Nhà trường đều ban hành Kế hoạch đào tạo năm học, trong đó có xác định cụ thể thời gian tuyển sinh, thi kết thúc học phần, thi tốt nghiệp, và công bố để NH biết [H5.05.01.05], [H5.05.02.01], [H5.05.01.04]. Cuối mỗi học kì, Phòng KT&BDCL lập kế hoạch thi và thông báo cho NH biết thông qua tài khoản cá nhân NH, chậm nhất là 2 tuần trước khi kì thi bắt đầu. Mỗi học kì, Nhà trường tổ chức thi tập trung 01 lần, NH vắng thi nếu có lí do chính đáng (ốm đau, bệnh tật, tai nạn) sẽ được Nhà trường bố trí thi lại ở học kì phụ hoặc ở kì thi gần nhất nhằm đảm bảo tiến độ học tập [H5.05.02.02]. Trợ lí Khoa nhập điểm chuyên cần và điểm quá trình (chậm nhất 10 ngày kể từ khi kết thúc giảng dạy của HP) và công bố công khai cho NH

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

**[H5.05.02.03]**. NH được báo kết quả thi qua tài khoản cá nhân chậm nhất là 7 ngày sau khi thi **[H5.05.02.04]**. Nếu kết quả chưa tương xứng với bài làm, NH có quyền viết đơn đề nghị phúc tra bài thi để trợ lí học tập tiếp nhận, thông tin lại cho GV tiến hành rà soát và phản hồi lại cho NH **[H5.05.02.05]**, **[H5.05.02.06]**. Đối với khóa luận tốt nghiệp, Khoa SP thông tin bằng văn bản đến NH các quy định về bảo vệ khóa luận tốt nghiệp, hội đồng đánh giá, danh sách GV hướng dẫn, mẫu trình bày khóa luận... Hội đồng đánh giá khóa luận sau khi thống nhất thông qua sẽ công khai điểm khóa luận ngay cuối buổi bảo vệ cho tất cả NH được biết **[H5.05.01.07]\***. Để đảm bảo CLĐT, Nhà trường cũng đã ban hành quy định CĐR về ngoại ngữ, tin học đối với NH hệ ĐH hệ chính quy. Theo quy định, NH phải đạt chuẩn bậc 3/6 khung năng lực ngoại ngữ 6 bậc dùng cho Việt Nam (đối với ngoại ngữ 2) và bậc 5/6 khung năng lực ngoại ngữ 6 bậc dùng cho Việt Nam (đối với Địa lí). CĐR tin học thực hiện theo quy định của Bộ Thông tin và Truyền thông **[H1.01.02.02]\***, **[H1.01.02.03]\***.

NH được phổ biến các quy định về đánh giá KQHT thông qua các kênh thông tin: website trường ĐHQN, website Khoa SP và các buổi sinh hoạt lớp **[H5.05.01.02]\***, **[H5.05.01.03]\***, **[H3.03.03.01]**. Tuy nhiên, vẫn còn một số NH (đặc biệt là NH năm thứ nhất) chưa nắm rõ các quy định về kiểm tra đánh giá và hình thức tra cứu KQHT. Kết quả khảo sát YKPH của NH về công tác kiểm tra đánh giá KQHT của Trường và Khoa cho thấy, hình thức và phương pháp kiểm tra, đánh giá HP đã được GV thông báo và giải thích rõ ràng cho NH, đa số NH đánh giá tốt và hài lòng về số lượng bài kiểm tra, hình thức, nội dung, thời gian, thời lượng kiểm tra và các tiêu chí đánh giá được đưa ra **[H4.04.02.06]**, **[H2.02.02.01]**, **[H2.02.02.02]**.

## **2. Điểm mạnh**

Các văn bản về thời gian, hình thức, phương pháp, tiêu chí, trọng số, cơ chế phản hồi và các nội dung liên quan đến đánh giá và KQHT của NH được Nhà trường quy định rõ ràng.

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

Các văn bản quy định về đánh giá KQHT của NH được phổ biến rộng rãi và thông báo công khai qua nhiều kênh thông tin. Do đó, NH hiểu và nắm rõ các quy định về kiểm tra, đánh giá KQHT.

### 3. Điểm tồn tại

Các quy định về đánh giá KQHT được phổ biến, đăng tải theo nhiều hình thức khác nhau; tuy nhiên, vẫn còn một số NH (đặc biệt là NH năm thứ nhất) chưa nắm rõ các quy định về kiểm tra đánh giá và hình thức tra cứu KQHT.

### 4. Kế hoạch hành động

TT	Mục tiêu	Nội dung	Đơn vị, người thực hiện	Thời gian thực hiện	Ghi chú
1	Khắc phục tồn tại	Chú trọng hơn nữa công tác thông tin, phổ biến cho NH (đặc biệt là đối tượng NH năm thứ nhất), tập trung phát huy vai trò của CVHT trong việc hướng dẫn, hỗ trợ NH tìm hiểu về cách thức, quy định kiểm tra, đánh giá, hình thức tra cứu KQHT.	Khoa SP	Hằng năm, từ năm học 2025-2026	
2	Phát huy điểm mạnh	Tăng cường đăng tải các thông tin về kiểm tra đánh giá KQHT lên website của Khoa; tiếp tục phối hợp với các phòng ban chức năng thực hiện tốt hơn nữa các quy định về đánh giá KQHT của NH.	Khoa SP	Hằng năm, từ năm học 2025-2026	
		Đẩy mạnh việc xây dựng, cải tiến nội dung và hình thức đánh giá theo hướng tiếp cận, phát triển năng lực NH.	Khoa SP	Hằng năm, từ năm học 2025-2026	

### 5. Tự đánh giá: Mức đạt được của tiêu chí: 4/7

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

***Tiêu chí 5.3. Phương pháp đánh giá kết quả học tập đa dạng, đảm bảo độ giá trị, độ tin cậy và sự công bằng***

***1. Mô tả hiện trạng***

GV giảng dạy ngành SPDL khi thực hiện đánh giá KQHT của NH đã sử dụng các phương pháp khác nhau để kiểm tra, đánh giá KQHT theo nhiều hình thức dựa trên các quy định hiện hành và được thể hiện cụ thể trong ĐCCTHP [H1.01.01.09]\*, [H2.02.01.01], [H1.01.01.05]\*, [H3.03.01.04], [H5.05.01.01]\*. Phương pháp kiểm tra, đánh giá đa dạng, bao gồm: tự luận, vấn đáp, thực hành, khóa luận, thi trắc nghiệm trên giấy, thi trắc nghiệm trên máy tính... Bài kiểm tra giữa kì và bài thi cuối kì được thiết kế, tổ chức đáp ứng theo mục tiêu đề ra của HP, đảm bảo độ tin cậy và sự công bằng. Đề thi tự luận hay vấn đáp đều phải đảm bảo yêu cầu CDR của mỗi HP. Quy trình biên soạn đề thi, duyệt đề thi, nộp đề thi, in sao đề thi, bảo quản đề thi đều phải đảm bảo tính bảo mật, chính xác và công bằng.

Quy trình ra đề thi kết thúc HP:

- Trước khi tổ chức kì thi kết thúc HP 04 tuần, GV ra đề thi, đáp án, niêm phong, kí tên và ghi rõ họ tên ở mặt sau của đề thi và nộp cho Khoa quản lí HP, Bộ môn thuộc Trường. Khoa quản lí HP, Bộ môn thuộc Trường nộp đề thi, đáp án về Phòng KT và ĐBCL trước kì thi kết thúc HP ít nhất 03 tuần.

- GV giảng dạy HP nào thì ra 01 bộ đề gồm 02 đề thi và đáp án (theo mẫu) cho HP đó. Trường hợp GV giảng dạy cùng một mã HP cho nhiều lớp khác nhau thì cũng chỉ ra 01 bộ đề cho HP đó. Đối với đề thi tự luận: thời gian làm bài thi tương ứng với số TC của HP (01 TC - 60 phút, 02 TC - 60 hoặc 90 phút, 03 TC trở lên – 90 hoặc 120 phút); đề thi tự luận trực tiếp có thể là đề đóng hoặc đề mở, lời văn và câu chữ phải rõ ràng, không sai sót, nội dung các câu hỏi trong 02 đề thi không được trùng nhau, phải ghi rõ số điểm của mỗi câu hỏi, đáp án và thang điểm phải theo từng câu, từng mục, từng ý. Đối với đề thi vấn đáp: số lượng câu hỏi tùy thuộc số TC, tối thiểu 10 câu hỏi/01 TC. Đối với đề thi thực hành, thực hành trực tuyến: tùy theo đặc thù của từng HP, GV quy

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

định cụ thể thời gian làm bài. Đối với khóa luận tốt nghiệp: GV giao đề tài cho NH và quy định cụ thể thời gian hoàn thành. Quy trình in sao đề thi: - Trưởng phòng Khảo thí và Bảo đảm chất lượng (hoặc Trưởng phòng ủy quyền cho Phó Trưởng phòng) chọn 01 đề thi từ bộ đề thi để in sao; bộ phận in sao, đóng gói đề thi là những người không có người thân dự thi; khi in sao đề thi thì bộ phận in sao có trách nhiệm kiểm tra lại thông số của đề thi **[H5.05.01.01]\***, **[H5.05.01.06]**. Cuối mỗi học kì, Nhà trường tổ chức kì thi kết thúc HP. Phòng KT&BDCL lựa chọn, in sao, đóng gói đề thi, xây dựng kế hoạch và tổ chức thực hiện kì thi; sau các buổi thi, bài thi được chuyển giao cho khoa quản lí HP để thực hiện các công đoạn tiếp theo như: làm phách, chấm thi, lên điểm và nhập điểm thi..., các quy trình thực hiện cho kì thi HP đều được thực hiện một cách khoa học, chặt chẽ, nghiêm túc, đầy đủ theo đúng quy chế, đảm bảo tính bảo mật, khách quan, chính xác, công bằng **[H5.05.01.01]\***, **[H5.05.01.04]**, **[H5.05.03.01]**, **[H5.05.03.02]\***.

Khi chấm thi, mỗi HP đều do hai GV chấm độc lập, thực hiện đúng theo quy chế chấm thi **[H5.05.01.01]\***. Ở mọi kì thi, Nhà trường đều tổ chức thanh tra, giám sát chặt chẽ ở tất cả các khâu, từ in sao, quản lí đề thi, coi thi, chấm thi, nhập điểm, đặc biệt là tính chính xác của việc lên điểm, nhập điểm trên hệ thống, xét KQHT **[H5.05.03.03]\***. Trọng số đánh giá HP từ khóa 43 trở về trước là 10/20/70. Tuy nhiên, tỉ trọng này chưa hoàn toàn phù hợp với CĐR của một số HP, nên Nhà trường đã có văn bản quy định điều chỉnh về trọng số đánh giá HP. Do đó, từ khóa 44 trở về sau, kết quả HP của NH được tổng hợp từ điểm quá trình và điểm thi với trọng số là 30/70 hoặc 40/60 hoặc 50/50 tùy theo đặc thù của từng HP. Đối với khóa luận tốt nghiệp, Khoa thực hiện theo Quy định đào tạo ĐH theo hệ thống TC của Trường ĐHQN **[H1.01.01.04]\***. Nhà trường có các quy định rõ ràng về trách nhiệm của NH và GV, thể thức trình bày, quy trình chấm, phiếu chấm, phiếu nhận xét phản biện, hồ sơ bảo vệ, cách đánh giá khóa luận tốt nghiệp **[H5.05.01.07]**.

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.



Cuối mỗi kì thi, Nhà trường tổ chức họp tổng kết, đánh giá, rút kinh nghiệm công tác tổ chức thi kết thúc HP, tổng hợp và gửi cho Khoa kết quả phản hồi của NH về CTĐT và về hoạt động giảng dạy của GV. Khoa tổ chức sơ kết để đánh giá hiệu quả sử dụng tổ hợp các phương pháp KTĐG được áp dụng trong CTĐT để rút kinh nghiệm trong KTĐG cho các năm tiếp theo, thẩm định sự tương thích và phù hợp giữa việc dạy và học, đánh giá kết quả học tập so với CĐR và để đảm bảo tính giá trị trong KTĐG [H5.05.03.04]\*, [H5.05.03.05]\*, [H2.02.02.01]\*, [H3.03.01.01]. Tuy nhiên, Khoa vẫn chưa thực hiện việc phân tích định lượng độ khó của đề thi để nâng cao độ tin cậy của đề thi.

### **2. Điểm mạnh**

Các phương pháp kiểm tra đánh giá KQHT của NH đa dạng và phù hợp với các mức độ đạt được CĐR của HP và CĐR của CTĐT; đảm bảo độ giá trị, độ tin cậy và công bằng đối với người học.

Các bước của quy trình kiểm tra đánh giá từ lên kế hoạch, tổ chức thực hiện, tổng kết rút kinh nghiệm... được thực hiện bài bản, nghiêm túc.

### **3. Điểm tồn tại**

Chưa thực hiện việc phân tích định lượng độ khó của đề thi nhằm nâng cao xác trị và tin cậy của đề thi.

### **4. Kế hoạch hành động**

<b>T</b>	<b>Mục tiêu</b>	<b>Nội dung</b>	<b>Đơn vị, người thực hiện</b>	<b>Thời gian thực hiện</b>	<b>Ghi chú</b>
1	Khắc phục tồn tại	Phân tích định lượng đề thi các học phần theo độ khó.	Khoa SP, Phòng KT & BĐCL	Hàng năm, từ năm học 2025-2026	

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

2	Phát	Thực hiện tốt hơn nữa quy trình kiểm tra, đánh giá hiện nay; đẩy mạnh áp dụng phương pháp kiểm tra đánh giá KQHT của NH theo hướng đa dạng.	Khoa SP, Phòng KT & BĐCL	Hàng năm, từ năm học 2025-2026	
	huy điểm mạnh	Đề thi tiếp tục được kiểm soát theo CĐR của HP, hướng đến phát huy tính sáng tạo, năng lực NH. Tiếp tục tổng hợp YKPH của NH về công tác kiểm tra, đánh giá.	Khoa SP, Phòng KT & BĐCL	Hàng năm, từ năm học 2025-2026	

**5. Tự đánh giá:** Mức đạt được của tiêu chí: 4/7

**Tiêu chí 5.4. Kết quả đánh giá được phân hồi kịp thời để người học cải thiện việc học tập**

**1. Mô tả hiện trạng**

Nhà trường và Khoa SP đã có các quy định và văn bản hướng dẫn cụ thể về việc kiểm tra, đánh giá và phân hồi kết quả đến NH. Việc phân hồi kết quả đánh giá đến NH được quy định trong các quyết định do Trường ĐHQN ban hành về đào tạo đại học, cao đẳng hệ chính quy theo hệ thống tín chỉ, quy định tổ chức thi kết thúc học phần đào tạo đại học, cao đẳng hệ chính quy theo hệ thống tín chỉ, và quy định tổ chức kiểm tra, thi, đánh giá kết quả học phần đào tạo trình độ đại học [H2.02.01.01], [H5.05.01.01]\*. Hàng năm, trước khi bước vào kỳ thi kết thúc HP, GV phải thông báo điểm chuyên cần và giữa kỳ (từ khóa 43 trở về trước) hoặc điểm quá trình (từ khóa 44 trở về sau) cho NH. Sau khi thi kết thúc học phần (chậm nhất 01 tuần), điểm thi các HP phải được trợ lý Khoa cập nhật lên phần mềm quản lý học tập. Sau đó, đại diện NH các lớp và GV sẽ tiến hành kiểm tra, đối chiếu giữa điểm công khai trên hệ thống và điểm trong phiếu chấm, bài chấm của GV, đảm bảo được tính chặt chẽ, độ chính xác và tính minh bạch của việc công bố kết quả đánh giá cho NH. Hồ sơ, KQHT của NH

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

được lưu giữ đầy đủ theo đúng tiến trình học tập, có thể tiếp cận và tra cứu dễ dàng [H5.05.01.04], [H5.05.04.01]\*. Như vậy, với sự hỗ trợ của hệ thống phần mềm quản lý KQHT, công tác quản lý kết quả học tập của NH được đảm bảo tính chặt chẽ, chính xác, độ tin cậy cao, hỗ trợ tích cực công tác kiểm tra, tính toán, xử lý số liệu cũng như tra cứu kết quả học tập của NH dễ dàng, nhanh chóng, tiện lợi. Việc phản hồi thông tin kịp thời về kết quả đánh giá giúp NH có thể đưa ra các giải pháp phù hợp nhằm cải thiện việc học tập của mình [H5.05.04.02].

Các quy định, văn bản hướng dẫn về phản hồi kết quả đánh giá được thông báo công khai, kịp thời đến từng GV và NH. Trong “Tuần sinh hoạt công dân đầu khóa” và trong suốt quá trình học, NH luôn được đại diện Trường, Khoa và GV phụ trách HP thông báo hình thức và thời gian đánh giá, phổ biến về quy định phản hồi kết quả kiểm tra đánh giá [H1.01.02.05]. Quy trình phản hồi kết quả đánh giá tại Khoa SP được thực hiện theo quy định của Nhà trường [H5.05.01.01]\*. Sau ngày thi kết thúc HP (chậm nhất 07 ngày) GV phải hoàn thành việc chấm bài. Sau đó, trợ lý Khoa sẽ cập nhật ngay điểm số bài thi lên hệ thống quản lý KQHT để NH được biết [H3.03.02.01].

Kết quả kiểm tra, đánh giá được thông báo công khai, nhanh chóng và kịp thời đến NH qua các kênh thông tin như GV, tài khoản cá nhân của SV, phòng Đào tạo SDH. Cụ thể, mỗi NH được cấp tài khoản riêng để truy cập vào phần mềm quản lý đào tạo trên website của Trường, Khoa. NH có thể nhanh chóng theo dõi được kết quả điểm kiểm tra, điểm thi của mình và đưa ra các YKPH kịp thời [H2.02.03.01], [H5.05.01.02], [H5.05.01.03], [H5.05.02.03]. Tuy vậy, hình thức và phương tiện phản hồi kết quả đánh giá đến NH còn chưa được đa dạng. Thông qua CVHT đối thoại trực tiếp với sinh viên qua các buổi sinh hoạt lớp hằng tháng, khảo sát ý kiến của sinh viên năm cuối về CTĐT ngành Sư phạm Địa lí hàng năm, khảo sát ý kiến của cựu sinh viên về CLĐT ngành Sư phạm Địa lí, sinh viên được trực tiếp tham gia đánh giá chất lượng đào tạo ngành Sư phạm Địa lí nói chung và công tác kiểm tra đánh giá kết quả học tập nói riêng.

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

Hầu hết NH đều có phản hồi tích cực về thời gian công bố điểm quá trình và điểm thi kết thúc HP **[H1.01.01.18]**, **[H1.01.01.19]\***, **[H1.01.01.20]**, **[H1.01.01.21]**, **[H1.01.01.22]\***.

Thông tin phản hồi về kết quả đánh giá được sử dụng để NH cải thiện việc học tập của mình như xin học lại học phần để cải thiện điểm học phần và điểm trung bình chung, hay tự chủ động điều chỉnh việc học tập để đạt được các mục tiêu của cá nhân. Trong mỗi học kỳ, nhà trường tổ chức rà soát, đánh giá kết quả học tập của SV nhằm kịp thời đưa ra các cảnh báo về KQHT, buộc thôi học đối với NH **[H5.05.04.03]\***, **[H5.05.04.04]\***. NH thuộc diện bị nhận kết quả cảnh báo học tập hoặc buộc thôi học của Nhà trường có quyền thể hiện sự đồng ý hay không đồng ý của mình về kết quả này, thông qua việc gửi đơn thể hiện nguyện vọng của mình cho Khoa và Trường **[H5.05.02.05]**. Các trường hợp bị cảnh báo hoặc ngưng tiến độ, nhà trường phối hợp với Khoa thông báo đến phụ huynh được biết, đồng thời SV còn được đăng kí cải thiện kết quả học tập trong học kỳ thứ 3 (học kỳ phụ) của các năm học. Đối với những trường hợp bị thôi học, chậm nhất 01 tháng sau khi NH có quyết định buộc thôi học, Trường sẽ thông báo về địa phương nơi NH có hộ khẩu thường trú và hướng dẫn NH thực hiện các thủ tục về bảo lưu hay chuyển một phần KQHT nếu NH có nguyện vọng **[H2.02.01.01]\***. Sau mỗi học kỳ, Hội đồng xét tốt nghiệp căn cứ các điều kiện công nhận tốt nghiệp để lập danh sách những SV đủ điều kiện tốt nghiệp theo từng đợt, trừ trường hợp NH viết đơn đề nghị hoãn xét tốt nghiệp để học cải thiện **[H5.05.04.05]**, **[H5.05.04.06]\***. Sau khi có kết quả đánh giá mỗi học kỳ, các CVHT đều tiến hành tổ chức họp lớp để tổng kết, đánh giá tình hình chung, nhằm: khuyến khích, động viên NH có KQHT tốt; nhắc nhở những NH có ý thức và KQHT chưa tốt; tư vấn, chia sẻ kinh nghiệm và giải đáp những thắc mắc nhằm giúp NH có ý thức và biện pháp học tập tốt hơn. Đối với NH có KQHT kém hoặc bị cảnh báo, CVHT sẽ trực tiếp trao đổi, động viên, giúp đỡ để NH ổn định tâm lý, tư tưởng và đưa ra kế hoạch khắc phục, cải thiện KQHT trong thời gian tới; hạn chế tối đa các trường hợp bị buộc thôi học, giúp NH có thể tốt

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

nghiệp trong thời hạn tối đa theo quy định (tốt nghiệp chậm tiến độ) [H3.03.03.01]. Việc hiểu rõ các quy định về phản hồi kết quả đánh giá giúp cho NH chủ động trong việc theo dõi quá trình kiểm tra đánh giá và có sự phản hồi kịp thời đối với kết quả kiểm tra đánh giá của bản thân, điều chỉnh kế hoạch học tập cho phù hợp nhằm cải thiện KQHT.

### **2. Điểm mạnh**

Kết quả kiểm tra đánh giá KQHT của NH được Nhà trường và Khoa SP công bố công khai kịp thời, minh bạch và đúng quy định.

Hệ thống các văn bản, quy định liên quan đến hoạt động đánh giá, phản hồi KQHT được Nhà trường xây dựng chi tiết, đầy đủ và được tổ chức thực hiện một cách chặt chẽ, nghiêm túc theo đúng quy trình, kế hoạch đề ra, hạn chế tối đa các sai sót, nhằm lẫn trong các hoạt động ra đề, tổ chức thi, chấm thi, xét tốt nghiệp, cấp các văn bằng, chứng chỉ...

### **3. Điểm tồn tại**

Hình thức và phương tiện phản hồi kết quả đánh giá đến NH còn chưa đa dạng.

### **4. Kế hoạch hành động**

<b>TT</b>	<b>Mục tiêu</b>	<b>Nội dung</b>	<b>Đơn vị, người thực hiện</b>	<b>Thời gian thực hiện</b>	<b>Ghi chú</b>
1	Khắc phục tồn tại	Đa dạng hóa các hình thức và phương tiện phản hồi kết quả đánh giá đến NH.	Khoa SP, Phòng Đào tạo	Hằng năm, từ năm học 2025-2026	
2	Phát huy điểm mạnh	Tiếp tục công bố công khai và kịp thời kết quả kiểm tra đánh giá KQHT đến NH.	Khoa SP, Phòng KT&BDCL	Hằng năm, từ năm học 2025-2026	
		Tiếp tục phổ biến rộng rãi, thường xuyên, cụ thể hơn nữa các quy định trong hệ	Khoa SP, Phòng KT&BDCL	Hằng năm, từ năm học 2025-2026	

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

	thống văn bản liên quan đến hoạt động kiểm tra, đánh giá KQHT, hoạt động chấm thi, điều chỉnh kết quả thi HP, quản lí và thông báo KQHT...thông qua các kênh truyền thông, CVHT, trợ lí học tập, tuần sinh hoạt công dân đầu khóa, các tiết sinh hoạt lớp định kì...			
--	--	--	--	--

**5. Tự đánh giá:** Mức đạt được của tiêu chí: 4/7

**Tiêu chí 5.5. Người học tiếp cận dễ dàng với quy trình khiếu nại về kết quả học tập.**

**1. Mô tả hiện trạng**

Để có thể tiếp cận dễ dàng với quy trình khiếu nại về KQHT thì NH cần được phổ biến đầy đủ các quy định, quy trình khiếu nại về KQHT trước và trong mỗi khóa học, trong từng học kì, HP. Vì vậy, Nhà trường đã có nhiều văn bản quy định liên quan đến việc đánh giá kết quả học tập của SV, các quy trình và hình thức khiếu nại kết quả học được triển khai ngay từ khi SV nhập học, thông qua tuần sinh hoạt công dân đầu khóa, các giờ sinh hoạt lớp trong giai đoạn trước khi kết thúc học phần và được công khai trên website của Trường bao gồm các quy định và các mẫu đơn phúc khảo, khiếu nại, trong Sổ tay SV và cung cấp cho SV ngay từ khi nhập học [H1.01.02.05], [H2.02.03.01]\*, [H5.05.02.05]. Mặc dù vậy, việc công khai quy trình khiếu nại về kết quả học tập chưa được đa dạng về hình thức và phương tiện. NH có quyền khiếu nại về KQHT nếu thấy chưa thỏa mãn, quy trình thực hiện khiếu nại về KQHT được hướng dẫn cụ thể, chi tiết trong văn bản do trường quy định [H5.05.01.01]\*. Quy trình, thủ tục, mẫu đơn phúc khảo được đăng tải trên website của Trường, NH rất dễ dàng tiếp cận với những quy trình, thủ tục và mẫu đơn này [H5.05.01.02]\*, <sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

**[H5.05.01.03]\*, [H5.05.02.05]**. Nắm được quy trình, NH dễ dàng thực hiện việc khiếu nại về KQHT với thủ tục rất đơn giản. Đối với điểm quá trình, NH khiếu nại trực tiếp với GV giảng dạy học phần đó khi GV công bố điểm trên lớp. Nếu thấy điểm trên phần mềm không chính xác thì NH làm đơn gửi Văn phòng Khoa đề nghị xem xét lại. Đối với điểm trung bình chung học tập năm học, sau mỗi học kì, Khoa đều công bố bảng điểm cho NH để đối chiếu và NH có quyền khiếu nại khi xảy ra sai sót **[H5.05.02.03]**. Trong tất cả các ngày làm việc, thư kí học tập của Khoa sẽ tiếp nhận trực tiếp đơn khiếu nại, phúc khảo của NH về KQHT, ngoài ra Khoa có Hòm thư góp ý để NH có thể gửi những ý kiến về KQHT và các vấn đề khác khi cần thiết **[H5.05.05.01]\***.

Khiếu nại KQHT là quyền và lợi ích chính đáng của NH, nên việc khiếu nại về KQHT của NH được Khoa và Nhà trường xử lý, giải quyết kịp thời, thoả đáng trên tinh thần dân chủ, công bằng và khách quan. Nhờ quy trình chấm thi chặt chẽ, đảm bảo tính khách quan, tin cậy và công tác kiểm tra kết quả thi trước khi phản hồi đến NH được thực hiện tốt nên trong 5 năm gần đây, không xảy ra trường hợp sai sót nào về kết quả đánh giá NH nói chung **[H5.05.05.02]\***. Với các trường hợp phúc khảo, Khoa luôn tổ chức thực hiện đúng theo quy trình, đúng theo thời gian quy định của Trường **[H5.05.01.01]\***. Sau khi công bố điểm HP, trong vòng 07 ngày NH có quyền gửi đơn đề nghị Khoa kiểm tra lại các điểm thành phần nếu phát hiện có sai lệch so với kết quả mà GV đã công bố. Đối với bài thi cuối kì, nếu NH cảm thấy kết quả công bố chưa tương xứng với bài làm thì có quyền đề nghị phúc khảo bài thi **[H5.05.02.05]**. Sau khi nhận đơn đề nghị phúc khảo của NH, trong vòng 5 ngày Khoa, tổ bộ môn và GV chấm thi có trách nhiệm thực hiện quy trình chấm phúc khảo và công bố, phản hồi kịp thời cho NH theo quy định **[H5.05.01.01]\*, [H5.05.04.03]**. Bài thi sau khi chấm phúc khảo được ghi vào biên bản, có chữ kí của 2 CB chấm thi và ý kiến của Trưởng khoa. Kết quả chấm phúc khảo sẽ được ghi trực tiếp vào bài thi và đơn xin phúc khảo, trong đó ghi rõ GV có thay đổi điểm đã chấm hay không, nếu có phải ghi rõ lí do thay đổi. Kết quả phúc khảo bài thi được thông báo ngay cho

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

NH và được cập nhật, điều chỉnh trên phần mềm hệ thống. Điểm sau phúc khảo là kết quả cuối cùng của HP [H5.05.02.06]\*. Trên thực tế, quy trình chấm thi được Nhà trường, Khoa, GV thực hiện nghiêm túc, chặt chẽ, có trách nhiệm, công tâm và khách quan nên việc khiếu nại về KQHT hàng kỳ ít khi xảy ra. Các trường hợp có khiếu nại về KQHT đều được trợ lý Khoa lưu lại cẩn thận. Ngoài việc chấm phúc khảo theo quy định, GV còn liên lạc trực tiếp với NH để giải thích, làm rõ những khúc mắc của NH về KQHT. Tất cả các trường hợp khiếu nại về KQHT của NH đều được giải quyết kịp thời, thỏa đáng, đúng quy trình, quy định, góp phần vào việc nâng cao tỉ lệ NH ngành SPDL có KQHT khá giỏi, được nhận học bổng, được xét lên lớp, tỉ lệ tốt nghiệp hằng năm...cùng các quyền lợi khác có liên quan đến việc sử dụng KQHT luôn đạt ở mức cao [H5.05.04.06], [H5.05.05.03], [H5.05.05.04].

## ***2. Điểm mạnh***

Nhà trường đã ban hành các quy định, quy trình khiếu nại về kết quả học tập của NH và được công bố rộng rãi, công khai đến NH ngay từ khi nhập học cũng như trong quá trình học tập và trước mỗi đợt thi kết thúc học phần.

Khoa SP đã giải quyết rất tốt việc khiếu nại về KQHT, hỗ trợ đặc lực cho NH trong quá trình học tập tại Trường.

## ***3. Điểm tồn tại***

Hình thức và phương tiện. công khai quy trình khiếu nại về kết quả học tập chưa được đa dạng.

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.



#### 4. Kế hoạch hành động

TT	Mục tiêu	Nội dung	Đơn vị, người thực hiện	Thời gian thực hiện	Ghi chú
1	Khắc phục tồn tại	Tăng cường công khai quy trình khiếu nại kết quả học tập bằng nhiều hình thức và phương tiện khác nhau như bảng tin, website, mạng xã hội, và các tờ rơi quảng cáo.	Khoa SP, Phòng Đào tạo	Hàng năm, từ năm học 2025-2026	
2	Phát huy điểm mạnh	Tiếp tục rà soát và tăng cường các kênh thông báo các quy định quy trình khiếu nại kết quả học tập đến NH kịp thời và hiệu quả.	Khoa SP, Phòng KT&BĐCL	Hàng năm, từ năm học 2025-2026	
		Tiếp tục phát huy và thực hiện tốt hơn nữa quy trình thực hiện khiếu nại KQHT, đảm bảo quyền lợi chính đáng của NH.	Khoa SP, Phòng KT&BĐCL	Hàng năm, từ năm học 2025-2026	

**5. Tự đánh giá:** Mức đạt được của tiêu chí: 5/7

#### Kết luận về Tiêu chuẩn 5

Trên cơ sở CDR và các quy định của Trường ĐHQN, việc đánh giá KQHT của NH được thiết kế, xây dựng và tổ chức hợp lý, công khai, minh bạch. Phương pháp, tiêu chí và công cụ đánh giá đảm bảo tin cậy, công bằng, đồng thời chú trọng cải tiến để đánh giá cả kiến thức, kỹ năng, mức độ tự chủ và trách nhiệm của NH. KQHT phản ánh đúng mức độ đạt được của CDR, góp phần

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

đánh giá CLĐT của CTĐT. Quy trình khiếu nại về KQHT được công khai, dễ thực hiện, và phản hồi kịp thời.

Tuy nhiên, vẫn còn hạn chế: chưa có ngân hàng đề thi; một số NH chưa nắm quy trình khiếu nại dù đã được phổ biến; chưa lấy ý kiến NH tốt nghiệp về mức độ hài lòng với phương pháp đánh giá; một số GV chậm nộp điểm; một số NH chậm xem điểm kết thúc học phần, ảnh hưởng kế hoạch học tập; một số SV ngại hoặc không rõ quy trình khiếu nại. Tự đánh giá 5 tiêu chí của Tiêu chuẩn 5: 5/5 tiêu chí đạt yêu cầu và cả năm tiêu chí đạt mức 5/7.

#### **Đánh giá về Tiêu chuẩn 5**

Tiêu chí	Thang đánh giá							Tổng hợp theo Tiêu chuẩn 5		
	Chưa đạt			Đạt				Mức trung bình	Số tiêu chí đạt	Tỷ lệ số tiêu chí đạt (%)
	1	2	3	4	5	6	7			
Tiêu chí 5.1					5			5,0	5	100%
Tiêu chí 5.2					5					
Tiêu chí 5.3					5					
Tiêu chí 5.4					5					
Tiêu chí 5.5					5					

#### **Tiêu chuẩn 6. Đội ngũ giảng viên, nghiên cứu viên**

##### **Mở đầu**

Chất lượng đội ngũ GV là nguồn lực cốt lõi, góp phần quan trọng vào sự phát triển của Trường Đại học Quy Nhơn theo sứ mệnh và mục tiêu đã đề ra.

Ngành SPDL, với gần 35 năm đào tạo, sở hữu đội ngũ GV có trình độ chuyên môn vững vàng, NVSP, ngoại ngữ và tin học tốt, đáp ứng yêu cầu CTĐT, NCKH và phục vụ cộng đồng. Trước đây thuộc Khoa Địa lý – Địa chính (nay là khoa Khoa học Tự nhiên), từ tháng 02/2019, ngành được chuyển sang Khoa Sư phạm trong tiến trình tái cấu trúc, nhằm nâng cao chất lượng đào tạo các ngành sư phạm. Đội ngũ GV từ cả hai khoa tiếp tục đảm trách chuyên môn với sự ổn định và chất lượng cao.

Nhà trường thực hiện quy hoạch, tuyển dụng, tiếp nhận và bổ nhiệm CB

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

Commented [L14]: Lành sửa 3.3

Commented [DTN15]: Tôn cập nhật theo từng nhóm gửi

theo quy trình công khai, minh bạch, đảm bảo đúng quy định, tạo sự đồng thuận cao. Khoa phân công nhiệm vụ giảng dạy, NCKH và phục vụ cộng đồng dựa trên trình độ chuyên môn, kinh nghiệm và năng lực của GV, nhằm phát huy tối đa hiệu quả công tác. Thành tích và đóng góp của GV được ghi nhận kịp thời, đánh giá cao, tạo động lực thúc đẩy đội ngũ hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

***Tiêu chí 6.1. Việc quy hoạch đội ngũ giảng viên, nghiên cứu 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 hiện trạng***

Quy hoạch đội ngũ giảng viên (GV) là một nhiệm vụ quan trọng, cần được thực hiện thường xuyên nhằm đáp ứng yêu cầu đào tạo, nghiên cứu khoa học (NCKH) và các hoạt động phục vụ cộng đồng của Trường Đại học Quy Nhơn (ĐHQN) nói chung, ngành Sư phạm Địa lý (SPĐL) nói riêng. Mục tiêu của công tác này là đảm bảo thực hiện hiệu quả sứ mệnh đào tạo và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, bồi dưỡng nhân tài, thực hiện NCKH, truyền bá tri thức, chuyển giao công nghệ, đồng thời phục vụ sự phát triển bền vững của đất nước, đặc biệt đối với khu vực Nam Trung Bộ - Tây Nguyên, góp phần thúc đẩy sự tiến bộ xã hội.

Trên cơ sở nhu cầu đào tạo, NCKH và phục vụ cộng đồng trong giai đoạn 2020-2024, Trường ĐHQN đã xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ GV phục vụ chương trình đào tạo (CTĐT) ngành SPĐL. Kế hoạch này bao gồm các công tác: thu hút, tiếp nhận, bổ nhiệm, bố trí, chấm dứt hợp đồng và cho nghỉ hưu. Việc quy hoạch đội ngũ GV của ngành SPĐL được thực hiện chặt chẽ, minh bạch, khoa học theo đúng kế hoạch, đúng quy trình của Trường ĐHQN, phù hợp với Kế hoạch chiến lược phát triển Trường ĐHQN giai đoạn 2016-2020, tầm nhìn 2030 [H1.01.01.25]\*; Quy chế tổ chức và hoạt động của Trường ĐHQN và Quy chế tuyển dụng sử dụng và quản lý viên chức Trường ĐHQN [H6.06.01.01]\*. Nhằm đảm bảo sự kế thừa và phát triển ổn định của đội ngũ

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

GV, Nhà trường và Khoa Sư phạm thường xuyên rà soát, đánh giá nhu cầu bổ sung và bổ nhiệm nhân sự, thay thế các GV đã nghỉ hưu, sắp nghỉ hưu hoặc chuyển công tác. Việc này được thực hiện trên cơ sở các quy chế và quy hoạch chiến lược phát triển của Nhà trường [H6.06.01.02]\*. Đội ngũ GV tham gia thực hiện CTĐT tại thời điểm năm 2024 gồm 28 GV, độ tuổi bình quân là 42,86. Trong đó, có 02 GV là PGS.TS (chiếm 7,14%), số GV đạt trình độ TS: 11 (chiếm 39,29%) [H6.06.01.03]\*. Lực lượng GV và đội ngũ GV của ngành đáp ứng tốt yêu cầu về số lượng và chất lượng chuyên môn cũng như NVSP [H6.06.01.04]\*. Nhà trường cũng thực hiện đúng các quy định hiện hành về việc kéo dài thời gian công tác, chấm dứt hợp đồng và cho nghỉ hưu đối với GV để phát huy tối đa nguồn lực CB [H6.06.01.02]\*.

**Bảng 6.1. Bảng thống kê, phân loại GVCH ngành SPĐL năm học 2024-2025**

TT	Trình độ / học vị	Số lượng, người	Tỉ lệ (%)	Phân loại theo giới tính (ng)		Phân loại theo tuổi (người)				
				Nam	Nữ	< 30	30-40	41-50	51-60	> 60
1	Giáo sư, Viện sĩ									
2	Phó Giáo sư	2	7,14	02					02	
3	Tiến sĩ khoa học									
4	Tiến sĩ	11	39,29	05	06		02	08	01	
5	Thạc sĩ	15	53,57	03	12	01	07	04	03	
6	Đại học	00	0,0							
	<b>Tổng</b>	<b>64</b>	<b>100</b>	<b>17</b>	<b>47</b>	<b>02</b>	<b>05</b>	<b>38</b>	<b>19</b>	<b>00</b>

*Nguồn: Phòng Tổ chức – Nhân sự, Trường ĐHQN*

Căn cứ vào nhu cầu đào tạo, NCKH và phục vụ cộng đồng, Khoa Sư phạm và Trường ĐHQN luôn chủ động xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ GV, tạo điều kiện cho GV tham gia học tập nâng cao trình độ chuyên môn và nghiệp vụ [H6.06.01.07]\*. Hàng năm, Khoa vạch ra phương hướng hoạt động rõ ràng, định hướng phát triển, phát huy những mặt tích cực và những thành tựu đạt được trong năm qua đồng thời rà soát lại những mặt còn hạn chế để tiếp tục xây

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

dựng kế hoạch chiến lược của Khoa, kế hoạch, quy hoạch phát triển đội ngũ GV, NCV [H6.06.01.05]\*. Nhà trường và Khoa luôn quan tâm và có hình thức hỗ trợ phù hợp cho GV bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ [H6.06.01.07]\*.

Để xây dựng được đội ngũ GV có chất lượng, Khoa đã thực hiện việc quy hoạch, tuyển dụng GV đáp ứng yêu cầu về trình độ chuyên môn, năng lực giảng dạy, năng lực NCKH,...[H6.06.01.08]\*, [H6.06.01.09]\*. Việc đề bạt, bổ nhiệm CB quản lý có trình độ chuyên môn và năng lực NCKH cao, kinh nghiệm giảng dạy, năng lực quản lý cùng với lòng tận tụy, yêu nghề,... cũng được Khoa chú trọng, đề nghị Nhà trường tiến hành kịp thời. Việc bổ nhiệm CB lãnh đạo Khoa được thực hiện công khai, đúng quy trình, tiêu chí bổ nhiệm rõ ràng và được thực hiện đúng quy định của Nhà trường [H6.06.01.02]\*.

Ngoài ra, nhà trường cũng đã tiến hành lấy YKPH của SV đối với GV thực hiện CTĐT ngành SPĐL, kết quả khảo sát YKPH của SV đối với đội ngũ GV thực hiện CTĐT đều đạt mức độ tốt [H2.02.02.02]\*

## **2. Điểm mạnh**

Nhà trường và Khoa có kế hoạch rõ ràng, chặt chẽ trong công tác quy hoạch và phát triển đội ngũ GV, NCV phục vụ CTĐT. Kế hoạch này bao gồm các khâu quan trọng như thu hút, tiếp nhận, bổ nhiệm, bố trí, chấm dứt hợp đồng và cho nghỉ hưu, đảm bảo đáp ứng yêu cầu công việc và tuân thủ đúng quy định. Đội ngũ GV của ngành có trình độ chuyên môn cao, năng lực giảng dạy vững vàng, giàu kinh nghiệm sư phạm, đáp ứng tốt các nhiệm vụ giảng dạy, NCKH và phục vụ cộng đồng.

## **3. Điểm tồn tại**

Mặc dù Khoa Sư phạm đã xây dựng và triển khai kế hoạch quy hoạch đội ngũ GV phù hợp với nhu cầu của Khoa và ngành SPĐL, tuy nhiên, công tác này đôi khi chưa theo kịp những thay đổi về vị trí việc làm do sự chuyển đổi công tác của GV. Điều này đặt ra yêu cầu cần có sự điều chỉnh linh hoạt và cập nhật thường xuyên để đảm bảo tính ổn định và đáp ứng kịp thời nhu cầu đào tạo.

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

#### 4. Kế hoạch hành động

TT	Mục tiêu	Nội dung	Đơn vị, người thực hiện	Thời gian thực hiện	Ghi chú
1	Khắc phục tồn tại	Thực hiện công tác quy hoạch, Nhà trường bổ sung những GV trẻ có trình độ chuyên môn cao, phù hợp với yêu cầu đào tạo ngành SPĐL.	Khoa SP, P.TC-NS	Hàng năm, từ năm học 2025-2026	
2	Phát huy điểm mạnh	Tiếp tục quan tâm, tạo điều kiện hơn nữa cho đội ngũ GV được học tập, nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, nhằm đảm bảo về năng lực và trình độ để thực hiện nhiệm vụ giảng dạy đào tạo, NCKH và các hoạt động phục vụ cộng đồng.	Khoa SP, P.TC-NS	Hàng năm, từ năm học 2025-2026	

5. Tự đánh giá: Mức đạt được của tiêu chí: 5/7

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

##### 1. Mô tả hiện trạng

Tỷ lệ GV/SV của CTĐT đáp ứng yêu cầu theo quy định hiện hành là một yêu cầu quan trọng quyết định CLĐT của ngành học. Hàng năm, theo quy định của Bộ GD&ĐT, Trường ĐHQN thực hiện công tác 3 công khai đối với toàn xã hội - công bố tổng số GV cơ hữu và tổng số SV để các đơn vị chức năng và toàn xã hội giám sát. Hiện nay, đội ngũ GV tham gia thực hiện CTĐT gồm 28 GV, độ tuổi bình quân là 42,86. Về học hàm, học vị, có 02 GV là PGS.TS (chiếm 1Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

7,14%), số GV đạt trình độ TS: 11 (chiếm 39,29%). Với lực lượng GV như vậy, đội ngũ GV của ngành đáp ứng yêu cầu về số lượng và chất lượng chuyên môn cũng như NVSP [H6.06.02.01]\*, [H6.06.02.02]\*. Ngành SPĐL là một trong những ngành học của Trường có số lượng SV hằng năm khá ổn định [H6.06.02.03]\*. Bảng 6.2.2. thể hiện rõ tỷ lệ GV/SV của ngành SPĐL đáp ứng yêu cầu theo quy định hiện hành. Tỷ lệ này thấp hơn so với chuẩn quy định của Bộ GD&ĐT về tiêu chí tỷ lệ số SV chính quy tính trên một GV sau quy đổi (tỷ lệ sau quy đổi của khối ngành I là 20/1) [H6.06.02.04]\*.

**Bảng 6.2.1. Số lượng GV thực hiện CTĐT ngành SPĐL năm học 2024-2025**

TT	Trình độ, học vị, chức danh	Hệ số quy đổi	Số lượng GV	GV cơ hữu			GV thỉnh giảng	GV quốc tế	GV quy đổi
				GV trong biên chế trực tiếp giảng dạy	GV hợp đồng dài hạn trực tiếp giảng dạy	GV kiêm nhiệm là CB quản lý			
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
	Hệ số quy đổi			1,0	1,0	0,3	0,2	0,2	
1	Giáo sư, Viện sĩ	5,0	0						00
2	Phó Giáo sư	3,0	02						
3	Tiến sĩ khoa học	3,0	0						
4	Tiến sĩ	2	11						
5	Thạc sĩ	1	15						
6	Đại học	0,3							
	<b>Tổng</b>		<b>28</b>						

**Bảng 6.2.2. Tỷ lệ sinh viên/giảng viên của ngành SPĐL giai đoạn 2020-2025**

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

Năm	Số lượng GV đã quy đổi	Số lượng SV ngành SPĐL (hệ chính quy)	Tỷ lệ (sinh viên/ giảng viên)
2020-2021	44	57	1,30
2021-2022	43	64	1,49
2022-2023	40	53	1,33
2023-2024	43	61	1,42
2024-2025			

*Nguồn: Phòng Đào tạo, Trường ĐHQN*

Việc quy đổi khối lượng công việc của đội ngũ GV theo giờ chuẩn được hướng dẫn chi tiết và được triển khai thực hiện **[H6.06.02.05]\***, **[H6.06.02.06]\***. NCKH là nhiệm vụ bắt buộc đối với mỗi GV bên cạnh nhiệm vụ giảng dạy. GV tham gia CTĐT đã tích cực tham gia hoạt động NCKH với nhiều loại hình khác nhau như: thực hiện đề tài NCKH các cấp; viết bài báo đăng trên các tạp chí khoa học, tham gia hội nghị, hội thảo; tham gia seminar.... Chất lượng NCKH của đội ngũ GV được thể hiện qua số công trình được công bố hằng năm trên các tạp chí uy tín; đề tài cấp Trường do GV của ngành đào tạo làm chủ nhiệm; giáo trình, tập bài giảng phục vụ cho công tác giảng dạy **[H6.06.02.07]\***.

Nhà trường có quy định về số giờ giảng (khối lượng công việc tiêu chuẩn) tối thiểu quy đổi đối với đội ngũ GV theo vị trí việc làm cụ thể. Việc làm này được thực hiện theo chế độ làm việc đối với GV thể hiện qua các văn bản: Thông tư Quy định chế độ làm việc đối với GV của Bộ GD&ĐT, Quy định định mức thời gian làm việc, giờ chuẩn giảng dạy và NCKH của GV Trường ĐHQN, **[H6.06.02.06]\***, **[H6.06.02.08]\***. Từ những văn bản của Nhà trường, Khoa đã hướng dẫn chi tiết và triển khai thực hiện việc quy đổi khối lượng công việc của đội ngũ GV theo giờ chuẩn tới từng GV. Trường khoa, Trưởng Bộ môn phân công giờ giảng cho mỗi GV phù hợp với năng lực chuyên môn của từng GV theo từng chuyên ngành phụ trách nhằm đảm bảo khối lượng giờ dạy hằng năm cũng như chất lượng giảng dạy, NCKH và các hoạt động phục vụ cộng đồng dựa trên những phân tích kế hoạch về xây dựng và phát triển đội ngũ **[H6.06.01.07]\***; dựa trên Quy định định mức thời gian làm việc, giờ chuẩn

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.



giảng dạy và NCKH của GV và Bản mô tả vị trí việc làm của đơn vị [H6.06.01.04]\*, [H6.06.02.06]\*;

Khối lượng công việc đối với đội ngũ GV được giám sát để cải tiến CLĐT, NCKH và các hoạt động phục vụ cộng đồng. Hằng năm, Trường ĐHQN lấy YKPH từ NH về hoạt động giảng dạy của GV. Qua đó, có thể đánh giá được năng lực thực hiện nhiệm vụ của GV. Từ đó, có kế hoạch giúp GV tự học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ để cải tiến CLĐT, đồng thời việc làm này cũng giúp các cấp Lãnh đạo Khoa giám sát được tình hình thực hiện nhiệm vụ giảng dạy để đưa ra định hướng thích hợp cho năm học kế tiếp [H6.06.01.05]\*. Cuối mỗi năm học, các GV đều TĐG kết quả thực hiện nhiệm vụ năm học và lập kế hoạch trong năm học tới thông qua việc TĐG kết quả thực hiện nhiệm vụ năm học của cá nhân. Việc đánh giá được thực hiện theo quy trình có sự đánh giá của Trưởng bộ môn, lãnh đạo Khoa [H6.06.02.09]\*. Hội đồng Thi đua - Khen thưởng cấp Trường đánh giá, bình xét xếp loại thi đua [H6.06.02.10]\*. Hầu hết GV tham gia CTĐT ngành SPĐL đều thực hiện giờ giảng dạy vượt chuẩn quy định [H6.06.02.11]\*, [H6.06.02.12]\*. Nhà trường có chế độ chi trả, thanh toán giờ dạy một cách rõ ràng và minh bạch, được thể hiện rõ trong Quy chế chi tiêu nội bộ của Trường [H6.06.02.13]. Dù Nhà trường đã ban hành các quy định liên quan đến định mức giảng dạy và NCKH, nhưng vẫn chưa xây dựng được bộ tiêu chí cụ thể để đo lường và đánh giá hiệu quả các hoạt động phục vụ cộng đồng của đội ngũ GV.

## **2. Điểm mạnh**

Tỷ lệ SV/GV được duy trì hợp lý, đáp ứng đầy đủ yêu cầu theo quy định. Khối lượng công việc của GV thực hiện CTĐT ngành SPĐL trong Khoa được xác định rõ ràng, phân bổ hợp lý, phù hợp với năng lực chuyên môn và được giám sát chặt chẽ từ cấp Nhóm chuyên môn đến cấp Trường. Điều này góp phần quan trọng trong việc đảm bảo và nâng cao CLĐT, NCKH và phục vụ cộng đồng.

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

### 3. Điểm tồn tại

Mặc dù Nhà trường đã ban hành các quy định về định mức giảng dạy và NCKH, nhưng vẫn chưa có bộ tiêu chí cụ thể để đo lường, đánh giá hiệu quả hoạt động phục vụ cộng đồng của GV. Điều này đặt ra yêu cầu cần xây dựng hệ thống đánh giá rõ ràng nhằm ghi nhận, thúc đẩy và nâng cao chất lượng hoạt động này.

### 4. Kế hoạch hành động

TT	Mục tiêu	Nội dung	Đơn vị, người thực hiện	Thời gian thực hiện	Ghi chú
1	Khắc phục tồn tại	Nhà trường xây dựng bộ tiêu chí đánh giá các hoạt động phục vụ cộng đồng của GV.	Khoa SP, P.TC-NS	Năm học 2025-2026	
2	Phát huy điểm mạnh	Tiếp tục duy trì tỉ lệ SV/GV và khối lượng công việc của GV thực hiện CTĐT ngành SPĐL nhằm đảm bảo và nâng cao CLĐT, NCKH và phục vụ cộng đồng của GV.	Khoa SP, P.TC-NS	Hằng năm, từ năm học 2025-2026	

5. Tự đánh giá: Mức đạt được của tiêu chí: 5/7

**Tiêu chí 6.3. Các tiêu chí tuyển dụng và lựa chọn giảng viên, nghiên cứu viên (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 hiện trạng

Công tác tuyển dụng, lựa chọn GV để bổ nhiệm hoặc điều chuyển đóng vai trò quan trọng trong việc xây dựng đội ngũ GV có chuyên môn vững vàng, đáp ứng đủ về số lượng tại Trường ĐHQN. Các tiêu chí tuyển dụng, bổ nhiệm và điều chuyển GV được xác định rõ ràng, đảm bảo tuân thủ các quy định của Bộ GD&ĐT và Nhà trường. Trường ĐHQN đã ban hành Quy chế tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức [H6.06.01.01]\*, làm cơ sở cho quá trình này.

Việc quy hoạch CB được thực hiện thông qua quá trình trao đổi, thống nhất

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

dựa trên các tiêu chí, tiêu chuẩn cụ thể. Sau đó, Khoa đề xuất phương án để Nhà trường xem xét và quyết định [H6.06.03.01]\*, [H6.06.03.02]\*. Công tác tuyển dụng và lựa chọn GV cũng được thực hiện theo nhu cầu thực tế của Khoa, dựa trên danh mục vị trí việc làm [H6.06.01.04]\*, [H6.06.01.08]\*.

Mặc dù tiêu chí tuyển dụng và lựa chọn GV được xây dựng phù hợp với yêu cầu của từng vị trí việc làm, nhưng chế độ đãi ngộ đôi khi chưa thực sự hấp dẫn, đặc biệt đối với các giảng viên trẻ - những người vẫn còn gặp nhiều khó khăn trong cuộc sống. Dù vậy, Nhà trường vẫn đảm bảo tuyển dụng GV theo đúng quy trình, đồng thời thực hiện nghiêm túc các quy định về bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, điều động, luân chuyển, từ chức và miễn nhiệm viên chức quản lý trong Khoa, tuân theo Quy định bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, từ chức, miễn nhiệm viên chức lãnh đạo, quản lý các đơn vị trực thuộc Trường ĐHQN.

Việc bổ nhiệm chức danh và bổ nhiệm CB quản lý luôn tuân thủ chặt chẽ các quy định cụ thể về tiêu chuẩn bổ nhiệm chức danh, phù hợp với Đề án vị trí việc làm và quy hoạch CB lãnh đạo, quản lý [H6.06.01.08]\*, [H6.06.01.02]\*. Trong những năm qua, nhiều GV trong Khoa được bổ nhiệm, điều chuyển, xét thăng hạng chức danh nghề nghiệp để có thể phát triển tốt nhất chuyên môn và năng lực của cá nhân [H6.06.03.03]\*, [H6.06.03.04]\*.

Các tiêu chí tuyển dụng, lựa chọn GV để bổ nhiệm và điều chuyển được phổ biến rộng rãi, công khai bằng nhiều hình thức khác nhau. Nhà trường thông báo rõ ràng về tiêu chí tuyển dụng cũng như kết quả thi tuyển trên Website của Trường ĐHQN, trên báo địa phương và đồng thời niêm yết tại bản tin của Phòng TCNS [H5.05.01.02], [H6.06.03.05].

## ***2. Điểm mạnh***

Nhà trường có hệ thống văn bản quy định rõ ràng về các tiêu chí tuyển dụng, lựa chọn GV để bổ nhiệm, điều chuyển. Đồng thời, các tiêu chí này được công khai minh bạch và phổ biến rộng rãi, đảm bảo tính khách quan và thuận lợi trong quá trình tuyển dụng.

## ***3. Điểm tồn tại***

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

Mặc dù tiêu chí tuyển dụng, lựa chọn GV được xây dựng phù hợp với yêu cầu của từng vị trí việc làm, nhưng chế độ ưu đãi đôi khi chưa thực sự tương xứng, đặc biệt đối với GV trẻ - những người còn gặp nhiều khó khăn trong cuộc sống.

#### 4. Kế hoạch hành động

TT	Mục tiêu	Nội dung	Đơn vị, người thực hiện	Thời gian thực hiện	Ghi chú
1	Khắc phục tồn tại	Nhà trường xem xét nâng cao chế độ ưu đãi, điều kiện làm việc để thu hút được nguồn GV có trình độ cao.	P.TC-NS	Hàng năm, từ năm học 2025-2026	
2	Phát huy điểm mạnh	Nhà trường bổ sung những tiêu chí tuyển dụng lựa chọn GV phù hợp với vị trí việc làm trong CTĐT của ngành SPĐL.	Khoa SP, P.TC-NS	Hàng năm, từ năm học 2025-2026	

5. Tự đánh giá: Mức đạt được của tiêu chí: 5/7

**Tiêu chí 6.4. Năng lực của đội ngũ giảng viên, nghiên cứu viên được xác định và được đánh giá**

#### 1. Mô tả hiện trạng

Trong những năm qua, năng lực của đội ngũ GV luôn được xác định và đáp ứng các quy định hiện hành. Nhà trường đã ban hành các văn bản quy định rõ ràng về năng lực của GV, bao gồm tiêu chí về trình độ chuyên môn, trình độ ngoại ngữ, tin học, kỹ năng giảng dạy, NCKH..[H6.06.01.04]\*. Năng lực của đội ngũ GV được xác định bao gồm: năng lực NCKH; năng lực xây dựng, thiết kế và thực hiện CTDH; năng lực lựa chọn và áp dụng các phương pháp giảng dạy, kiểm tra, đánh giá phù hợp đáp ứng yêu cầu CĐR; năng lực ứng dụng và sử dụng công nghệ thông tin trong dạy học; năng lực giám sát và TĐG chất lượng công việc; năng lực nghiên cứu và đóng góp cho cộng đồng. Ứng viên khi được

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

tuyển làm GV đều phải đáp ứng các tiêu chuẩn về trình độ chuyên môn và NVSP, tin học và ngoại ngữ theo danh mục vị trí việc làm, và những quy định trong đề án nâng cao CLĐT và NCKH của Trường ĐHQN [H6.06.04.01]\*, [H6.06.01.08]\*. Mặc dù vậy, Nhà trường vẫn thiếu các quy định đầy đủ và cụ thể mang tính định lượng để đánh giá năng lực của giảng viên trong việc tham gia các hoạt động phục vụ cộng đồng. Sau khi được tuyển dụng, GV vẫn tiếp tục được Khoa và Nhà trường tạo điều kiện đi bồi dưỡng các khóa học về kỹ năng, NVSP, nâng cao trình độ chuyên môn và nhận thức nghề nghiệp [H6.06.04.02].

Đội ngũ GV của ngành luôn tích cực tham gia NCKH với nhiều hình thức khác nhau như: Seminar cấp Khoa, tham gia đề tài cấp Trường, viết bài báo khoa học đăng trên các tạp chí khoa học có uy tín, viết bài tham gia vào các hội thảo khoa học trong nước và quốc tế. Năng lực NCKH của GV của ngành được thể hiện rõ qua số lượng công trình nghiên cứu được công bố hằng năm trên các tạp chí khoa học uy tín trong nước, cũng như số lượng đề tài NCKH các cấp mà GV đã và đang thực hiện. Trong giai đoạn 2020 - 2024, GV tham gia đào tạo SPĐL đã đạt được thành tích NCKH khá ấn tượng. GV của ngành SPĐL đã chủ trì thực hiện 01 đề tài nghiên cứu khoa học cấp Tỉnh, 01 đề tài trọng điểm cấp Trường, thực hiện 17 đề tài NCKH cấp Trường, có 04 bài báo đăng trên các tạp chí, hội thảo khoa học ngoài nước, có 67 bài báo đăng trên các tạp chí khoa học trong nước, 6 bài viết đăng trong kỷ yếu hội thảo quốc gia và hội thảo quốc tế, tổ chức báo cáo 100 seminar cấp Khoa, hướng dẫn 04 đề tài NCKH SV và đạt giải cao. Đội ngũ GV cũng đã có xuất bản giáo trình phục vụ đào tạo [H6.06.02.07]\*.

Năng lực của đội ngũ GV được đánh giá. Nhà trường đã có quy định rõ ràng về trách nhiệm giảng dạy và NCKH, định mức giờ chuẩn cho từng đối tượng GV [H6.06.02.06]. Cuối mỗi năm học, các GV đều phải thực hiện việc TĐG kết quả thực hiện nhiệm vụ năm học theo chức danh nhiệm vụ được giao [H6.06.04.03]\*. Trên cơ sở đánh giá của Bộ môn và lãnh đạo Khoa, Hội đồng Thi đua - Khen thưởng cấp Trường đánh giá, bình xét xếp loại thi đua và ban hành quyết định công nhận kết quả đánh giá, phân loại viên chức và người lao động. Trên cơ sở hồ

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

Commented [W16]: Chưa có số liệu thống kê

sơ đánh giá, xếp loại viên chức và người lao động, Nhà trường ban hành công văn thông báo đến các đơn vị trong trường kết quả đánh giá, phân loại viên chức và người lao động hằng năm. Kết quả đánh giá hằng năm, đội ngũ GV của Khoa đều đạt từ hoàn thành tốt nhiệm vụ cho tới hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ năm học và được các cấp khen thưởng [H6.06.04.04]\*, [H6.06.04.05]\*.

### **2. Điểm mạnh**

Công tác đánh giá, phân loại viên chức và người lao động hằng năm được Nhà trường thực hiện nghiêm túc, liên tục. Đội ngũ GV đáp ứng các quy định hiện hành của Trường ĐHQN.

### **3. Điểm tồn tại**

Nhà trường chưa có những quy định đầy đủ và cụ thể mang tính định lượng về năng lực của GV đối với các hoạt động phục vụ cộng đồng.

### **4. Kế hoạch hành động**

<b>TT</b>	<b>Mục tiêu</b>	<b>Nội dung</b>	<b>Đơn vị, người thực hiện</b>	<b>Thời gian thực hiện</b>	<b>Ghi chú</b>
1	Khắc phục tồn tại	Nhà trường ban hành các tiêu chí đánh giá mang tính định lượng về năng lực GV, nhất là đối với các hoạt động phục vụ cộng đồng.	P.TC-NS	Hằng năm, từ năm học 2025-2026	
2	Phát huy điểm mạnh	Tiếp tục tiến hành xác định tiêu chí để đánh giá năng lực của GV một cách toàn diện hơn đáp ứng các quy định hiện hành.	P.TC-NS	Hằng năm, từ năm học 2025-2026	

**5. Tự đánh giá:** Mức đạt được của tiêu chí: 5/7

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

#### **1. Mô tả hiện trạng**

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

Trường ĐHQN luôn xác định, đánh giá nhu cầu về đào tạo và phát triển chuyên môn của đội ngũ GV. Điều đó thể hiện qua: Đề án nâng cao CLĐT và NCKH đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT giai đoạn 2015-2020; Đề án nâng cao chất lượng giáo dục chính trị tư tưởng, tiếp tục đẩy mạnh việc học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh giai đoạn 2015 – 2020 **[H6.06.04.01]\***. Dựa trên kế hoạch chiến lược phát triển của Nhà trường, KSP đã xây dựng chiến lược phát triển KSP đến năm 2020 và tầm nhìn đến năm 2030 trên cơ sở đánh giá nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ GV **[H6.06.05.01]**.

Kế hoạch về đào tạo, bồi dưỡng và phát triển chuyên môn của đội ngũ GV được xây dựng trên yêu cầu của CTĐT với quy hoạch đội ngũ của đơn vị **[H6.06.01.07]\*** và phù hợp với Đề án vị trí việc làm của Khoa thực hiện CTĐT **[H6.06.01.04]\***.

Trong giai đoạn 2020-2025, việc đào tạo, bồi dưỡng GV thực hiện CTĐT luôn được thực hiện xuyên suốt và liên tục trong thời gian qua, góp phần nâng cao trình độ chuyên môn của GV và năng lực của ngành đào tạo. Nhà trường và Khoa đã triển khai thu thập thông tin nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ của GV **[H6.06.05.01]\***, **[H6.06.05.02]\***. Đồng thời, Nhà trường thông báo công khai thông tin về đội ngũ GV cơ hữu của Trường ĐHQN **[H6.06.01.03]**. Hoạt động lấy YKPH của SV về hoạt động giảng dạy cũng được Nhà trường chú trọng. Báo cáo về việc lấy YKPH về hoạt động giảng dạy của GV hằng năm nhằm giúp GV rút kinh nghiệm trong quá trình đào tạo và tự bồi dưỡng để nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ **[H2.02.02.02]**.

Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng và phát triển chuyên môn, nghiệp vụ của GV được triển khai thực hiện và được đào tạo, bồi dưỡng và phát triển chuyên môn, nghiệp vụ theo kế hoạch của Trường **[H6.06.05.01]\***, **[H6.06.05.02]\***. Hằng năm, Nhà trường đều triển khai các thông báo về chương trình tuyển sinh đào tạo trong nước và nước ngoài của Bộ GD&ĐT đến tất cả các đơn vị trong Trường, sau đó, Khoa phổ biến đến toàn thể GV. Nhà trường đã thông báo công

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

khai thông tin đội ngũ GV cơ hữu của Trường và danh sách các khóa đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho GV. Căn cứ vào nhu cầu thực tế, Nhà trường tạo điều kiện cho GV tham gia các lớp bồi dưỡng GV chính **[H6.06.05.02]\***. Nhà trường và các khoa luôn khuyến khích, tạo điều kiện cho các GV có nhu cầu học tập, nghiên cứu và có chính sách ưu đãi cụ thể cho từng đối tượng theo quy định chung của Trường **[H6.06.01.07]**. Trường ĐHQN đã ban hành những chính sách ưu đãi cụ thể quy định trong Quy chế chi tiêu nội bộ của Trường và Quy định thời gian làm việc, giờ chuẩn của GV. Chế độ, chính sách ưu đãi của Nhà trường là nguồn động lực lớn cho mỗi GV trong việc đào tạo, phát triển chuyên môn đáp ứng nhu cầu đào tạo, NCKH và các hoạt động phục vụ cộng đồng khác **[H6.06.02.13]\***. Hằng năm, GV được tạo điều kiện tham gia các hội nghị, hội thảo ở trong và ngoài nước hoặc học tập nâng cao trình độ chuyên môn và được hỗ trợ kinh phí **[H6.06.05.01]**, **[H6.06.05.02]\***.

Nhà trường đã thực hiện những nội dung có trong kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng và phát triển chuyên môn, nghiệp vụ của GV. Để triển khai công việc một cách hiệu quả, Nhà trường đã yêu cầu các đơn vị thuộc Trường triển khai cho GV đăng ký nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng, đồng thời thông báo công khai thông tin về đội ngũ GV cơ hữu của Trường ĐHQN và Danh sách các khóa học đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho GV hàng năm **[H6.06.01.03]**, **[H6.06.05.01]**. Cùng với đó, các chương trình tuyển sinh đào tạo trong nước và nước ngoài do Bộ GD&ĐT thông báo đều được Nhà trường và Khoa phổ biến đến toàn thể GV của Khoa. Nhà trường và Khoa cũng đã tạo điều kiện thuận lợi cho những GV có nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng được tham gia các khóa đào tạo, nghiên cứu, trau dồi kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ **[H6.06.02.13]**. Nhờ đó, trong những năm gần đây, một số GV của Khoa đã được Nhà trường cử đi học NCS tại các cơ sở đào tạo uy tín trong và ngoài nước, đồng thời nhiều lượt GV của Khoa được Nhà trường cử đi tham gia các khóa học đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ, tham dự hội thảo, tập huấn trong và ngoài nước **[H6.06.05.02]**. Những GV được cử đi đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài và trong

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.



nước sau khi trở về công tác đã phát huy tốt năng lực nghiên cứu, giảng dạy, góp phần vào việc nâng cao uy tín của Nhà trường trong nước và quốc tế.

Kết quả thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng và phát triển chuyên môn, nghiệp vụ của GV được tiến hành giám sát và đánh giá kết quả hằng năm thông qua Báo cáo tổng kết tại Hội nghị công chức, viên chức [H6.06.01.05], [H6.06.02.09]. Việc thực hiện việc lấy ý kiến của phản hồi từ SV về hoạt động giảng dạy của GV nhằm giúp GV có thêm thông tin để nâng cao, bổ sung kiến thức chuyên môn và kỹ năng mềm trong quá trình đào tạo ngành học [H2.02.02.02]\*.

### **2. Điểm mạnh**

Nhà trường và Khoa đã triển khai nhiều hoạt động, biện pháp để xác định và đáp ứng nhu cầu đào tạo và phát triển chuyên môn nghiệp vụ của đội ngũ GV, và có sự đánh giá kết quả thường xuyên hoạt động này.

Nhà trường đã có chế độ ưu đãi cụ thể về kinh phí và thời gian để khuyến khích GV tích cực nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ.

### **3. Điểm tồn tại**

Việc tiến hành phân tích về nhu cầu đào tạo và phát triển chuyên môn nghiệp vụ của đội ngũ GV chưa được triển khai thường xuyên.

### **4. Kế hoạch hành động**

<b>TT</b>	<b>Mục tiêu</b>	<b>Nội dung</b>	<b>Đơn vị, người thực hiện</b>	<b>Thời gian thực hiện</b>	<b>Ghi chú</b>
1	Khắc phục tồn tại	Khoa phối hợp với Nhà trường, tiến hành phân tích về nhu cầu đào tạo và phát triển chuyên môn nghiệp vụ của đội ngũ GV đầy đủ và toàn diện hơn.	Khoa SP, P.TC-NS	Hằng năm, từ năm học 2025-2026	
		Nhà trường cải thiện hơn nữa chế độ ưu đãi cụ thể về kinh phí và thời	Khoa SP,	Hằng năm, từ	

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

		gian để khuyến khích GV tích cực nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ.	P.TC-NS,	năm học 2025-2026	
2	Phát huy điểm mạnh	Nhà trường tăng cường triển khai nhiều hoạt động, biện pháp thông báo để xác định rõ nhu cầu một cách hiệu quả để đáp ứng nhu cầu đào tạo và phát triển chuyên môn nghiệp vụ của đội ngũ GV.	Khoa SP, P.TC-NS	Hàng năm, từ năm học 2025-2026	

**5. Tự đánh giá:** Mức đạt được của tiêu chí: 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 hiện trạng**

Quản trị theo kết quả công việc của GV (gồm cả khen thưởng và công nhận) là một công việc được Nhà trường tiến hành triển khai thường xuyên để tạo động lực và hỗ trợ cho đào tạo, NCKH và các hoạt động phục vụ cộng đồng. Nhà trường và Khoa có kế hoạch công tác cụ thể hằng năm đối với GV nhằm quản trị theo kết quả công việc của GV để tạo động lực và hỗ trợ cho đào tạo, NCKH và các hoạt động phục vụ cộng đồng, căn cứ vào: Quy định thời gian làm việc, giờ chuẩn giảng dạy và nghiên cứu khoa học của GV Trường ĐHQN; Danh mục vị trí việc làm của Khoa và năng lực của từng GV để đảm bảo mỗi GV có thể phát huy tối đa năng lực của cá nhân [H6.06.01.04]\*, [H6.06.01.08]\*.

Nhà trường và Khoa triển khai việc quản trị theo kết quả công việc. Để thực hiện việc quản trị theo kết quả công việc của GV, Khoa thực hiện tổng kết, đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ của từng GV hằng năm theo hướng dẫn và các quy chế về khen thưởng, kỷ luật để làm cơ sở bình xét các hình thức khen thưởng khác nhau. Các hoạt động thi đua, khen thưởng được tổ chức nghiêm túc

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

và đạt hiệu quả dựa trên Quy định về công tác thi đua, khen thưởng của Nhà trường. Căn cứ vào kết quả đạt được từ dữ liệu thống kê về số lượng của GV tham gia biên soạn sách, tham gia các đề tài và số lượng bài báo khoa học được đăng trong các hội thảo, hội nghị, tạp chí khoa học hằng năm; hoạt động giảng dạy được phân công cụ thể đầu năm học cho từng GV [H6.06.06.01], danh sách đăng ký báo cáo seminar và thời gian thực hiện; hướng dẫn SV NCKH cấp Trường và hướng dẫn khóa luận tốt nghiệp...[H6.06.06.02]\* [H6.06.06.03]\*. Hằng năm, Trường và Khoa đều có đánh giá, phân loại, khen thưởng các cấp đối với GV có thành tích trong các hoạt động đào tạo, NCKH và các hoạt động phục vụ cộng đồng. Kết quả xếp loại viên chức của đội ngũ GV tham gia CTĐT SPA đều đạt từ hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên. Đội ngũ GV tích cực tham gia NCKH, các bài báo, các đề tài NCKH và báo cáo seminar của đội ngũ GV đều hoàn thành và được nghiệm thu, đánh giá tốt [H6.06.02.09]\*, [H6.06.02.11]\*, [H6.06.06.04]. Các bài báo khoa học và các đề tài sau khi nghiệm thu được quy đổi điểm cho GV tham gia nghiên cứu làm cơ sở bình xét thi đua – khen thưởng các cấp [H6.06.06.04]\*, [H6.06.02.13]. Tuy nhiên, các tiêu chí khen thưởng hiện nay vẫn chưa được định lượng hóa rõ ràng, đặc biệt đối với những hoạt động phục vụ cộng đồng.

Việc đánh giá, phân loại, khen thưởng đối với GV đều được thực hiện công khai, rõ ràng. Tất cả GV được tham gia, góp ý trong quá trình xây dựng các tiêu chí, quy trình đánh giá hiệu quả công việc của mình [H6.06.06.05]\*. Nhờ có những quy định rõ ràng về tiêu chí, quy trình xếp loại chất lượng viên chức và xét thi đua, khen thưởng, nên GV hài lòng về kết quả đánh giá viên chức của Khoa [H6.06.06.06]\*.

Việc đánh giá, phân loại, khen thưởng đối với GV đều được thực hiện công khai, rõ ràng. Tất cả GV được tham gia, góp ý trong quá trình xây dựng các tiêu chí, quy trình đánh giá hiệu quả công việc của mình [H6.06.06.05]\*.

## **2. Điểm mạnh**

Việc quản trị kết quả công việc của GV được Nhà trường triển khai đã giúp

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

tạo động lực và hỗ trợ tốt cho các hoạt động đào tạo, NCKH cũng như các hoạt động phục vụ cộng đồng.

### **3. Điểm tồn tại**

Các tiêu chí khen thưởng còn thiếu tính định lượng, nhất là trong các hoạt động phục vụ cộng đồng.

### **4. Kế hoạch hành động**

<b>TT</b>	<b>Mục tiêu</b>	<b>Nội dung</b>	<b>Đơn vị, người thực hiện</b>	<b>Thời gian thực hiện</b>	<b>Ghi chú</b>
1	Khắc phục tồn tại	Nhà trường nghiên cứu đưa ra quy định định lượng cụ thể hơn việc quản trị kết quả công việc của GV, nhất là trong hoạt động phục vụ cộng đồng	Khoa SP, P.TC-NS	Hàng năm, từ năm học 2025-2026	
2	Phát huy điểm mạnh	Tăng cường hơn nữa việc quản trị theo hiệu quả công việc. Tiếp tục tiến hành xác định, cụ thể hóa các tiêu chí để đánh giá năng lực của GV một cách toàn diện hơn, đáp ứng các quy định hiện hành.	Khoa SP, P.TC-NS	Hàng năm, từ năm học 2025-2026	

**5. Tự đánh giá:** Mức đạt được của tiêu chí: 4/7.

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

#### **1. Mô tả hiện trạng**

Hoạt động NCKH và phát triển công nghệ được Nhà trường xác định là một trong những nhiệm vụ trọng tâm để thực hiện mục tiêu và sứ mệnh của Trường ĐHQN là trở thành trường ĐH đa ngành, đa lĩnh vực định hướng ứng

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

dụng có uy tín cao; NCKH, truyền bá tri thức và chuyển giao công nghệ; góp phần thúc đẩy tiến bộ xã hội. Chính vì vậy, trong Quy định quản lý hoạt động KH & CN, Nhà trường đã xác định rõ các loại hình NCKH của GV. Đầu năm học, các GV phải đề ra những mục tiêu NCKH cụ thể (tham gia thực hiện đề tài/dự án các cấp; hướng dẫn SV làm NCKH) đảm bảo đủ số giờ NCKH phải đảm nhiệm theo chức danh đã được quy định. Điều này được thể hiện qua: Quy định về định mức thời gian làm việc, giờ chuẩn giảng dạy và NCKH của GV Trường ĐHQN; các tài liệu quy định về việc tuyển chọn, thực hiện đề tài NCKH các cấp [H6.06.02.06]\* [H6.06.07.01]\*. GV có Sổ tay NCKH để theo dõi các hoạt động, nhiệm vụ và kết quả NCKH của cá nhân [H6.06.07.02]\*. GV của ngành SPĐL đã chủ trì thực hiện 01 đề tài trọng điểm cấp Trường, thực hiện 17 đề tài NCKH cấp Trường; có 4 bài báo đăng trên các tạp chí, hội thảo khoa học ngoài nước, có 73 bài báo đăng trên các tạp chí, hội thảo khoa học trong nước; tổ chức báo cáo 100 seminar cấp Khoa; hướng dẫn 4 đề tài NCKH SV. Đó là kết quả đáng khích lệ về hoạt động NCKH của GV trong ngành SPĐL.

Commented [W17]: Chưa có số liệu thống kê

**Bảng 6.7. Bảng thống kê một số loại hình NCKH tiêu biểu của đội ngũ GV ngành SPĐL giai đoạn 2020-2024**

Commented [W18]: Chưa có số liệu thống kê

Năm	Đề tài cấp Bộ, cấp Tỉnh	Đề tài cấp Trường	Bài báo đăng tạp chí, hội thảo	Hướng dẫn SV NCKH cấp Trường
2020	0	3	16	0
2021	0	6	22	0
2022	1	2	9	0
2023	0	3	16	1
	0	4	14	3

Nguồn: Phòng KHCN - HTQT, Trường ĐHQN

Hàng năm, Nhà trường đều tiến hành đánh giá về mức độ đáp ứng các yêu cầu về số lượng các hoạt động NCKH của GV được giám sát nhằm cải tiến hoạt động NCKH. Căn cứ vào nhiệm vụ được giao và kế hoạch đã đăng ký seminar đầu năm học theo năng lực thực tế và vị trí việc làm của mỗi GV. Việc đánh giá nhằm đảm bảo số lượng và chất lượng các sản phẩm NCKH của GV và là căn

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

cứ để đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ năm học. Nhà trường có các thống kê số lượng đề tài NCKH các cấp đã thực hiện giai đoạn 2020-2024; Thống kê công bố trong nước và công bố quốc tế 2020-2024; Thống kê số giờ NCKH của GV hằng năm [H6.06.02.07]\*, [H6.06.06.03]\*, [H6.06.07.03]\*. Cuối mỗi năm học, Trường và Khoa luôn tổ chức tổng kết, đánh giá để đảm bảo về số lượng và chất lượng các hoạt động NCKH của GV. Dựa vào đó, Khoa và Nhà trường tiến hành đánh giá và phân loại công chức, viên chức định kỳ hằng năm một cách chính xác, công bằng [H6.06.04.04]\*. Các công trình nghiên cứu của đội ngũ GV luôn được giám sát chất lượng bởi Hội đồng Khoa, Hội đồng Khoa học và Đào tạo Trường ĐHQN. Các công trình nghiên cứu của các GV được đăng trên những tạp chí khoa học uy tín trong nước có phản biện chặt chẽ đảm bảo về chất lượng. Khoa và Nhà trường luôn quan tâm, khuyến khích hỗ trợ CB, GV tăng cường trao đổi, hợp tác NCKH với các GV, chuyên gia từ các trường ĐH có uy tín trong nước để giúp nâng cao trình độ NCKH của GV cũng như nâng cao uy tín NCKH học của Khoa và Nhà trường. Năng lực NCKH của GV được cải thiện, chất lượng và kết quả nghiên cứu nâng cao. Nhà trường luôn tham khảo ý kiến của đội ngũ GV cho những quy định về hoạt động NCKH và có những điều chỉnh định hướng phù hợp với mục tiêu, chiến lược mà Nhà trường đang hướng tới [H1.01.01.25]\*, [H6.06.07.04]\*.

## ***2. Điểm mạnh***

Đội ngũ GV đã tham gia nhiều loại hình nghiên cứu khác nhau với số lượng phong phú, đa dạng: đề tài NCKH cấp Tỉnh, cấp cơ sở; công bố nhiều bài báo khoa học trên các tạp chí chuyên ngành. Các loại hình nghiên cứu và số lượng NCKH của GV được xác lập và giám sát để cải tiến chất lượng.

## ***3. Điểm tồn tại***

Chưa có sự đối sánh hằng năm với các ngành khác để thấy rõ được những điểm mạnh và điểm yếu cần phát huy và khắc phục trong thời gian tới.

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

#### 4. Kế hoạch hành động

TT	Mục tiêu	Nội dung	Đơn vị, người thực hiện	Thời gian thực hiện	Ghi chú
1	Khắc phục tồn tại	Thực hiện việc đối sánh loại hình và số lượng các hoạt động NCKH của GV một cách thường xuyên để cải tiến chất lượng	Khoa SP, P.KHCN&H TQT	Hàng năm, từ năm học 2025-2026	
		Tăng cường định hướng cho đội ngũ GV tìm hiểu và viết bài đăng trên các tạp chí chuyên ngành quốc tế có xếp hạng cao.	Khoa SP, P.KHCN&H TQT	Hàng năm, từ năm học 2025-2026	
2	Phát huy điểm mạnh	Có phương cách để động viên và có kế hoạch để GV phát huy khả năng NCKH của mình; nhất là sự khuyến khích, hỗ trợ về mặt kinh phí, khen thưởng.	Khoa SP, P.KHCN&H TQT	Hàng năm, từ năm học 2025-2026	

5. Tự đánh giá: Mức đạt được của tiêu chí: 5/7

#### Kết luận về Tiêu chuẩn 6

Công tác quy hoạch, đào tạo, phát triển đội ngũ GV của Khoa đáp ứng nhu cầu GV và phù hợp chiến lược phát triển của Nhà trường. Đội ngũ GV ngành SPDL có kinh nghiệm, chuyên môn tốt, nhiệt huyết, đạt nhiều thành tích trong đào tạo, NCKH và phục vụ cộng đồng. Năng lực GV được đánh giá khách quan thông qua quản trị kết quả công việc hiệu quả. Đội ngũ GV luôn vượt mức giờ giảng quy định và nhận phản hồi tích cực từ SV.

Tự đánh giá theo 7 tiêu chí của tiêu chuẩn 6, ngành SPDL đã đạt yêu cầu 7/7 tiêu chí, trong đó 1 tiêu chí đạt mức 4/7 và 6 tiêu chí đạt mức 5/7.

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

### ***Kết quả đánh giá về Tiêu chuẩn 6***

Tiêu chí	Thang đánh giá							Tổng hợp theo Tiêu chuẩn 6		
	Chưa đạt			Đạt				Mức trung bình	Số tiêu chí đạt	Tỷ lệ số tiêu chí đạt (%)
	1	2	3	4	5	6	7			
Tiêu chí 6.1					5			4.71	7	100%
Tiêu chí 6.2					5					
Tiêu chí 6.3					5					
Tiêu chí 6.4					5					
Tiêu chí 6.5				4						
Tiêu chí 6.6				4						
Tiêu chí 6.7					5					

### **Tiêu chuẩn 7. Đội ngũ nhân viên**

#### ***Mở đầu***

Đội ngũ GV và nhân viên đạt tiêu chuẩn chất lượng là yếu tố thiết yếu của cơ sở đào tạo chất lượng cao. CLĐT ngành SPDL phụ thuộc vào tương tác giữa GV và SV, cùng sự hỗ trợ quan trọng từ nhân viên. Nhà trường ưu tiên quy hoạch, tuyển dụng, bổ nhiệm, luân chuyển cán bộ, đảm bảo đội ngũ hỗ trợ có phẩm chất đạo đức, chính trị tốt và chuyên môn phù hợp. Hàng năm, các chương trình đào tạo, bồi dưỡng, và sáng kiến quản lý, đánh giá năng lực, khen thưởng được tổ chức, góp phần hỗ trợ đào tạo, NCKH và phục vụ cộng đồng.

***Tiêu chí 7.1. Việc quy hoạch đội ngũ nhân viên (làm việc tại thư viện, phòng thí nghiệm, hệ thống công nghệ thông tin và các dịch vụ hỗ trợ khác) được thực hiện đáp ứng nhu cầu về đào tạo, nghiên cứu khoa học và các hoạt động phục vụ cộng đồng***

#### ***1. Mô tả hiện trạng***

Nhà trường đã phân tích dự báo nhu cầu và đánh giá về thực trạng nhân sự nói chung và đội ngũ nhân viên nói riêng, từ đó xác định mục tiêu và chiến lược phát triển đội ngũ này đáp ứng nhu cầu đào tạo, NCKH và các hoạt động phục vụ cộng đồng. Điều này được thể hiện rõ trong Kế hoạch chiến lược phát triển Trường ĐHQN giai đoạn 2016 - 2020, tầm <sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.



nhìn 2030; Đề án nâng cao CLĐT và NCKH đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện Giáo dục - Đào tạo giai đoạn 2015 - 2020 **[H1.01.01.25]\***, **[H6.06.04.01]\***.

Trường ĐHQN có chính sách thu hút, tuyển dụng, phát triển đội ngũ nhân viên làm việc tại thư viện, phòng thí nghiệm, hệ thống công nghệ thông tin và dịch vụ hỗ trợ khác tùy theo tình hình thực tế và nhu cầu của từng đơn vị trong Trường **[H6.06.01.08]\***. Việc quy hoạch đội ngũ nhân viên được thực hiện đáp ứng nhu cầu về NCKH. Nhà trường có chính sách tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng phát triển đội ngũ nhân viên đảm bảo các yêu cầu về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện về đào tạo của Nhà trường, chủ động tích cực thực hiện tốt nhiệm vụ được giao; đảm bảo đội ngũ nhân viên được đào tạo nghiệp vụ quản lý hành chính Nhà nước, lý luận chính trị, tin học, ngoại ngữ, trong đó 20% chuyên viên đủ tiêu chuẩn nâng hạng chuyên viên chính **[H6.06.01.01]\***, **[H7.07.01.01]\***. Tuy nhiên, công tác quy hoạch đội ngũ nhân viên tại thư viện, hệ thống công nghệ thông tin, và các dịch vụ hỗ trợ khác đôi khi chưa được triển khai một cách đồng bộ và duy trì đều đặn.

Việc quy hoạch đội ngũ nhân viên được Nhà trường thực hiện dựa trên cơ sở phân tích nhu cầu thực tiễn từng đơn vị, theo vị trí việc làm. Theo đó, đội ngũ nhân viên chiếm tỷ lệ không quá 25% trên tổng số công chức, viên chức toàn đơn vị, thông qua Quy chế tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức Trường ĐHQN **[H6.06.01.01]\***, **[H6.06.01.08]\***. Trong quá trình triển khai thực hiện đổi mới cơ cấu Trường ĐHQN và Đề án vị trí việc làm của từng đơn vị, Thư viện đã xây dựng Đề án đổi mới hoạt động Trung tâm Thông tin - Tư liệu theo hướng hiện đại với đội ngũ viên chức có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, trình độ tin học, ngoại ngữ để đáp ứng tốt nhu cầu khai thác dữ liệu đào tạo, NCKH của GV và SV trong toàn Trường **[H7.07.01.01]\***, **[H7.07.01.02]\***, **[H7.07.01.03]**. Đội ngũ chuyên viên trực tiếp hỗ trợ đào tạo ngành SPDL làm việc tại văn phòng gồm 02 thư ký và 04 trợ lý. Cả 06 chuyên viên đều có trình độ chuyên môn,

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

nghiệp vụ tốt và có kinh nghiệm trong công tác hỗ trợ đào tạo, có trách nhiệm giải quyết các vấn đề thuộc chức năng, nhiệm vụ của Khoa [H7.07.01.04]\*, [H7.07.01.05]\*. Trong những năm qua, đội ngũ này luôn hoàn thành các nhiệm vụ được phân công đáp ứng nhu cầu học tập, giảng dạy và NCKH của GV thực hiện CTĐT và SV ngành SPĐL [H7.07.01.04]\*, [H7.07.01.05]\*, [H7.07.01.06]\*.

Nhân viên làm việc tại thư viện, phòng thí nghiệm, hệ thống công nghệ thông tin và các dịch vụ hỗ trợ khác đều đủ về số lượng, đảm bảo về phẩm chất, năng lực, hoàn thành tốt nhiệm vụ, đáp ứng các nhu cầu về đào tạo, NCKH và phục vụ cộng đồng [H7.07.01.05]\*, [H7.07.01.06]\*. Kết quả khảo sát của Nhà trường đối với đội ngũ nhân viên cho thấy phần lớn GV và SV hài lòng với hoạt động hỗ trợ của đội ngũ nhân viên [H7.07.01.07]\*.

## **2. Điểm mạnh**

Nhà trường có chính sách thu hút, tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng phát triển đội ngũ nhân viên đảm bảo về số lượng và chất lượng. Đội ngũ nhân viên hỗ trợ của Trường có đủ số lượng, có kinh nghiệm công tác và đảm bảo về phẩm chất, năng lực, trình độ chuyên môn nghiệp vụ hỗ trợ, phục vụ tốt cho công tác đào tạo, NCKH và các hoạt động phục vụ cộng đồng.

## **3. Điểm tồn tại**

Công tác quy hoạch đội ngũ nhân viên làm việc tại thư viện, hệ thống công nghệ thông tin và các dịch vụ hỗ trợ khác, đôi lúc, chưa được thực hiện thường xuyên và đồng bộ.

## **4. Kế hoạch hành động**

<b>TT</b>	<b>Mục tiêu</b>	<b>Nội dung</b>	<b>Đơn vị, người thực hiện</b>	<b>Thời gian thực hiện</b>	<b>Ghi chú</b>
1	Khắc phục tồn tại	Nhà trường cần thực hiện thường xuyên và đồng bộ hơn nữa công tác dự báo và quy hoạch đội ngũ	Phòng Tổ chức – Nhân sự	Hằng năm, từ năm học 2025-2026	

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

		nhân viên.			
2	Phát huy điểm mạnh	Tăng cường các chính sách tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng phát triển đội ngũ nhân viên đảm bảo về số lượng và chất lượng, hỗ trợ, phục vụ tốt cho công tác đào tạo, NCKH và các hoạt động phục vụ cộng đồng.	Phòng Tổ chức – Nhân sự	Hàng năm, từ năm học 2025-2026	

**5. Tự đánh giá:** Mức đạt được của tiêu chí: 5/7

**Tiêu chí 7.2. Các tiêu chí tuyển dụng và lựa chọn nhân viên để bổ nhiệm, điều chuyển được xác định và phổ biến công khai**

**1. Mô tả hiện trạng**

Công tác tuyển dụng và lựa chọn nhân viên để bổ nhiệm, điều chuyển được xác định và phổ biến công khai là hết sức quan trọng trong việc tổ chức và quản lý hoạt động của Nhà trường. Nhà trường có quy định việc tuyển dụng, bổ nhiệm, điều chuyển nhân viên Quy chế tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức, viên chức Trường ĐHQN; Quy định bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, kéo dài thời gian giữ chức vụ, thôi giữ chức vụ, từ chức, miễn nhiệm viên chức giữ chức vụ quản lý các đơn vị trực thuộc Trường ĐHQN [H6.06.01.01]\*, [H6.06.01.02]\*.

Các tiêu chí tuyển dụng, bổ nhiệm, điều chuyển nhân viên được xác định rõ ràng, minh bạch. Ứng viên khi ứng tuyển vào vị trí viên chức hành chính cần đáp ứng đầy đủ các tiêu chuẩn về chuyên môn, nghiệp vụ như: có bằng tốt nghiệp ĐH chính quy từ loại khá trở lên; có trình độ ngoại ngữ tối thiểu đạt bậc 3/6 (B1), có trình độ tin học đạt chuẩn... và phù hợp với vị trí việc làm được mô tả trong Đề án vị trí việc làm [H6.06.01.08]\*, [H7.07.02.01]\*. . . . Đội ngũ chuyên viên có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ đạt chuẩn và có kinh nghiệm trong công tác hỗ trợ đào tạo, có trách nhiệm giải quyết các vấn đề thuộc chức năng, nhiệm

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

vụ của Khoa [H7.07.01.05]\*. Trong những năm qua, đội ngũ này luôn hoàn thành tốt các nhiệm vụ được phân công, đáp ứng nhu cầu học tập, giảng dạy và NCKH của SV và GV của Khoa [H6.06.01.04]\*, [H6.06.02.09]\*. Việc tuyển dụng nhân viên được thực hiện đúng quy trình và theo các kế hoạch của Nhà trường [H7.07.02.02]\*. Trong những năm qua, Nhà trường luôn quan tâm nắm bắt tình hình thực trạng đội ngũ chuyên viên, khảo sát nhu cầu và ý kiến góp ý của các bên liên quan để xây dựng các tiêu chí tuyển dụng, bổ nhiệm, điều chuyển nhân viên được xác định rõ ràng. Các văn bản quy định về việc tuyển dụng, bổ nhiệm, điều chuyển nhân viên đều được Nhà trường tổ chức lấy ý kiến góp ý từ các đơn vị, cá nhân trong Trường trước khi chính thức ban hành và phổ biến công khai [H7.07.02.02]\*, [H7.07.02.03]\*.

Các tiêu chí tuyển dụng, bổ nhiệm, điều chuyển nhân viên được phổ biến tới toàn thể CB, GV, nhân viên và được công khai bằng nhiều hình thức. Nhà trường xây dựng và thông báo công khai kế hoạch tuyển dụng nhân viên với các chỉ tiêu và tiêu chí cụ thể trên các phương tiện thông tin đại chúng, website, báo địa phương hay các văn bản đến các đơn vị cụ thể trong trường của Nhà trường... [H7.07.02.04]\*. Mặc dù vậy, Nhà trường vẫn chưa đưa ra dự báo dài hạn về nhu cầu tuyển dụng và sử dụng nhân lực, đặc biệt là dự báo về sự thay đổi trong cơ cấu việc làm trong thời đại 4.0. Bên cạnh đó, để đảm bảo tính chính xác và khách quan trong quá trình tuyển dụng nhân sự, Nhà trường thành lập Hội đồng tuyển dụng viên chức có sự tham gia của đại diện lãnh đạo, viên chức các đơn vị có chuyên ngành hoặc chuyên môn liên quan đến vị trí tuyển dụng [H7.07.02.05]\*. Kết quả thi tuyển, xét tuyển viên chức được Nhà trường công bố công khai, rõ ràng và minh bạch [H7.07.02.04]\*. Tất cả các quyết định tuyển dụng, bổ nhiệm, điều chuyển nhân viên hằng năm đều được Nhà trường phổ biến, công khai bằng văn bản đến các đơn vị trong Nhà trường [H7.07.02.02]\*, [H7.07.02.04]\*.

## **2. Điểm mạnh**

Nhà trường có văn bản quy định các tiêu chí tuyển dụng, bổ nhiệm, điều

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

chuyển nhân viên rõ ràng, cụ thể và được công bố công khai. Các kế hoạch, thông báo, kết quả và quyết định tuyển dụng được phổ biến rộng rãi.

### **3. Điểm tồn tại**

Nhà trường vẫn chưa có dự báo dài hạn về nhu cầu tuyển dụng và sử dụng đội ngũ nhân viên, nhất là dự báo về sự biến đổi của cơ cấu việc làm trong thời đại 4.0.

### **4. Kế hoạch hành động**

<b>TT</b>	<b>Mục tiêu</b>	<b>Nội dung</b>	<b>Đơn vị, người thực hiện</b>	<b>Thời gian thực hiện</b>	<b>Ghi chú</b>
1	Khắc phục tồn tại	Tăng cường năng lực dự báo dài hạn nhu cầu tuyển dụng đội ngũ nhân viên trên cơ sở phân tích, khảo sát về nhu cầu và ý kiến của các bên liên quan về vị trí việc làm.	Phòng Tổ chức – Nhân sự	Hằng năm, từ năm học 2025-2026	
2	Phát huy điểm mạnh	Hoàn thiện hơn nữa các văn bản quy định các tiêu chí tuyển dụng, bổ nhiệm, điều chuyển nhân viên. Tăng cường việc công khai, minh bạch các kế hoạch, thông báo, kết quả và quyết định tuyển dụng thông qua nhiều kênh.	Phòng Tổ chức – Nhân sự	Hằng năm, từ năm học 2025-2026	

**5. Tự đánh giá:** Mức đạt được của tiêu chí: 5/7

**Tiêu chí 7.3. Năng lực của đội ngũ nhân viên được xác định và được đánh giá**

#### **1. Mô tả hiện trạng**

Trường ĐHQN đã đưa ra quy trình, phương pháp, công cụ, tiêu chí đánh

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

giá năng lực của đội ngũ chuyên viên (đánh giá trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, đạo đức, trách nhiệm, kết quả thực hiện nhiệm vụ), từ đó xác định được năng lực của đội ngũ nhân viên. Việc đánh giá năng lực và phân loại viên chức được Nhà trường tổ chức định kỳ vào cuối mỗi năm học dựa vào Quy chế tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức, viên chức Trường ĐHQN **[H6.06.01.01]\***. Hằng năm, theo các văn bản hướng dẫn của phòng chức năng về việc phân loại đánh giá viên chức, các đơn vị tổ chức phân loại, đánh giá năng lực của đội ngũ nhân viên dựa trên kết quả thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao theo các tiêu chí cụ thể ở các mức độ từ không hoàn thành nhiệm vụ đến hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ **[H7.07.03.01]\***.

Nhà trường thực hiện việc đánh giá năng lực của đội ngũ nhân viên (TĐG, cấp trên đánh giá, đồng nghiệp đánh giá, SV đánh giá) về năng lực chuyên môn, nghiệp vụ, mức độ hoàn thành công việc và sự hài lòng của các bên liên quan **[H7.07.01.07]**. Dù vậy, việc khảo sát sự hài lòng của GV và SV đối với hoạt động hỗ trợ của đội ngũ nhân viên chưa được xem như kênh thông tin phản hồi bắt buộc khi thực hiện việc phân loại, đánh giá nhân viên. Việc đánh giá, phân loại năng lực của nhân viên được thực hiện theo trình tự: nhân viên TĐG kết quả công tác theo nhiệm vụ được giao và trình bày báo cáo tại cuộc họp đơn vị để toàn thể đồng nghiệp đóng góp ý kiến **[H6.06.01.05]**. Bên cạnh đó, kết quả khảo sát ý sự hài lòng của SV về thái độ phục vụ và hoạt động hỗ trợ của đội ngũ này cũng được đưa ra xem xét **[H7.07.03.02]\***. Sau khi tiếp nhận các ý kiến của các bên, Trưởng đơn vị quyết định mức đánh giá và phân loại nhân viên trước tập thể và gửi cho Nhà trường và được Hiệu trưởng ra quyết định công nhận Kết quả đánh giá viên chức **[H6.06.04.03]\***. Trong những năm gần đây, hầu hết đội ngũ chuyên viên của Trường và Khoa đều được đánh giá hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao **[H6.06.02.09]**. Trong những năm qua, đội ngũ chuyên viên của Khoa luôn hoàn thành tốt nhiệm vụ của Khoa và Trường giao cho. Ngoài công tác chuyên môn, đội ngũ chuyên viên của Khoa cũng tích cực tham gia vào các công tác đoàn thể... Một số nhân viên của Trường có các sáng kiến kinh nghiệm

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

được áp dụng hiệu quả trong công việc hoặc lập thành tích xuất sắc được Hiệu trưởng khen thưởng và công nhận các danh hiệu thi đua. Trong những năm qua, năng lực của đội ngũ chuyên viên của các Khoa và Nhà trường được đánh giá và xác định cụ thể đã đáp ứng được nhu cầu đào tạo, NCKH và các hoạt động phục vụ cộng đồng [H6.06.04.03]\*.

### **2. Điểm mạnh**

Nhà trường có quy trình, phương pháp, tiêu chí đánh giá năng lực của đội ngũ nhân viên. Việc đánh giá, xếp loại đội ngũ nhân viên của Trường và Khoa được thực hiện nghiêm túc, đảm bảo tính khách quan, công bằng.

### **3. Điểm tồn tại**

Việc khảo sát sự hài lòng của GV và SV đối với hoạt động hỗ trợ của đội ngũ nhân viên chưa được xem như kênh thông tin phản hồi bắt buộc khi thực hiện việc phân loại, đánh giá nhân viên.

### **4. Kế hoạch hành động**

<b>TT</b>	<b>Mục tiêu</b>	<b>Nội dung</b>	<b>Đơn vị, người thực hiện</b>	<b>Thời gian thực hiện</b>	<b>Ghi chú</b>
1	Khắc phục tồn tại	Sử dụng kết quả khảo sát sự hài lòng của GV và SV đối với hoạt động hỗ trợ của đội ngũ nhân viên làm một trong những cơ sở đánh giá năng lực của nhân viên.	Phòng Tổ chức – Nhân sự	Hàng năm, từ năm học 2025-2026	
2	Phát huy điểm mạnh	Tiếp tục thực hiện đánh giá, xếp loại đội ngũ nhân viên nghiêm túc, đảm bảo tính khách quan, công bằng, công khai.	Phòng Tổ chức - Nhân sự	Hàng năm, từ năm học 2025-2026	

### **5. Tự đánh giá:** Mức đạt được của tiêu chí: 5/7

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

***Tiêu chí 7.4. Nhu cầu về đào tạo và phát triển chuyên môn, nghiệp vụ của nhân viên được xác định và có các hoạt động triển khai để đáp ứng nhu cầu đó***

### ***1. Mô tả hiện trạng***

Trường ĐHQN luôn coi trọng công tác đào tạo và phát triển chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ nhân viên nhằm duy trì và nâng cao chất lượng giáo dục theo mục tiêu chung của Trường. Nhu cầu về đào tạo và phát triển chuyên môn, nghiệp vụ của nhân viên được xác định. Trường đã thực hiện khảo sát nhu cầu về đào tạo, bồi dưỡng và phát triển chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ nhân viên trên cơ sở phân tích yêu cầu công việc. Trường ĐHQN đã ban hành Quy chế tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức Trường ĐHQN, trong Quy chế đã xác định rõ các hình thức và yêu cầu đào tạo, bồi dưỡng đối với viên chức hành chính: đào tạo trình độ ĐH, ThS, TS; bồi dưỡng kiến thức quản trị, chuyên môn, nghiệp vụ, quản lý nhà nước, ngoại ngữ, tin học, lý luận chính trị và kiến thức hỗ trợ khác [H6.06.01.01]\*. Quy chế cũng xác định rõ về các điều kiện, yêu cầu, quyền lợi và nghĩa vụ đối với viên chức được cử đi đào tạo, bồi dưỡng và các quy định khác [H6.06.01.01]\*. Căn cứ báo cáo tổng kết hằng năm về kết quả đào tạo, bồi dưỡng và phát triển chuyên môn nghiệp vụ cho đội ngũ nhân viên, Nhà trường tiến hành rà soát, xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng từ đội ngũ nhân viên để xây dựng và triển khai kế hoạch. Trường đã thường xuyên thông báo các đăng ký, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ nhân viên [H7.07.04.01]\*, [H7.07.04.02]\*, [H7.07.04.03]\*. Tuy nhiên, Nhà trường chưa thực hiện đều đặn việc khảo sát nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ nhân viên.

Hằng năm, Trường đều có kế hoạch triển khai các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng viên chức nói chung và đội ngũ nhân viên nói riêng. Các kế hoạch kế hoạch triển khai các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng viên chức đều dựa trên Kế hoạch chiến lược phát triển Trường ĐHQN giai đoạn 2016 - 2020, tầm nhìn 2030, bao gồm: xây dựng đội ngũ chuyên viên và phục vụ đào tạo đạt chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ cao đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản và toàn diện

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.



của Nhà trường; có khả năng tham mưu và chủ động, tích cực thực hiện tốt nhiệm vụ được giao... các tiêu chuẩn, yêu cầu của chức danh nghề nghiệp mà viên chức đảm nhận và nhu cầu phát triển nguồn nhân lực của Nhà trường [H7.07.04.04]. Công tác triển khai thực hiện việc đào tạo, bồi dưỡng và phát triển chuyên môn nghiệp vụ cho đội ngũ nhân viên được Nhà trường tiến hành thường xuyên, liên tục [H7.07.04.04]. Nhà trường đã tổ chức các lớp bồi dưỡng hoặc cử viên chức đi học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ trong nước. Trong 5 năm qua, đội ngũ chuyên viên của Nhà trường nói chung và Khoa nói riêng được tạo điều kiện tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ tại Trường hoặc trong nước [H7.07.04.01]\*, [H7.07.04.02]\*, [H7.07.04.03]\*. Kết quả đào tạo, bồi dưỡng được thể hiện qua các báo cáo tổng kết hằng năm về kết quả đào tạo, bồi dưỡng và phát triển chuyên môn nghiệp vụ cho đội ngũ nhân viên của Nhà trường [H7.07.04.04]\*.

Nhà trường thường xuyên triển khai thực hiện việc đào tạo, bồi dưỡng và phát triển chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ nhân viên. Đồng thời, Trường và Khoa có cơ chế khuyến khích, hỗ trợ và tạo điều kiện về thời gian và kinh phí cho đội ngũ nhân viên được học tập tham gia học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ, chuyên môn, nghiệp vụ [H7.07.04.05]\*, mặc dù các chế độ, chính sách cho công tác đào tạo, bồi dưỡng vẫn còn một số hạn chế nhất định. Đây chính là động lực góp phần thúc đẩy nhu cầu học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ, chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ nhân viên để đáp ứng nhu cầu hỗ trợ, phục vụ đào tạo, NCKH và các hoạt động phục vụ cộng đồng khác.

## ***2. Điểm mạnh***

Nhà trường có chính sách hỗ trợ đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ nhân viên. Trên cơ sở đó, Nhà trường có triển khai các hoạt động để đáp ứng nhu cầu về đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ của nhân viên và có chính sách hỗ trợ hợp lý.

## ***3. Điểm tồn tại***

Nhà trường chưa thường xuyên thực hiện việc khảo sát nhu cầu về đào tạo,

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

bồi dưỡng cho đội ngũ nhân viên. Các chế độ, chính sách cho công tác đào tạo, bồi dưỡng vẫn còn một số hạn chế nhất định

#### 4. Kế hoạch hành động

TT	Mục tiêu	Nội dung	Đơn vị, người thực hiện	Thời gian thực hiện	Ghi chú
1	Khắc phục tồn tại	Quan tâm hơn việc khảo sát nhu cầu và xây dựng kế hoạch bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ nhân viên của. Bên cạnh đó, cần nâng cao chế độ, chính sách ưu đãi cho công tác đào tạo, bồi dưỡng.	Phòng Tổ chức – Nhân sự	Hàng năm, từ năm học 2025-2026	
2	Phát huy điểm mạnh	Tăng cường chính sách hỗ trợ đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ nhân viên.	Phòng Tổ chức - Nhân sự	Hàng năm, từ năm học 2025-2026	

5. Tự đánh giá: Mức đạt được của tiêu chí: 5/7

**Tiêu chí 7.5. Việc quản trị theo kết quả công việc của nhân 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 hiện trạng

Trường ĐHQN triển khai quản trị theo kết quả công việc của nhân viên nhằm tạo động lực phát triển và hỗ trợ cho đào tạo. Để việc đánh giá chất lượng, hiệu quả công việc của đội ngũ nhân viên được công khai, minh bạch, nhà trường đã có quy định về khối lượng công việc cụ thể đối với nhân viên và quy định về việc theo dõi, giám sát và đánh giá hiệu quả công việc, thể hiện trong Quy chế tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức Trường ĐHQN; Quy định về công tác thi đua, khen thưởng Trường ĐHQN [H6.06.01.01]\*, [H6.06.04.05]\*.

Nhà trường đã triển khai việc theo dõi, giám sát và đánh giá hiệu quả công  
<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

việc của đội ngũ nhân viên dựa trên khối lượng công việc đã xác định và phân công cụ thể để tạo động lực hỗ trợ cho đào tạo, NCKH và các hoạt động phục vụ cộng đồng. Cuối mỗi năm học, Trưởng đơn vị chịu trách nhiệm theo dõi, giám sát và đánh giá hiệu quả công việc của chuyên viên thông qua bản mô tả về công việc và vị trí việc làm của đơn vị **[H7.07.02.03]\***.

Tất cả nhân viên có kế hoạch cụ thể trong đó thể hiện rõ khối lượng, tiến độ, thời gian hoàn thành, các nguồn lực cần thiết... để thuận tiện cho việc theo dõi, giám sát tạo động lực hỗ trợ đào tạo, NCKH và phục vụ cộng đồng. Các đơn vị tiến hành đánh giá việc thực hiện nhiệm vụ của viên chức theo trình tự. Viên chức tự trình bày bản tự nhận xét đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ của mình căn cứ vào kế hoạch cụ thể trong đó thể hiện rõ khối lượng, tiến độ, thời gian hoàn thành, các nguồn lực cần thiết... để thuận tiện cho việc theo dõi, giám sát tạo động lực hỗ trợ đào tạo, NCKH và các hoạt động phục vụ cộng đồng. Sau đó, đơn vị tổ chức họp lấy ý kiến đánh giá của đồng nghiệp và cấp trên đối với nhân viên **[H6.06.02.09]\***. Trên cơ sở Trưởng đơn vị đánh giá, xếp loại viên chức, Nhà trường ban hành công văn thông báo Kết quả đánh giá và phân loại viên chức hằng năm **[H6.06.02.09]\***, **[H7.07.05.01]**. Kết quả phân loại đánh giá viên chức được Hiệu trưởng phê duyệt làm cơ sở cho việc bình xét các danh hiệu thi đua, khen thưởng các cấp đối với từng cá nhân. Nhà trường có các hình thức khen thưởng và công nhận danh hiệu thi đua đối với các cá nhân dựa trên các tiêu chuẩn cụ thể nhằm khuyến khích, động viên và tạo động lực cho đội ngũ viên chức phấn đấu hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao **[H7.07.05.02]\***, **[H7.07.05.03]\***. Ngoài việc hỗ trợ cho đào tạo, NCKH và các hoạt động phục vụ cộng đồng thì đội ngũ nhân viên trong trường còn tích cực tham gia NCKH. Một số báo cáo sáng kiến kinh nghiệm của đội ngũ nhân viên được đánh giá cao và thiết thực cho hoạt động hỗ trợ đào tạo **[H7.07.05.04]\***.

Để đảm bảo tất cả nhân viên được tham gia xây dựng, góp ý trong quá trình xây dựng quy định đánh giá hiệu quả công việc, các tiêu chuẩn, tiêu chí đánh giá viên chức, thi đua khen thưởng, nâng lương trước thời hạn đều được Nhà trường

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

tổ chức lấy ý kiến góp ý rộng rãi từ tất cả các nhân viên trước khi chính thức ban hành hoặc điều chỉnh, sửa đổi, bổ sung bằng văn bản hoặc tại Hội nghị Công chức - Viên chức hằng năm [H7.07.05.05].

Nhà trường và Khoa đã tiến hành việc quản trị theo kết quả công việc của nhân viên (gồm cả khen thưởng và công nhận) một cách rõ ràng, minh bạch đã tạo động lực cho đội ngũ nhân viên cố gắng, phấn đấu để hoàn thành tốt các nhiệm vụ được giao. Đội ngũ nhân viên hài lòng về việc quản trị theo kết quả công việc, đặc biệt là việc thi đua khen thưởng và công nhận của cơ sở giáo dục và các cấp có thẩm quyền [H7.07.05.03]\*. Tuy nhiên, Nhà trường vẫn chưa có phương án cụ thể để thực hiện khảo sát sự hài lòng của nhân viên về việc quản trị theo kết quả công việc, đặc biệt là việc thi đua khen thưởng và công nhận của CSGD và các cấp có thẩm quyền.

## **2. Điểm mạnh**

Công tác đánh giá, thi đua khen thưởng đối với đội ngũ nhân viên được Nhà trường quy định rõ ràng, công khai, góp phần tạo động lực cho đội ngũ nhân viên hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

## **3. Điểm tồn tại**

Chưa thực hiện khảo sát sự hài lòng của nhân viên về việc quản trị theo kết quả công việc, đặc biệt là việc thi đua khen thưởng và công nhận của CSGD và các cấp có thẩm quyền.

## **4. Kế hoạch hành động**

<b>TT</b>	<b>Mục tiêu</b>	<b>Nội dung</b>	<b>Đơn vị, người thực hiện</b>	<b>Thời gian thực hiện</b>	<b>Ghi chú</b>
1	Khắc phục tồn tại	Thực hiện khảo sát sự hài lòng của đội ngũ nhân viên về việc quản trị theo kết quả công việc.	Phòng Tổ chức - Nhân sự; Phòng Phòng Hành chính - Tổng hợp	Hằng năm, từ năm học 2025-2026	

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

2	Phát huy điểm mạnh	Tăng cường những ưu điểm của công tác đánh giá, thi đua khen thưởng đối với đội ngũ nhân viên được Nhà trường, góp phần tạo động lực cho đội ngũ nhân viên hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.	Phòng Tổ chức - Nhân sự, Phòng Hành chính - Tổng hợp	Hàng năm, từ năm học 2025-2026
---	--------------------	---	--	--------------------------------

**5. Tự đánh giá:** Mức đạt được của tiêu chí: 5/7

#### **Kết luận về Tiêu chuẩn 7**

Đội ngũ CB hỗ trợ của Nhà trường và ngành SPĐL giai đoạn qua đảm bảo đủ số lượng và chất lượng. Các hoạt động tuyển dụng, bổ nhiệm, điều chuyển được thực hiện công khai, minh bạch, đúng quy định. Khoa và Nhà trường tạo điều kiện để nhân viên nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ. Công tác thi đua, khen thưởng hằng năm được tiến hành chính xác, rõ ràng, đảm bảo hoàn thành tốt nhiệm vụ hỗ trợ đào tạo, NCKH và phục vụ cộng đồng.

Tự đánh giá theo 5 tiêu chí của tiêu chuẩn 7, ngành SPĐL đã đạt yêu cầu 5/5 tiêu chí, trong đó 1 tiêu chí đạt mức 4/7 và 4 tiêu chí đạt mức 5/7.

#### **Kết quả đánh giá chung về Tiêu chuẩn 7**

Tiêu chí	Thang đánh giá							Tổng hợp theo Tiêu chuẩn 7		
	Chưa đạt			Đạt				Mức trung bình	Số tiêu chí đạt	Tỷ lệ số tiêu chí đạt (%)
	1	2	3	4	5	6	7			
Tiêu chí 7.1					5			5	5	100%
Tiêu chí 7.2					5					
Tiêu chí 7.3					5					
Tiêu chí 7.4					5					
Tiêu chí 7.5					5					

#### **Tiêu chuẩn 8. Người học và hoạt động hỗ trợ người học**

##### **Mở đầu**

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

Trong giai đoạn 2018 - 2023, để đáp ứng yêu cầu của Bộ GD&ĐT và xu thế phát triển của xã hội, Trường ĐHQN đã chuyển đổi hình thức đào tạo từ đào tạo niên chế sang đào tạo theo hệ thống TC. Đây là giai đoạn nhiều trường ĐH trong cả nước có sự thay đổi và cạnh tranh lớn về số lượng cũng như chất lượng NH. Vì vậy, Nhà trường đã phải điều chỉnh lại chính sách tuyển sinh với các tiêu chí, phương thức tuyển sinh đa dạng, minh bạch nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho thí sinh mà vẫn đảm bảo chất lượng và đúng quy chế. Nhà trường cũng đã thiết lập hệ thống giám sát chặt chẽ sự tiến bộ trong học tập và rèn luyện của NH. Đồng thời, các hoạt động tư vấn và hỗ trợ NH cũng được thực hiện một cách đồng bộ. Bên cạnh đó, Nhà trường đặc biệt quan tâm đến sức khỏe NH, môi trường tâm lý xã hội, cảnh quan môi trường, từ đó nâng cao CLĐT của Nhà trường.

***Tiêu chí 8.1. Chính sách tuyển sinh được xác định rõ ràng, được công bố công khai và được cập nhật***

### ***1. Mô tả hiện trạng***

Đến nay, ngành SPĐL của Trường ĐHQN đã tuyển sinh đến khóa 46. Chính sách và quy định về tuyển sinh ngành SPĐL được xác định rõ ràng, đúng quy định hiện hành và được cập nhật hàng năm. Trong những năm qua, ngành SPĐL luôn thực hiện theo đúng quy chế tuyển sinh của Bộ GD&ĐT. Chính sách tuyển sinh của Bộ được cập nhật hằng năm trong đề án, kế hoạch tuyển sinh của Nhà trường. Hình thức, chỉ tiêu, quy trình xét tuyển và các thông tin liên quan được xác định trong Đề án, phương hướng, phương án tuyển sinh và các thông báo tuyển sinh của Nhà trường một cách rõ ràng, công khai **[H8.08.01.01]**, **[H8.08.01.02]**. Trường ĐHQN thực hiện tuyển sinh ngành SPĐL theo bốn phương thức xét tuyển, đó là dựa vào kết quả thi tốt nghiệp THPT quốc gia, xét tuyển theo học bạ THPT, xét tuyển thẳng theo quy chế của BGDĐT, xét tuyển điểm thi ĐGNL đánh giá năng lực do Trường ĐHSP Hà Nội tổ chức **[H8.08.01.03]**.

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

Hàng năm, Nhà trường thành lập các đoàn tư vấn tuyển sinh và tổ chức các buổi tư vấn để giới thiệu về Trường ĐHQN, về các ngành đào tạo của Trường, về ngành SPDL cho các em học sinh tại các Trường THPT trên địa bàn tỉnh Bình Định và các tỉnh lân cận thuộc khu vực miền Trung và Tây Nguyên [H8.08.01.04], [H8.08.01.05]. Chính sách tuyển sinh ngành SPDL của Trường có sự thay đổi theo quy định hiện hành của Bộ GD&ĐT qua hàng năm.

Chính sách và quy định tuyển sinh như: đối tượng tuyển sinh, đối tượng ưu tiên, quy trình xét tuyển, điểm xét tuyển, điểm chuẩn đầu vào... được công bố công khai trên cổng thông tin tuyển sinh của Nhà trường và được cập nhật cho từng năm tuyển sinh [H8.08.01.06], [H8.08.01.07]. Nhà trường không chỉ thực hiện các hoạt động tuyển sinh riêng thông qua các tổ tư vấn tuyển sinh mà còn tích cực phối hợp với các đơn vị truyền thông như Báo Tuổi trẻ để tổ chức các Chương trình Ngày hội tư vấn tuyển sinh hướng nghiệp ngay tại Trường ĐHQN; năm 2024, Trường phối hợp với các Trường THPT trong và ngoài tỉnh tổ chức hoạt động giáo dục hướng nghiệp, tìm hiểu hệ thống giáo dục và các ngành nghề đào tạo của trường để học sinh định hướng và có sự lựa chọn đúng đắn [H8.08.01.08]. Hàng năm, Nhà trường công bố chỉ tiêu xét tuyển, cách thức xét tuyển, các mốc thời gian thí sinh cần lưu ý khi đăng ký xét tuyển thông qua tờ rơi tuyển sinh hay cẩm nang tuyển sinh của Nhà trường [H8.08.01.09].

Chính sách tuyển sinh của Nhà trường được cập nhật hàng năm dựa trên các ý kiến của các bên liên quan. Sau mỗi đợt tuyển sinh, Hội đồng tuyển sinh của Nhà trường họp và lấy ý kiến của các thành viên trong Hội đồng tuyển sinh nhằm sửa đổi, bổ sung một số điều trong Quy chế tuyển sinh và đào tạo trình độ đại học của Nhà trường [H8.08.01.10], ví dụ như năm 2023 một số sửa đổi trong chính sách tuyển như phương thức tuyển sinh: xét kết quả học tập THPT bằng học bạ ba học kỳ (năm lớp 11 và học kỳ 1 năm lớp 12) hoặc hai học kỳ (năm lớp 12); thời gian xét tuyển vào tháng 3 đến tháng 6, sớm hơn so với các năm trước; việc bổ sung tổ hợp môn trong xét tuyển ở một số ngành đào tạo của Nhà trường để tạo nhiều cơ hội lựa chọn cho thí sinh và sự tăng lên số ngành đào tạo của

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

Nhà trường ở năm 2024 là 50 ngành, so năm 2023 có 49 ngành và năm 2021 có 46 ngành.

Chính sách tuyển sinh hằng năm được cập nhật dựa trên các thông tin dự báo về nguồn nhân lực của từng ngành, theo từng thời điểm cụ thể, sự phân bố khu vực tuyển sinh và sự phân bố đối tượng tuyển sinh [H8.08.01.11]. Kết quả phân tích cho thấy, thí sinh trúng tuyển và nhập học vào Trường ĐHQN chủ yếu là tỉnh Bình Định, cụ thể năm 2020, 2021 và 2022 là trên 60%, đến năm 2023 giảm còn 58%; Gia Lai ở năm 2020 và 2021 trên 13%, năm 2023 cũng giảm 12%; Phú Yên ở năm 2021 và 2022 là trên 8%, năm 2023 giảm khoảng 7%. Từ những kết quả trên, Nhà trường có những thay đổi trong chính sách tuyển sinh như tổ chức các hoạt động tại trường nhằm thu hút học sinh THPT đến thăm quan, trải nghiệm và tìm hiểu về Trường; mở rộng địa bàn tư vấn tuyển sinh trực tiếp tại các Trường THPT thuộc các tỉnh Bình Định, Gia Lai và Phú Yên. Ngoài ra, kết quả khảo sát, lấy YKPH của SV cho thấy thí sinh biết đến Trường ĐHQN và các thông tin tuyển sinh chủ yếu thông qua Facebook (72,3% vào năm 2022). Từ đó, Nhà trường chú trọng đến công tác truyền thông tuyển sinh: sử dụng truyền thông đa phương tiện, xây dựng các sản phẩm truyền thông chất lượng, phù hợp; tổ chức quảng cáo trên trang fanpage vào một số thời điểm quan trọng.

Tuy nhiên, việc phân tích, dự báo và lấy ý kiến các bên liên quan về nhu cầu nhân lực của ngành SPĐL chưa thực hiện thường xuyên. Nhà trường chưa tổ chức nhiều buổi Hội thảo để nhận góp ý của các bên liên quan về CTĐT, tuyển sinh của Khoa và dự báo nhu cầu nhân lực của ngành SPĐL và chưa có nhiều kênh thông tin để lấy ý kiến nhiều bên về nhu cầu nhân lực ngành SPĐL.

## **2. Điểm mạnh**

Chính sách và quy định về tuyển sinh của Trường ĐHQN rõ ràng, đúng quy định và được cập nhật hằng năm.

Chính sách tuyển sinh được công khai từ đó NH có thể nắm bắt thông tin về ngành học và chương trình học tập.

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.



Chính sách tuyển sinh có sự góp ý của các bên liên quan và phân tích, dự báo nhu cầu nhân lực; được cập nhật hằng năm.

### 3. Điểm tồn tại

Việc phân tích, dự báo và lấy ý kiến các bên liên quan về nhu cầu nhân lực của ngành SPĐL chưa thực hiện thường xuyên.

### 4. Kế hoạch hành động

TT	Mục tiêu	Nội dung	Đơn vị, người thực hiện	Thời gian thực hiện	Ghi chú
1	Khắc phục tồn tại	Nhà trường và Khoa cần thực hiện tổ chức các buổi Hội thảo để nhận góp ý của các bên liên quan về CTĐT, tuyển sinh của Khoa và dự báo nhu cầu nhân lực của ngành SPĐL. Qua nhiều kênh thông tin để lấy ý kiến nhiều bên về nhu cầu nhân lực ngành SPĐL.	Trường ĐHQN, Khoa SP	Hàng năm, từ năm học 2024-2025	
2	Phát huy điểm mạnh	Nhà trường và Khoa tiếp tục cập nhật chính sách và quy định tuyển sinh của Trường ĐHQN nói chung và của ngành SPĐL nói riêng hằng năm và tuyên truyền đến NH. Xác định số điểm trúng tuyển, chỉ tiêu tuyển sinh để có thể tuyển được thí sinh có kết quả thi tuyển, đánh giá năng lực từ cao xuống thấp.	Trường ĐHQN, Khoa SP	Hàng năm, từ năm học 2025 - 2026	
		Công khai chính sách và quy định tuyển sinh thông qua các video giới	Trường ĐHQN,	Hàng năm, từ năm học	

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

	thiệu về ngành đào tạo, các kết quả NCKH của SV, cơ hội việc làm của SV sau khi tốt nghiệp... Thực hiện kết nối với fanpage của các Trường THPT trên địa bàn tỉnh Bình Định và các tỉnh thuộc khu vực miền Trung và Tây Nguyên để cung cấp các thông tin tuyển sinh liên quan của Khoa và Trường.	Khoa SP	2024 -2025	
	Nhà trường và khoa thực hiện đa dạng việc lấy ý kiến các bên liên quan về chính sách tuyển sinh. Tổ chức các cuộc họp, chương trình dự báo nhân lực ngành SPĐL thường xuyên.	Trường ĐHQN, Khoa SP	Hàng năm, từ năm học 2024 – 2025	

**5. Tự đánh giá:** Mức đạt được của tiêu chí: 5/7.

**Tiêu chí 8.2. Tiêu chí và phương pháp tuyển chọn NH được xác định rõ ràng và được đánh giá**

**1. Mô tả hiện trạng**

Trường ĐHQN và Khoa SP luôn đặc biệt quan tâm đến công tác tuyển chọn NH và xem đây là hoạt động quan trọng trong công tác tuyển sinh. Hàng năm, Trường ĐHQN nói chung và Khoa SP nói riêng tiến hành xây dựng chính sách tuyển sinh, theo đó đề án đã xác định rõ ràng các tiêu chí và phương pháp tuyển chọn NH. Trước đây, NH được tuyển chọn dựa vào kết quả thi tuyển sinh ĐH, nhưng từ năm học 2016-2017 đến nay, phương thức tuyển sinh bao gồm xét điểm thi tốt nghiệp THPT theo năm, xét kết quả học tập THPT bằng học bạ 3 kỳ (học kỳ 1, học kỳ 2 năm lớp 11 và học kỳ 1 năm lớp 12), xét kết quả thi đánh giá năng lực; xét tuyển thẳng theo Quy chế tuyển sinh ; ngưỡng đầu vào gồm phương thức xét có sử dụng điểm thi tốt nghiệp THPT, phương thức xét kết quả <sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

học tập (học bạ) THPT đối với các ngành SP: học lực lớp 12 xếp loại từ giỏi trở lên hoặc điểm xét tốt nghiệp từ 8.0 trở lên và tổng điểm trung bình 3 môn xét tuyển từ 24.0 điểm trở lên, riêng các ngành SP Tin học, Sinh học, Giáo dục chính trị, Sư phạm Lịch sử Địa lý, SP KHTN từ 21.0 điểm trở lên, riêng ngành Giáo dục thể chất: học lực lớp 12 xếp loại từ khá trở lên hoặc điểm xét tốt nghiệp THPT từ 6.5 trở lên và tổng điểm trung bình 03 môn xét tuyển từ 18.0 trở lên, ngành ngoài SP tổng điểm trung bình học tập của 03 môn thuộc tổ hợp xét tuyển từ 18.0 điểm trở lên; và phương thức xét điểm thi đánh giá năng lực. Đối tượng xét tuyển là người được công nhận tốt nghiệp THPT của Việt Nam hoặc có bằng tốt nghiệp của nước ngoài được công nhận trình độ tương đương, người đã có bằng tốt nghiệp trung cấp ngành nghề thuộc cùng nhóm ngành dự tuyển và đã hoàn thành đủ yêu cầu khối lượng kiến thức văn hóa cấp THPT... Ngoài ra, Trường ĐHQN còn có quy định rõ ràng về ưu tiên xét tuyển cho các đối tượng đạt học sinh giỏi cấp quốc gia, cuộc thi khoa học, kỹ thuật cấp quốc gia... tùy theo thành tích sẽ được cộng điểm vào tổng điểm 3 môn xét tuyển hoặc xét tuyển thẳng [H8.08.01.01].

Với các tiêu chí và phương pháp để tuyển chọn NH theo cách mới như trên, Khoa SP đã tuyển được số lượng thí sinh đạt các tiêu chí đặt ra và cơ bản đạt chuẩn chất lượng đầu vào. Khoa bước đầu cũng đã thu hút được một số thí sinh có năng lực tốt vào học ngành SPĐL.

Mặc dù, tiêu chí và phương pháp tuyển chọn NH của Nhà trường về cơ bản đầy đủ và rõ ràng, nhưng Nhà trường chưa cung cấp cho thí sinh những thông tin cụ thể về quy trình xét tuyển như các bước và các mốc thời gian xét tuyển. Ngoài ra, Nhà trường chưa có hướng dẫn chi tiết cho thí sinh khi đăng ký xét tuyển trực tuyến tại cổng tuyển sinh của Nhà trường.

Số lượng SV nhập học đã được Nhà trường thống kê cụ thể theo từng ngành, từng phương thức xét tuyển, từng diện ưu tiên xét tuyển và lưu trữ dữ liệu đầy đủ để tạo căn cứ cho việc tuyển sinh và phân tích tình hình tuyển sinh qua các năm [H8.08.02.01]. Bên cạnh đó, Ban tư vấn tuyển sinh của Trường tiến

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

hành thống kê và phân loại các thí sinh trúng tuyển theo địa phương, đối tượng ưu tiên, khối ngành học, và phân tích kết quả nhập học, ngưỡng điểm chất lượng đầu vào đảm bảo yêu cầu tuyển sinh,..... để rà soát, đánh giá và rút kinh nghiệm, làm cơ sở điều chỉnh, bổ sung kịp thời cho năm sau, đồng thời phân tích xu hướng NH và dự báo tình hình tuyển sinh để tư vấn cho các năm tiếp theo. **[H8.08.02.02].**

Sau mỗi đợt tuyển sinh, Nhà trường tổng kết, đánh giá công tác tuyển sinh ĐH và báo cáo thực hiện chỉ tiêu tuyển sinh từng năm. Nhà trường thường xuyên tổ chức họp lấy ý kiến các bên liên quan về chính sách tuyển sinh hằng năm, có sự góp ý của GV ở cuộc họp cấp Khoa và Hội đồng tuyển sinh trường **[H8.08.02.03]** ví dụ một số thay đổi và bổ sung ở năm 2023 như điểm ưu tiên, điểm xét học bạ còn 3 kỳ, xét tuyển sớm và thay đổi mốc thời gian tuyển sinh; năm 2024 có một số hoạt động trải nghiệm và hướng nghiệp cho học sinh THPT. Trên cơ sở đó, tiêu chí và phương pháp tuyển NH sẽ được điều chỉnh phù hợp với thực tế, tầm nhìn và sứ mạng của Trường ĐHQN, đáp ứng nguồn nhân lực chất lượng cao cho các tỉnh khu vực Nam Trung bộ và Tây Nguyên.

## **2. Điểm mạnh**

Tiêu chí và phương pháp tuyển chọn NH được xác định rõ ràng, có cơ sở khoa học và được công khai. Sau mỗi đợt tuyển sinh, Nhà trường và Khoa đã thực hiện rà soát, đánh giá, rút kinh nghiệm và đề xuất điều chỉnh các tiêu chí, phương pháp tuyển sinh phù hợp với tình hình thực tế.

## **3. Điểm tồn tại**

Tiêu chí tuyển chọn NH hằng năm chưa được chi tiết.

## **4. Kế hoạch hành động**

<b>TT</b>	<b>Mục tiêu</b>	<b>Nội dung</b>	<b>Đơn vị, người thực hiện</b>	<b>Thời gian thực hiện</b>	<b>Ghi chú</b>
-----------	-----------------	-----------------	--------------------------------	----------------------------	----------------

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

1	Khắc phục tồn tại	Tổ chức họp đánh giá kết quả tuyển sinh, xây dựng các tiêu chí tuyển chọn NH chi tiết và lấy ý kiến của các bên liên quan đối với ngành SPĐL và công khai cho NH trước mỗi kỳ đăng ký xét tuyển.	Hội đồng Tuyển sinh Trường, Lãnh đạo Khoa	Hàng năm, từ năm học 2024 – 2025	
2	Phát huy điểm mạnh	Tổ chức các buổi sinh hoạt nhằm rà soát, đánh giá và xác định tiêu chí tuyển sinh dựa vào tình hình thực tế, nắm bắt thị trường lao động. Đồng thời công bố rộng rãi các tiêu chí và phương pháp tuyển chọn đến NH.	Khoa SP	Hàng năm, từ năm học 2024 – 2025	

**5. Tự đánh giá:** Mức đạt được của tiêu chí: 5/7.

**Tiêu chí 8.3. Có hệ thống giám sát phù hợp về sự tiến bộ trong học tập và rèn luyện, KQHT và khối lượng học tập của người học.**

**1. Mô tả hiện trạng**

Nhà trường và Khoa SP có hệ thống giám sát về sự tiến bộ trong học tập và rèn luyện của NH một cách chặt chẽ và hiệu quả. Hệ thống giám sát này được thực hiện thông qua hệ thống CVHT và các phòng ban chức năng trong Trường như Phòng Đào tạo, Khoa SP, Phòng CTCT&SV nhằm theo dõi và giám sát sự tiến bộ trong học tập và rèn luyện, KQHT, khối lượng học tập của NH, và cảnh báo học vụ. Theo quy định về chức năng, nhiệm vụ các đơn vị thuộc Trường ĐHQN, Phòng Đào tạo có nhiệm vụ quản lý KQHT của sinh viên, tổ chức xét KQHT và Phòng CTCT&SV có nhiệm vụ phối hợp với các khoa, bộ môn để thường xuyên theo dõi, kiểm tra tình hình học tập và rèn luyện của NH [H8.08.03.01]. Trong khi đó, Khoa SP cần thông báo kịp thời KQHT cho sinh

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

viên, phối hợp với Phòng CTCT&SV triển khai các hoạt động liên quan đến NH và đánh giá kết quả rèn luyện của NH **[H8.08.03.01]**. Ngoài ra, theo quy định của Nhà trường, Khoa SP phân công đội ngũ CVHT theo dõi, giám sát và hỗ trợ SV một cách thường xuyên, liên tục nhằm đạt KQHT và rèn luyện **[H8.08.03.02]**.

Nhà trường có quy trình/ quy định về việc giám sát sự tiến bộ trong học tập và rèn luyện, KQHT, khối lượng học tập của NH. Nhà trường đã ban hành Quy chế đào tạo TC, trong đó xác định: kết quả lên lớp, cảnh báo học vụ, thôi học, v.v... **[H8.08.03.03]**. Trên cơ sở các Quy chế, Quy định của Bộ GD&ĐT, hệ thống giám sát cấp Trường và cấp Khoa về sự tiến bộ trong học tập và rèn luyện, KQHT, khối lượng học tập của SV được trình bày một cách cụ thể, chi tiết trong CTDH và CTĐT do Trường ĐHQN ban hành và trong ĐCCTHP **[H8.08.03.04]**. Đề cương chi tiết của ngành SPDL nêu rõ mục tiêu đạt được, phương thức kiểm tra, đánh giá cụ thể đối với từng môn học như mức độ chuyên cần, thái độ học tập, hình thức và cách thức đánh giá giữa kỳ, cuối kỳ và được công khai cho NH vào đầu học kỳ. Theo cách đánh giá, SV sẽ được giám sát chặt chẽ, chính xác trong mỗi tiết học cũng như trong suốt quá trình học tập của mỗi HP bởi chính các GV trực tiếp giảng dạy HP. Hơn nữa, công tác tổ chức thi và đánh giá KQHT của SV được tiến hành khoa học và nghiêm túc theo đúng quy định của Bộ GD&ĐT và Trường ĐHQN ban hành, giúp hình thành thói quen học tập chăm chỉ và trung thực **[H8.08.03.05]**. Ngoài ra, Nhà trường đã ban hành quy định xét kết quả rèn luyện. Sau mỗi học kỳ, Hội đồng cấp Trường và cấp Khoa tiến hành xét kết quả rèn luyện của SV thông qua việc tham gia các hoạt động phong trào của Đoàn Thanh niên, Hội SV. Kết quả rèn luyện được xếp loại cụ thể trong bảng xếp loại rèn luyện cuối mỗi học kỳ cũng như cuối khóa học theo đúng quy định hiện hành **[H8.08.03.06]**.

Để kịp thời hỗ trợ, nhắc nhở SV trong học tập và rèn luyện, công tác CVHT được Khoa SP phân công thực hiện theo quy định của Nhà trường **[H8.08.03.02]**. Sinh hoạt lớp được thực hiện định kỳ một tháng/ một lần có sự

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

tham dự của CVHT. Qua đó sẽ thông báo các nội dung hoạt động hàng tháng của Khoa và Trường, đồng thời tiếp thu, tư vấn, hỗ trợ cho SV các vấn đề liên quan đến học tập và rèn luyện [H8.08.03.07]. Do đó, CVHT luôn nắm được cụ thể tình hình học tập cũng như rèn luyện của từng SV trong tháng. Từ đó, phối hợp với Khoa và Phòng CTCT&SV đưa ra các biện pháp phù hợp để giúp đỡ SV tiến bộ hơn trong học tập cũng như rèn luyện. Bên cạnh đó, để giúp SV biết và điều chỉnh kịp thời thái độ học tập nhằm cải thiện kết quả học tập, Trường ĐHQN và Khoa SP kết hợp với CVHT luôn có những cảnh báo kịp thời đến SV sau mỗi đợt thi kết thúc HP [H8.08.03.08]. Trên cơ sở đó, cùng với sự hỗ trợ từ các CVHT, SV sẽ đề ra kế hoạch hành động cụ thể để đạt được KQHT và rèn luyện tốt hơn.

Cơ chế báo cáo và phản hồi về sự tiến bộ của NH trong học tập và rèn luyện được Nhà trường thực hiện thường xuyên và định kỳ. Kết thúc mỗi học kỳ, Phòng Đào tạo và Phòng CTCT&SV cung cấp cho Khoa, CVHT, và SV bảng điểm rèn luyện và bảng điểm tổng hợp các HP của mỗi SV, trong đó ghi rõ tổng số TC mà SV đã tích lũy, điểm trung bình chung các HP, KQHT, các hình thức cảnh báo KQHT [H8.08.03.09]. Điều này sẽ giúp SV nắm được đầy đủ thông tin liên quan đến quá trình học tập và rèn luyện của mình. Trên cơ sở đó, cùng với sự hỗ trợ từ các CVHT, SV sẽ đề ra kế hoạch hành động cụ thể để đạt được KQHT và rèn luyện tốt hơn.

## **2. Điểm mạnh**

Nhà trường có đầy đủ các đơn vị chức năng và đội ngũ chuyên viên, CVHT phụ trách và phân công nhiệm vụ giám sát sự tiến bộ trong học tập và rèn luyện, KQHT, khối lượng học tập của NH.

Nhà trường ban hành đầy đủ quy trình và quy định để giám sát sự tiến bộ trong học tập và rèn luyện, KQHT, khối lượng học tập của NH.

Có đầy đủ cơ sở dữ liệu theo dõi sự tiến bộ của NH trong học tập và rèn luyện; theo dõi tỷ lệ chậm tiến độ, cảnh báo học vụ và thôi học của NH.

## **3. Điểm tồn tại**

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

Vấn đề giám sát SV, nhất là SV chậm tiến độ được cải thiện nhưng chưa được quan tâm sâu sát.

**4. Kế hoạch hành động**

TT	Mục tiêu	Nội dung	Đơn vị, người thực hiện	Thời gian thực hiện	Ghi chú
1	Khắc phục tồn tại	Xây dựng hệ thống giám sát SV chậm tiến bộ nhiều cấp, phòng ban chức năng, khoa quản lý và phần mềm quản lý. Phối hợp với gia đình SV trong công tác theo dõi, hỗ trợ học tập.	Khoa SP, Phòng CTCT&SV	Hàng năm, từ năm học 2024-2025	
2	Phát huy điểm mạnh	Tiếp tục phát huy vai trò quản lý của các đơn vị chức năng trong giám sát, hỗ trợ NH bằng nhiều hình thức khác nhau.	Khoa SP, Phòng CTCT&SV, Phòng Đào tạo ĐH	Hàng năm, từ năm học 2025-2026	
		Liên tục nâng cấp, cải tiến các phần mềm quản lý đào tạo đáp ứng hữu hiệu công tác đào tạo, hỗ trợ NH.	Khoa SP, Phòng CTCT&SV, Phòng Đào tạo ĐH	Hàng năm, từ năm học 2025-2026	

**5. Tự đánh giá:** Mức đạt được của tiêu chí: 5/7.

**Tiêu chí 8.4. Có các hoạt động tư vấn học tập, hoạt động ngoại khóa, thi đua và các dịch vụ hỗ trợ khác nhằm cải thiện việc học tập và khả năng có việc làm của người học.**

**1. Mô tả hiện trạng**

Các hoạt động tư vấn học tập, hoạt động ngoại khóa, thi đua và các dịch vụ hỗ trợ khác nhằm cải thiện việc học tập và khả năng có việc làm của NH được

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.



tiến hành liên tục và hiệu quả trong suốt quá trình học tập của SV tại Trường ĐHQN.

Phòng Đào tạo và Phòng CTCT&SV là hai đơn vị có chức năng tham mưu, đề xuất các hoạt động tư vấn học tập cho SV [H8.08.04.01]\*. Nhà trường đã thành lập Trung tâm Tư vấn Tuyển sinh và Quan hệ doanh nghiệp. Trung tâm này có chức năng, nhiệm vụ là tổ chức các hoạt động tư vấn việc làm cho SV [H8.08.04.02]\*.

Nhà trường đã ban hành Quy định về công tác CVHT và quyết định danh sách GV làm CVHT trên cơ sở đề xuất phân công của khoa, trong đó quy định rõ chức năng nhiệm vụ của CVHT và ra quyết định phân công GV làm công tác CVHT trên cơ sở đề nghị của Khoa [H8.08.04.03]\*. Nhà trường và Khoa đã giao nhiệm vụ cho CVHT chịu trách nhiệm tư vấn, hỗ trợ học tập cho SV trong việc lựa chọn đăng ký HP, đổi HP, tạm dừng học tập, bảo lưu KQHT; phối hợp với các bộ phận liên quan nhằm tăng cường công tác quản lý, hỗ trợ và tư vấn cho SV trong quá trình đào tạo theo hệ thống TC [H8.08.04.04]\*. Bên cạnh đó, thông qua các hộp thư góp ý, SV có thể tham gia đóng góp ý kiến nhằm cải thiện các hoạt động hỗ trợ học tập cho SV [H8.08.04.05]\*.

Ngay từ đầu khóa học, Nhà trường tổ chức đón tiếp và hướng dẫn tân SV nhập học. Ngay sau ngày nhập học, SV được CVHT tổ chức gặp mặt tư vấn, hướng dẫn đăng ký HP, đổi HP, tạm dừng học tập, bảo lưu KQHT TC, phương pháp học tập, cách thức tham gia các hoạt động ngoại khóa và rèn luyện [H8.08.04.06]\*. Nhà trường tổ chức tuần sinh hoạt công dân SV đầu khóa học nhằm phổ biến các quy chế, quy định về đào tạo, NCKH, mô hình hoạt động của các Câu lạc bộ nhóm, hoạt động thi đua và ngoại khóa giúp NH nắm vững quy định và hình dung về môi trường học tập và rèn luyện ở ĐH [H8.08.04.07]\*. Hàng tháng, Nhà trường ban hành văn bản hướng dẫn sinh hoạt lớp, CVHT phổ biến các thông tin cần thiết liên quan đến các hoạt động đào tạo, đồng thời định hướng, tư vấn các hoạt động học tập phù hợp cho SV [H8.08.04.08]\*.

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

Nhằm giúp SV có điều kiện để phát triển toàn diện bản thân, Trường ĐHQN nói chung và Khoa SP nói riêng luôn tạo cơ hội, khuyến khích SV tham gia các hoạt động ngoại khóa, các phong trào thi đua qua các mô hình sân chơi giao lưu, Câu lạc bộ, các Hội thi ý tưởng khởi nghiệp [H8.08.04.09], [H8.08.04.10]. Bên cạnh đó, các hoạt động tình nguyện, mùa hè xanh cũng được Liên chi Đoàn Thanh niên và Liên chi hội Hội SV của Khoa duy trì tổ chức hàng năm [H8.08.04.11]\*, [H8.08.04.12]. Ngoài ra, để cải thiện học tập và sớm có việc làm cho NH, Nhà trường tổ chức các khóa học ngắn hạn, đào tạo kỹ năng mềm nhằm tăng cường kiến thức và kỹ năng cần thiết đáp ứng nhu cầu xã hội.[H8.08.04.13]. Các hoạt động ngoại khóa trên giúp NH nhận thức, định hướng nghề nghiệp, việc làm, tăng cường kiến thức và kỹ năng đáp ứng nhu cầu xã hội.

Nhà trường có kế hoạch và triển khai các hoạt động hỗ trợ việc làm cho SV. Trong quá trình học tập ở năm thứ ba và năm cuối, SV luôn được Trường và Khoa định kỳ tổ chức các kỳ TTSP1 và TTSP 2. Trong quá trình thực tập tại các trường THPT công lập, SV sẽ được tiếp xúc, trải nghiệm thực tế và học hỏi được nhiều kỹ năng quan trọng liên quan đến nghề nghiệp sau này [H8.08.04.14]\*. Mặc dù SV ngành SPĐL được thực tập tại các trường THPT công lập, nhưng cơ hội thực tập tại các trường ngoài công lập vẫn còn hạn chế. Điều này có thể hạn chế khả năng tiếp cận và trải nghiệm thực tế của SV trong môi trường giáo dục đa dạng.

Hoạt động tài trợ học bổng, hỗ trợ chi phí học tập, khen thưởng, khuyến khích SV NCKH góp phần tạo động lực và trợ giúp kinh phí trong học tập cho SV [H6.06.02.13], [H8.08.04.15]\*, [H8.08.04.16]. Đồng thời công tác hỗ trợ việc làm sau khi tốt nghiệp cho SV được Nhà trường triển khai qua việc ký thỏa thuận hợp tác với các cơ quan doanh nghiệp nhằm nâng cao cơ hội tiếp cận với thực tế trên cơ sở những kiến thức đã được trang bị, định hướng việc làm sau khi TN cho NH [H8.08.04.17]\*.

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

Trường ĐHQN định kỳ khảo sát lấy ý kiến của NH về sự hài lòng về chất lượng, hiệu quả các hoạt động tư vấn học tập, hỗ trợ việc làm. Bảng 8.4 đã cho thấy trong giai đoạn 5 năm, khoảng 75% số NH được khảo sát hài lòng về chất lượng, hiệu quả các hoạt động tư vấn học tập, hỗ trợ việc làm của Nhà trường. Từ năm 2019-2020 trở đi, mức độ hài lòng đã tăng mạnh, đạt 83,4% vào năm 2019-2020 và duy trì ở mức cao qua các năm sau (2020-2021: 80,2%; 2021-2022: 81,4%; 2022-2023: 87,6%). Điều này cho thấy rằng các hoạt động tư vấn học tập và hỗ trợ việc làm đã có sự cải thiện rõ rệt trong việc đáp ứng nhu cầu và mong đợi của SV [H8.08.04.18]\*. Tuy nhiên công tác lấy YKPH và đánh giá về chất lượng hoạt động tư vấn học tập của CVHT, trợ lý đào tạo, GV phụ trách thực tập chưa được thực hiện một cách bao quát và hệ thống, dẫn đến những thiếu sót trong việc cải tiến và nâng cao chất lượng tư vấn. Hàng năm, Trường cũng thực hiện khảo sát tỷ lệ SV tốt nghiệp có việc làm của các ngành [H8.08.04.19]\*, [H8.08.04.20]\*. Kết quả khảo sát cũng giúp cho Trường và Khoa từng bước cải tiến, hoàn thiện CTĐT, đáp ứng nhu cầu thực tiễn ngành nghề mà NH lựa chọn.

**Bảng 8.4. Thống kê mức độ hài lòng của SV ngành SPĐL sắp tốt nghiệp về hiệu quả các hoạt động tư vấn học tập, hỗ trợ việc làm**

Nội dung khảo sát	Mức độ hài lòng của SV					Trung bình
	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	
Các hoạt động tư vấn học tập, hỗ trợ việc làm cho SV được thực hiện có hiệu quả	43,5	83,4%	80,2%	81,4%	87,6%	75,2%

*Nguồn: Thống kê từ số liệu các báo cáo kết quả khảo sát SV sắp tốt nghiệp về CTĐT hàng năm (2018-2023) của Phòng Khảo thí và Bảo đảm chất lượng*

## **2. Điểm mạnh**

Nhà trường có các đơn vị chức năng tư vấn học tập, tổ chức hoạt động ngoại khóa, hoạt động thi đua, hoạt động thực tập cho SV ngành SPĐL. Bên cạnh đó, Khoa SP có đội ngũ CVHT có kinh nghiệm, luôn quan tâm hỗ trợ và tư vấn kịp thời cho SV trong việc lựa chọn các HP trong CTĐT, phương pháp học

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

tập, rèn luyện, thực tập thực tế. Nhà trường có kế hoạch và triển khai các hoạt động tư vấn học tập thường xuyên, định kỳ 1 lần/tháng. Các hoạt động ngoại khóa cải thiện việc học tập và khả năng có việc làm được tổ chức phong phú, đa dạng. Các công tác tư vấn, giới thiệu việc làm, kết nối doanh nghiệp được thực hiện dưới nhiều hình thức giúp NH có cơ hội tiếp cận việc làm trước khi ra trường.

### 3. Điểm tồn tại

Việc lấy YKPH, đánh giá của NH về hoạt động tư vấn, hỗ trợ học tập của CVHT, trợ lý đào tạo, GV phụ trách thực tập chưa được bao quát. Việc thực tập của SV ngành SPĐL hầu như là ở các cơ sở giáo dục công lập, chưa mở rộng ở các cơ sở giáo dục ngoài công lập.

### 4. Kế hoạch hành động

TT	Mục tiêu	Nội dung	Đơn vị, người thực hiện	Thời gian thực hiện	Ghi chú
1	Khắc phục điểm tồn tại	Tăng cường công tác đối thoại với SV về công tác CVHT, qua nhiều kênh thông tin để lấy ý kiến của NH về công tác CVHT.	Trường ĐHQN, Khoa SP, Trung tâm TVTS&QHĐN	Hàng năm, từ năm học 2025-2026	
		Tăng cường liên kết với các trường THPT, nhà tuyển dụng trên địa bàn tỉnh và vùng lân cận để đem lại cơ hội thực tập, thực tế và tuyển dụng cho SV.	Nhà trường, Khoa SP, Phòng Đào tạo, Trung tâm Tư vấn Tuyển sinh và Quan hệ doanh nghiệp	Hàng năm, từ năm học 2023 - 2024	
2	Phát huy điểm	Phát huy vai trò của các tổ chức đoàn thể, cá nhân trong việc tổ chức các phong trào thi	Trường ĐHQN, Khoa SP	Hàng năm, từ năm học 2023 - 2024	

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

mạnh	đưa, NCKH, hoạt động ngoại khóa.			
	Phát huy tốt vai trò của đội ngũ CVHT trong việc hỗ trợ và tư vấn kịp thời cho SV	Trường ĐHQN, Khoa SP	Hàng năm, từ năm học 2023 - 2024	
	Tiếp tục hỗ trợ các chính sách cho SV một cách tốt nhất, hữu hiệu nhất.	Trường ĐHQN, Khoa SP	Hàng năm, từ năm học 2023- 2024	

**5. Tự đánh giá:** Mức đạt được của tiêu chí: 5/7.

**Tiêu chí 8.5. Môi trường tâm lý, xã hội và cảnh quan tạo thuận lợi cho hoạt động đào tạo, nghiên cứu và sự thoải mái cho cá nhân người học**

**1. Mô tả hiện trạng**

Trường ĐHQN được xem là một trong những ngôi trường có vị trí đẹp, có khuôn viên rộng rãi, kiến trúc đẹp và khá hiện đại. Khuôn viên của Trường ĐHQN được thiết kế rất khoa học, gồm có các khu vực: Khu giảng đường, thực hành, thí nghiệm; Khu làm việc hành chính; Khu ký túc xá SV và Khu thư viện, Nhà luyện tập thể dục thể thao với các trang thiết bị hiện đại, đồng bộ, tạo điều kiện thuận lợi cho hoạt động giảng dạy, học tập và NCKH. Công tác đảm bảo vệ sinh môi trường được chú trọng. Trường còn có hệ thống biển báo chỉ dẫn nhằm tạo sự thuận tiện cho SV và khách khi di chuyển trong khuôn viên Trường. Bên cạnh đó, Trường còn bố trí hệ thống phòng làm việc hiện tại, tiện nghi đáp ứng nhu cầu công việc cho các đơn vị chức năng, cho các khoa và bộ môn **[H8.08.05.01]**.

Trong tiến trình xây dựng Trường ĐHQN trở thành trường ĐH định hướng ứng dụng, Đảng ủy và Ban Giám hiệu nhấn mạnh triết lý khai phóng trong giáo dục, tạo động lực trong tư tưởng của toàn thể CB, GV và SV. Cảnh quan sạch sẽ, đảm bảo vệ sinh, an toàn, tạo điều kiện thuận lợi cho tất cả các đối tượng trong toàn cơ sở giáo dục. Trường ĐHQN đã ban hành các quy tắc ứng xử của công chức, viên chức, người lao động. Thêm vào đó, các quy định về quan hệ ứng

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

xử trong môi trường giáo dục của trường cũng được ban hành nhằm tạo môi trường làm việc, học tập thân thiện, cởi mở, trung thực và văn minh. Trường cũng đã ban hành các nội quy giảng đường, nội quy thư viện và nội quy ký túc xá nhằm tạo ra trật tự, kỷ cương, tạo động lực mới và sự thoải mái trong tư tưởng của toàn thể CB, GV và SV. Các quy định, nội quy phòng thí nghiệm, thực hành cũng được ban hành nhằm đảm bảo an toàn cho SV và tạo môi trường làm việc nghiêm túc, tăng hiệu quả của những giờ thực hành thí nghiệm và NCKH [H8.08.05.02]. Để chuẩn bị tốt cho hoạt động học tập, Nhà trường tiến hành ký hợp đồng với các cơ sở y tế có uy tín và thông báo kế hoạch khám sức khỏe định kỳ hàng năm cho SV. Vấn đề chăm sóc sức khỏe của SV cũng được quan tâm. SV được phổ biến, trang bị những kiến thức cơ bản để phòng chống những căn bệnh xã hội, đặc biệt là chia sẻ, tư vấn kiến thức, kỹ năng chăm sóc sức khỏe cho các SV [H8.08.05.03]. Căng tin Trường ĐHQN được đầu thầu và chọn những nhà thầu uy tín, các món ăn phục vụ đa dạng, giá cả hợp lý và đảm bảo công tác vệ sinh an toàn thực phẩm [H8.08.05.04]. Công tác kiểm tra phòng cháy chữa cháy được kiểm tra định kỳ thường xuyên [H8.08.05.05]. Để bảo đảm an ninh trật tự trong trường, đội SV tự quản được thành lập hàng năm nhằm tự bảo vệ an ninh trật tự Ký túc xá, đồng thời phối hợp với các Cơ quan an ninh của khu vực nhằm đảm bảo an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội trên địa bàn, phối hợp kiểm tra công tác SV nội trú, ngoại trú, tổ chức các Hội nghị giao ban công tác quản lý SV nội trú, ngoại trú nhằm nắm bắt tâm lý SV và hiện trạng xã hội tại nơi cư trú của SV [H8.08.05.06]. Ngoài ra, nhà trường còn cung cấp các hoạt động dịch vụ hỗ trợ thiết thực cho NH như hoạt động trông giữ xe, căng tin, tạp hóa v.v... cung cấp đầy đủ các tiện ích hàng ngày cho NH [H8.08.05.07]. Nhà trường luôn chú ý tạo dựng môi trường và cảnh quan trong lành, xanh - sạch - đẹp, tạo điều kiện tốt nhất cho việc dạy và học [H8.08.05.08]. Ngoài các giảng đường dành cho SV học trong giờ hành chính, SV có thể tự học ở Thư viện hay điểm tự học bên cạnh Hội trường A. Trong những năm cả nước phòng chống đại dịch Covid-19, Nhà trường luôn có những hoạt động chỉ đạo kịp thời

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

và thiết thực để thực hiện tốt công tác phòng chống dịch, đảm bảo sức khỏe cho NH, GV và hoạt động giảng dạy, quá trình học tập của người học vẫn diễn ra an toàn và liên tục [H8.08.05.09].

Hàng năm, Nhà trường và Khoa tổ chức lấy YKPH của các bên liên quan về môi trường tâm lý, xã hội và cảnh quan. Đa số SV đều có phản hồi tích cực và hài lòng về môi trường học tập, cảnh quan của Trường. Trung bình hàng năm có hơn 90% SV đang theo học tại trường tham gia khảo sát và mức độ hài lòng của SV về CSVC và các dịch vụ khác của Nhà trường đạt điểm trung bình là 4/5 với mức độ hoàn toàn hài lòng [H8.08.05.10], [H8.08.05.11].

### **2. Điểm mạnh**

Nhà trường quy hoạch tổng thể hợp lý, có đầy đủ CSVC, có môi trường tâm lý, làm việc thân thiện phục vụ hoạt động đào tạo, nghiên cứu. Trường có cảnh quan sư phạm sạch sẽ, đảm bảo vệ sinh, an toàn, tạo sự thuận lợi cho tất cả các đối tượng trong toàn trường.

Nhà trường, Khoa thường xuyên lấy YKPH của SV về môi trường tâm lý, xã hội và cảnh quan làm cơ sở để đáp ứng nhu cầu và đầu tư hợp lý phục vụ SV một cách tốt nhất.

### **3. Điểm tồn tại**

Nhà trường chưa có nhiều không gian tự học cho SV ngoài giờ học chính khóa.

### **4. Kế hoạch hành động**

<b>TT</b>	<b>Mục tiêu</b>	<b>Nội dung</b>	<b>Đơn vị, người thực hiện</b>	<b>Thời gian thực hiện</b>	<b>Ghi chú</b>
1	Khắc phục tồn tại	Nhà trường bố trí thêm các phòng tự học được trang bị thiết bị đầy đủ cho SV ngoài giờ lên lớp. Đồng thời bố trí thêm các phòng tiếp đón SV, NH nhằm nâng cao hiệu quả tư vấn, hỗ trợ, tạo điều kiện thuận lợi	Phòng HC-TH, Phòng CSVC, Khoa SP	Hàng năm, từ năm học 2024 - 2025	

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

		cho SV.			
2	Phát huy điểm mạnh	Tiếp tục duy trì môi trường học tập có cảnh quan xanh sạch đẹp, rộng rãi, bố trí hợp lý, đảm bảo vệ sinh, an toàn, lành mạnh nhằm tạo môi trường tâm lý, xã hội, môi trường làm việc thân thiện, tạo không khí thoải mái để thực hiện tốt các hoạt động giảng dạy, học tập và nghiên cứu cho GV, SV.	Phòng CTCT & SV, Phòng HC-TH, Phòng CSVC	Hàng năm, từ năm học 2024 - 2025	
		Nhà trường, Khoa thường xuyên lấy YKPH của SV về môi trường tâm lý, xã hội và cảnh quan làm cơ sở để đáp ứng nhu cầu và đầu tư hợp lý phục vụ SV một cách tốt nhất.	Phòng CTCT & SV, Phòng HC-TH, Phòng CSVC	Hàng năm, Từ năm học 2024-2025	

**5. Tự đánh giá:** Mức đạt được của tiêu chí là 5/7.

#### **Kết luận về Tiêu chuẩn 8**

Nhà trường và Khoa SP xác định chất lượng NH và hoạt động hỗ trợ NH là khâu then chốt trong đào tạo. Chính sách tuyển sinh, phương thức xét tuyển của Trường được công khai, cập nhật thường xuyên, tiêu chí tuyển chọn NH ngành SPDL rõ ràng, đúng quy chế, giúp thí sinh chọn ngành phù hợp. Số lượng thí sinh đăng ký vào ngành SPDL luôn ổn định ở mức cao. SV được tư vấn, hỗ trợ kịp thời trong học tập và rèn luyện, với hệ thống giám sát phù hợp và khối lượng học tập phân bổ đều. Các hoạt động ngoại khóa giáo dục tư tưởng, đạo đức và kỹ năng mềm cùng môi trường xanh, sạch, đẹp tạo điều kiện giáo dục lành mạnh, sáng tạo.

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.



Tuy nhiên, vẫn còn hạn chế: chưa thường xuyên phân tích, dự báo nhu cầu nhân lực; giám sát, đối sánh kết quả thi với CDR chưa liên tục; giám sát SV chậm tiến độ chưa sâu sát; lấy YKPH về tư vấn, hỗ trợ học tập chưa toàn diện; thực tập SV chủ yếu ở cơ sở công lập, chưa mở rộng ra ngoài công lập.

Trong thời gian tới, Khoa SP cần phát huy thành tích và khắc phục tồn tại, thực hiện giải pháp đồng bộ như công khai thông tin tuyển sinh, bổ sung hình ảnh ngành SPDL, cập nhật CTĐT và các quy định đến NH hằng năm. Đồng thời, đề xuất cải thiện phần mềm quản lý đào tạo, bố trí thêm phòng tiếp đón SV để nâng cao hiệu quả tư vấn, hỗ trợ NH..

Tự đánh giá theo 5 tiêu chí của tiêu chuẩn này, ngành SPDL đã đạt yêu cầu 5/5 tiêu chí, các tiêu chí đều đạt 5/7 điểm

Tiêu chí	Thang đánh giá							Tổng hợp theo Tiêu chuẩn 8		
	Chưa đạt			Đạt				Mức trung bình	Số tiêu chí đạt	Tỷ lệ số tiêu chí đạt (%)
	1	2	3	4	5	6	7			
Tiêu chí 8.1					5			5,00	5	100%
Tiêu chí 8.2					5					
Tiêu chí 8.3					5					
Tiêu chí 8.4					5					
Tiêu chí 8.5					5					

### **Tiêu chuẩn 9. Cơ sở vật chất và trang thiết bị**

#### **Mở đầu**

Trường ĐHQN có tổng diện tích 241.298 m<sup>2</sup>, bao gồm cơ sở chính tại 170 An Dương Vương, TP. Quy Nhơn với 131.796 m<sup>2</sup> và khu thực nghiệm tại Nhơn Tân, An Nhơn rộng 109.502 m<sup>2</sup>. Hệ thống CSVC và trang thiết bị của Trường được đầu tư đồng bộ, đáp ứng tối đa nhu cầu đào tạo và NCKH của CB, GV và NH. Các phòng học và phòng chức năng được trang bị đầy đủ thiết bị hiện đại, thư viện phong phú với giáo trình, tài liệu, tạp chí đa dạng, hỗ trợ tối ưu cho việc học tập và nghiên cứu. Hệ thống Internet phủ sóng toàn trường, kết hợp với các

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

phần mềm quản lý thông minh, giúp tối ưu hóa công tác giảng dạy và quản lý đào tạo.

Bên cạnh đó, Trường có không gian cảnh quan xanh, sạch, đẹp, tạo môi trường học tập trong lành, an ninh và an toàn. Hệ thống sân bóng, nhà thi đấu hiện đại được đầu tư bài bản, phục vụ cho các hoạt động thể dục thể thao, góp phần nâng cao đời sống tinh thần và sức khỏe của GV, SV.

Trong giai đoạn 2020-2025, Trường tập trung hoàn thiện, mở rộng CSVC, nâng cấp trang thiết bị và hệ thống công nghệ thông tin, đồng thời cập nhật giáo trình và tài liệu học tập theo hướng hiện đại. Công tác cải tạo cảnh quan, đảm bảo môi trường xanh, an toàn, chú trọng sức khỏe và an ninh trật tự được đẩy mạnh, góp phần hướng đến mục tiêu phát triển bền vững và nâng cao chất lượng giáo dục.

**Tiêu chí 9.1. Có hệ thống phòng làm việc, phòng học và các phòng chức năng với các thiết bị phù hợp để hỗ trợ các hoạt động đào tạo và nghiên cứu**

#### ***1. Mô tả hiện trạng***

Trường ĐHQN có CSVC đảm bảo phục vụ tốt công tác đào tạo với hệ thống phòng làm việc, phòng học và các phòng chức năng phù hợp, đáp ứng tỷ lệ diện tích/NH theo đúng quy định, hỗ trợ các hoạt động đào tạo và phục vụ CTĐT. Nhà trường có 05 khu giảng đường (A1, A2, A3, A5, A8), 04 phòng hội thảo, 03 hội trường lớn, cùng nhà 4 tầng với 144 phòng học, tổng diện tích sàn xây dựng là 25.748m<sup>2</sup>. Ngoài ra, Nhà trường có 01 thư viện với 700 chỗ ngồi, được trang bị hệ thống máy tính kết nối Internet, liên kết với hệ thống học liệu quốc gia và quốc tế, giúp CB, GV và SV khai thác dữ liệu phục vụ học tập và nghiên cứu. Trong tổng số phòng học, có 30 phòng học có sức chứa từ 100 đến 200 chỗ, 101 phòng học có sức chứa từ 50 đến 100 chỗ, 13 phòng học dưới 50 chỗ và 02 phòng học đa năng, mỗi phòng có sức chứa 40 chỗ [H9.09.01.01]\*. Trung bình, diện tích đất tính theo SV hàng năm khoảng 18m<sup>2</sup>/SV và diện tích sàn trung bình đạt 6,6m<sup>2</sup>/SV.

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

Nhà trường có hệ thống phòng làm việc, phòng học và các phòng chức năng được trang bị đầy đủ trang thiết bị hiện đại, hỗ trợ giảng dạy, học tập và nghiên cứu. Các phòng học đều được trang bị bàn ghế, máy chiếu, tivi, bảng, hệ thống điện chiếu sáng, quạt thông gió, Internet không dây, đảm bảo môi trường học tập tiện nghi. SV ngành SPDL sử dụng các phòng học đa phương tiện tại giảng đường (75 phòng), phòng học thông minh (01 phòng), cùng 15 phòng thực hành ngoại ngữ và tin học, theo sự sắp xếp của Phòng Đào tạo.

Văn phòng Khoa SP được bố trí tại tầng 8 của nhà 15 tầng, gồm 01 văn phòng làm việc và 01 phòng họp. Các phòng này được trang bị bàn ghế, tủ tài liệu, máy tính với phần mềm quản lý đào tạo, máy in, máy chiếu, kết nối Internet nhằm hỗ trợ công tác quản lý, nghiên cứu khoa học và trao đổi học thuật với các chuyên gia trong nước và quốc tế [H9.09.01.02]. Hệ thống máy tính tại văn phòng Khoa được cài đặt các phần mềm phục vụ quản lý đào tạo, như đăng ký TC, quản lý thi HP. Hệ thống CSVC của Khoa SP được duy tu, bảo dưỡng và nâng cấp định kỳ, đảm bảo hoạt động giảng dạy và nghiên cứu diễn ra thuận lợi [H9.09.01.03], [H9.09.01.04]\*. Tuy nhiên, Khoa SP hiện chưa có phòng làm việc và phòng sinh hoạt chuyên môn riêng cho từng Bộ môn, gây ảnh hưởng đến công tác giảng dạy và nghiên cứu chuyên sâu.

Nhằm nâng cao chất lượng CSVC, Nhà trường tổ chức khảo sát mức độ hài lòng của CB, GV, viên chức và NH về hệ thống phòng học, phòng làm việc và các phòng chức năng. Kết quả khảo sát là cơ sở quan trọng để Nhà trường và Khoa đưa ra các biện pháp điều chỉnh, bổ sung trang thiết bị, cải tạo, nâng cấp phòng học, hội trường, thư viện, đáp ứng tối đa nhu cầu đào tạo và nghiên cứu khoa học [H9.09.01.05]\*.

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

## 2. Điểm mạnh

Nhà trường có hệ thống phòng làm việc, phòng học và các phòng chức năng hiện đại, đảm bảo diện tích theo quy định, phục vụ hiệu quả các hoạt động đào tạo và NCKH của GV, SV Khoa SP.

Hệ thống phòng làm việc và phòng chức năng được trang bị đầy đủ trang thiết bị hiện đại, bao gồm máy tính, máy chiếu, hệ thống Internet, bàn ghế tiêu chuẩn, giúp hỗ trợ tối đa công tác giảng dạy, học tập và nghiên cứu, đáp ứng yêu cầu của CTĐT. **3. Điểm tồn tại**

Hiện tại, Khoa SP chưa có hệ thống phòng làm việc và phòng sinh hoạt chuyên môn riêng cho từng Bộ môn, gây hạn chế trong trao đổi học thuật, nghiên cứu chuyên sâu và ảnh hưởng đến công tác giảng dạy, nghiên cứu khoa học của GV. Việc bố trí không gian làm việc khoa học, riêng biệt cho từng Bộ môn là vấn đề cần được xem xét và cải thiện để nâng cao hiệu quả đào tạo.

## 4. Kế hoạch hành động

TT	Mục tiêu	Nội dung	Đơn vị, người thực hiện	Thời gian thực hiện	Ghi chú
1	Khắc phục tồn tại	Nhà trường bố trí phòng làm việc, phòng sinh hoạt chuyên môn riêng cho từng Bộ môn đảm bảo việc sinh hoạt chuyên môn, để GV có chỗ ngồi làm việc, NCKH và tiếp xúc với SV để hướng dẫn HP, đồ án, đề án.	Phòng Đào tạo, Phòng CSVC, Phòng HC - TC, Khoa SP	Hàng năm, từ năm học 2025-2026	
2	Phát huy điểm mạnh	Nhà trường tiếp tục trang bị hệ thống trang thiết bị đầy đủ hơn ở các phòng học, phòng chức năng nhằm nâng cao hơn hoạt động giảng dạy, học tập của GV	Phòng HC - TC, Phòng CSVC, Khoa SP	Hàng năm, từ năm học 2025-2026	

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

		và SV.			
		Khoa SP tiếp tục hoàn thiện cơ sở cho các phòng nghiệp vụ để hỗ trợ có hiệu quả hơn và thu hút GV, SV trong Phòng HC - TC, Phòng CSVC, Khoa SP Khoa đến làm việc.	Phòng Hành chính - tổng hợp, Phòng CSVC, Khoa SP	Hàng năm, từ năm học 2025-2026	

**5. Tự đánh giá:** Mức đạt được của tiêu chí là 5/7.

**Tiêu chí 9.2. Thư viện và các nguồn học liệu phù hợp và được cập nhật để hỗ trợ các hoạt động đào tạo và nghiên cứu.**

**1. Mô tả hiện trạng**

Nhà trường có hệ thống Thư viện phục vụ hoạt động đào tạo và nghiên cứu của CTĐT, đóng vai trò là đơn vị tổ chức và quản lý các hoạt động thông tin - thư viện, hỗ trợ công tác giảng dạy, NCKH của GV, HV và SV trong toàn Trường. Hệ thống thư viện và các nguồn học liệu đa dạng đã tạo điều kiện thuận lợi để SV ngành SPĐL tiếp cận nguồn tài liệu phong phú, bao gồm giáo trình, sách tham khảo bằng tiếng Việt và tiếng nước ngoài.

Thư viện Trường ĐHQN có tổng diện tích 3.339 m<sup>2</sup>, bao gồm tòa nhà trung tâm 3 tầng mang kiến trúc Pháp cổ và một dãy nhà trệt liền kề. Thư viện có 01 phòng giáo trình và 12 phòng đọc, đáp ứng khoảng 700 chỗ ngồi, trong đó có 02 phòng đọc mở, 01 phòng mượn, 01 phòng đọc thân thiện (phòng seminar của Khoa Toán), 02 phòng truy cập Internet với 60 máy tính kết nối mạng tốc độ cao, cùng 07 phòng tự học [H9.09.02.01]. Để hỗ trợ NH, thư viện đã gắn bảng hướng dẫn tra cứu tài liệu tại các khu vực như hành lang, phòng đọc, phòng máy tính và trên website chính thức (<http://lib.qnu.edu.vn/thu-vien>). Đồng thời, thư viện đã ban hành Nội quy sử dụng, công khai các văn bản hướng dẫn về thời

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

gian phục vụ, quy trình mượn trả tài liệu, và quy định đền sách. Trong các buổi sinh hoạt công dân đầu khóa, Thư viện tổ chức hướng dẫn SV khai thác và sử dụng nguồn học liệu của Trường **[H9.09.02.02]**.

Bên cạnh đó, thư viện được trang bị đầy đủ CSVC gồm bàn ghế, máy tính, phần mềm tra cứu, cùng nguồn học liệu phong phú như sách, tạp chí, e-books, cơ sở dữ liệu điện tử. Tuy nhiên, hệ thống thư viện vẫn chưa được hiện đại hóa toàn diện, nhiều quy trình quản lý và tra cứu còn dựa theo mô hình truyền thống, gây một số hạn chế trong việc tiếp cận thông tin. Nhận thấy điều này, thư viện đã đề xuất các biện pháp đổi mới, hướng đến tối ưu hóa quy trình hoạt động nhằm nâng cao hiệu suất tra cứu cho bạn đọc **[H9.09.02.03]**.

Trong công tác hỗ trợ tra cứu tài liệu, thư viện đã triển khai hướng dẫn khai thác cơ sở dữ liệu thông qua các phần mềm chuyên dụng như CDS/ISIS, ProQuest Central, CSDL Mathscunet, và Thư viện pháp luật trực tuyến, giúp GV, SV và HV dễ dàng tiếp cận các nguồn tài nguyên học thuật quan trọng **[H9.09.02.04]**.

Thư viện không ngừng cập nhật và bổ sung tài liệu nhằm đáp ứng nhu cầu đào tạo và nghiên cứu. Hiện tại, thư viện đang quản lý gần 30.000 đầu sách (bao gồm sách Việt văn và Ngoại văn), gần 3.000 luận văn, luận án, đồ án, hơn 70 đầu báo và tạp chí trong nước và quốc tế. Đối với ngành SPĐL, thư viện cung cấp 1.245 đầu sách chuyên ngành, 274 luận văn, 74 tài liệu tham khảo, 106 giáo trình và bài giảng, 28 từ điển, phục vụ trực tiếp cho việc học tập và nghiên cứu. Thư viện cũng phối hợp với các khoa chuyên môn để cập nhật danh mục tài liệu hàng năm. Tuy nhiên, một số ngành học vẫn chưa được bổ sung tài liệu tham khảo kịp thời, ảnh hưởng đến quá trình tra cứu và nghiên cứu của SV.

Trong giai đoạn 2017-2023, thư viện đã bổ sung 1.186 tài liệu mới, bao gồm sách chuyên ngành, giáo trình, bài giảng và tài liệu tham khảo. Riêng trong năm 2020, thư viện đã cập nhật 805 đầu tài liệu mới. Hàng năm, danh mục giáo trình, sách tiếng Anh, sách tham khảo, tập bài giảng được Trung tâm gửi về Khoa SP để rà soát và cập nhật, đảm bảo nguồn học liệu phục vụ tốt nhất cho

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

SV ngành SPĐL. Tuy nhiên, không gian phòng đọc chưa được cải tạo theo hướng hiện đại, tiện nghi, làm giảm sự thu hút đối với SV.

Dưới sự chỉ đạo của Ban Lãnh đạo Khoa, các GV thường xuyên cập nhật bài giảng, biên soạn giáo trình mới phục vụ HP, đồng thời hằng năm các khoa cũng rà soát và đề xuất bổ sung tài liệu cho thư viện để đáp ứng nhu cầu đào tạo. Nhờ đó, nguồn học liệu của thư viện luôn được cập nhật và đổi mới, đáp ứng nhu cầu học tập và nghiên cứu của toàn GV, SV, đặc biệt là ngành SPĐL **[H9.09.02.05], [H9.09.02.06]**.

Dựa trên các quy định của Bộ GD&ĐT, hệ thống giám sát cấp Trường và cấp Khoa theo dõi sát sao quá trình học tập, rèn luyện, KQHT của SV. CTĐT của Trường ĐHQN công khai chi tiết mục tiêu đào tạo, phương thức kiểm tra, đánh giá, bao gồm mức độ chuyên cần, thái độ học tập, phương thức kiểm tra giữa kỳ và cuối kỳ. SV được giám sát chặt chẽ trong mỗi tiết học cũng như suốt quá trình học tập bởi GV phụ trách HP **[H1.01.01.09]**.

Thư viện Trường ĐHQN có hệ thống dữ liệu theo dõi nhằm hỗ trợ đào tạo và nghiên cứu. Hằng năm, thư viện tổ chức khảo sát mức độ hài lòng của GV, SV và HV về tài liệu và CSVC, qua đó đánh giá mức độ đáp ứng nhu cầu đào tạo. Kết quả khảo sát cho thấy đa số GV, SV và HV đánh giá nguồn tài liệu đầy đủ, quy trình mượn trả rõ ràng, và 90% bạn đọc nhận xét thư viện có không gian học tập và tra cứu phù hợp **[H9.09.02.07]**.

Nhằm thúc đẩy phong trào đọc sách và phát triển văn hóa đọc, Thư viện phối hợp với Hội SV tổ chức sự kiện “Ngày sách Việt Nam”, đồng thời trưng bày bản đồ và tư liệu nhằm lan tỏa tinh thần học tập và nghiên cứu trong cộng đồng SV **[H9.09.02.08]**.

Nhìn chung, Thư viện Trường ĐHQN đã cơ bản đáp ứng tốt nhu cầu đào tạo và nghiên cứu của toàn trường, đặc biệt là đối với ngành SPĐL. Các quy trình mượn trả tài liệu được thực hiện minh bạch và rõ ràng. Với định hướng đổi mới, Thư viện hứa hẹn sẽ tiếp tục cải tiến, nâng cao chất lượng phục vụ, mang lại trải nghiệm học tập và nghiên cứu hiệu quả hơn trong tương lai.

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

## **2. Điểm mạnh**

Nhà trường có hệ thống thư viện và phòng đọc được trang bị đầy đủ thiết bị nhằm phục vụ hiệu quả cho hoạt động đào tạo và nghiên cứu đối với ngành SPDL. Thư viện và phòng đọc đều có nội quy, bảng hướng dẫn rõ ràng, giúp NH dễ dàng tiếp cận, tra cứu và sử dụng CSVC cũng như nguồn học liệu.

Nguồn học liệu tại thư viện đa dạng, bao gồm giáo trình, tài liệu, sách tham khảo ở cả dạng bản in và bản điện tử, đáp ứng nhu cầu học tập và nghiên cứu của SV, GV ngành SPDL. Để nâng cao chất lượng phục vụ, thư viện thường xuyên tiến hành lấy ý kiến đánh giá từ GV, SV và các bên liên quan nhằm xây dựng dữ liệu theo dõi, cải thiện hoạt động quản lý và phát triển nguồn tài liệu.

## **3. Điểm tồn tại**

Hiện nay, các đề án đổi mới của thư viện chưa thực sự theo hướng hiện đại hóa, dẫn đến nhiều quy trình trong công tác quản lý và tra cứu vẫn còn dựa vào mô hình truyền thống, chưa tận dụng tối ưu công nghệ số. Bên cạnh đó, thư viện chưa cải tạo phòng đọc theo hướng tiện nghi, hiện đại, chưa tạo được sự thu hút đối với SV. Ngoài ra, nguồn tài liệu tham khảo cho một số ngành học vẫn chưa được cập nhật kịp thời, ảnh hưởng đến việc tiếp cận thông tin mới của SV và GV.

## **4. Kế hoạch hành động**

<b>TT</b>	<b>Mục tiêu</b>	<b>Nội dung</b>	<b>Đơn vị, người thực hiện</b>	<b>Thời gian thực hiện</b>	<b>Ghi chú</b>
1	Khắc phục tồn tại	Nhà trường tiếp tục đầu tư và trang bị phần mềm quản lý Thư viện hiện đại trong thời gian tới, xây dựng cổng thông tin điện tử và phát triển tài nguyên số. Cần có kế hoạch nâng cấp, và cải tạo phòng đọc theo hướng hiện đại, tiện nghi.	Phòng CSVC, Thư viện, Khoa SP	Hàng năm, từ năm học 2025-2026	

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.



		Thư viện cần cập nhật nguồn tài liệu tham khảo và tài liệu nước ngoài kịp thời, đáp ứng nhu cầu đào tạo, NCKH của SV.			
2	Phát huy điểm mạnh	Tiếp tục cập nhật nguồn tài liệu, nguồn tài liệu nước ngoài, nguồn tài liệu số và các phần mềm khai thác dữ liệu.	Thư viện	Hàng năm, từ năm học 2025-2026	
		Thư viện tiếp tục tiến hành thu thập ý kiến đánh giá của GV, SV qua các kênh để điều chỉnh mức độ phù hợp nhằm xây dựng dữ liệu theo dõi về hoạt động của đơn vị.	Thư viện	Hàng năm, từ năm học 2025-2026	

**5. Tự đánh giá:** Mức đạt được của tiêu chí 5/7.

**Tiêu chí 9.3. Phòng thí nghiệm, thực hành và trang thiết bị phù hợp và được cập nhật để hỗ trợ các hoạt động đào tạo và nghiên cứu.**

**1. Mô tả hiện trạng**

Với mục tiêu nâng cao CLĐT, Trường ĐHQN luôn chú trọng đầu tư phát triển hệ thống phòng thí nghiệm - thực hành với các trang thiết bị hiện đại, phù hợp với nhu cầu đào tạo của từng môn học. Trước năm 2019, SV ngành SPDL được sử dụng 08 phòng Lab tại khu nhà A7 để phục vụ học tập và thực hành [H9.09.03.01]. Từ năm học 2020, Nhà trường đã xây dựng hai phòng học thông minh đa năng tại nhà A1 (phòng 109 và 110) thay thế cho các phòng Lab cũ. Các phòng học này được trang bị màn hình tương tác, máy tính hiện đại, loa âm thanh nổi, tai nghe chuyên dụng, cùng hệ thống bàn ghế thiết kế mới phù hợp với môi trường học tập thông minh. Bên cạnh đó, hệ thống phần mềm ứng dụng được tích hợp đầy đủ các tính năng hỗ trợ giảng dạy và học tập hiệu quả [H9.09.03.02].

Hàng năm, Nhà trường tiến hành duy tu, bảo dưỡng, cập nhật và nâng cấp hệ thống phòng Lab, phòng học thông minh, phòng thí nghiệm - thực hành và <sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

các trang thiết bị đi kèm nhằm đáp ứng tốt nhu cầu đào tạo và nghiên cứu. Tuy nhiên, vào một số thời điểm, công tác bảo trì, bảo dưỡng chưa được thực hiện kịp thời, ảnh hưởng đến hiệu quả sử dụng. Để khắc phục vấn đề này, Nhà trường đã thực hiện kiểm tra định kỳ, tiến hành bảo trì, sửa chữa và nâng cấp thiết bị nhằm đảm bảo sự phù hợp với các thay đổi trong CTĐT **[H9.09.03.03]**, **[H9.09.03.04]**.

Dưới sự chỉ đạo của Nhà trường và sự quản lý thống nhất của Phòng CSVC, cùng với đội ngũ nhân viên chuyên trách, việc quản lý và sử dụng trang thiết bị luôn được đảm bảo hiệu quả. Hiện tại, phần mềm quản lý tài sản của Nhà trường đang từng bước hoàn thiện, tuy nhiên vẫn chưa triển khai phân quyền đến các khoa và phòng ban để tối ưu hóa vai trò quản lý của từng đơn vị. Nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho SV thực hành tin học, ngoại ngữ gắn với đặc thù nghề nghiệp, Nhà trường đã ban hành Quy định sử dụng phòng máy rõ ràng, giúp SV có thể khai thác và sử dụng thiết bị một cách hợp lý **[H9.09.03.05]**.

Nhà trường đặc biệt quan tâm đến hiệu quả sử dụng của các thiết bị trong phòng học, đặc biệt là phòng thực hành ngoại ngữ. Để hỗ trợ tốt nhất cho SV, Nhà trường đã bố trí nhân viên hướng dẫn sử dụng tại phòng thực hành tin học, phòng Lab, đồng thời thực hiện quản lý thông qua hệ thống hồ sơ theo dõi hoạt động **[H9.09.03.06]**. Bên cạnh đó, cuối mỗi năm học, Nhà trường triển khai khảo sát sự hài lòng của SV và GV về mức độ đáp ứng của trang thiết bị cũng như chất lượng phục vụ của CSVC. Dựa trên kết quả khảo sát, Nhà trường và Khoa sẽ đưa ra các giải pháp phù hợp nhằm nâng cao hiệu quả quản lý và sử dụng trang thiết bị **[H9.09.03.07]**.

Riêng Khoa SP được trang bị ba phòng NVSP tại khu A7, phục vụ SV rèn luyện nghiệp vụ sư phạm. Các phòng này được trang bị bàn ghế, máy chiếu, đồ dùng dạy học, quạt điện, điều hòa, đảm bảo điều kiện ánh sáng và nhiệt độ phù hợp với nhu cầu thực hành nghề nghiệp của SV ngành SPĐL nói riêng và SV Khoa SP nói chung **[H9.09.03.08]**. Tuy nhiên, một số trang thiết bị tại các phòng thực hành và NVSP chưa được khai thác tối đa do hạn chế trong công tác

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

điều phối hoặc thiếu giải pháp tối ưu hóa hiệu suất sử dụng. Nhà trường đang từng bước khắc phục vấn đề này để nâng cao hiệu quả sử dụng thiết bị.

Nhìn chung, hệ thống trang thiết bị của Nhà trường đã tạo điều kiện thuận lợi để SV ngành SPDL tiếp cận môi trường làm việc thực tế, đồng thời hỗ trợ tích cực cho hoạt động đào tạo và nghiên cứu.

### **2. Điểm mạnh**

Nhà trường đã trang bị đầy đủ phòng thực hành nghiệp vụ và các trang thiết bị phù hợp để hỗ trợ các hoạt động đào tạo và nghiên cứu đối với ngành SPDL. Các trang thiết bị này được duy tu, bảo dưỡng và nâng cấp thường xuyên để đảm bảo đáp ứng tốt nhu cầu giảng dạy và nghiên cứu. Mỗi phòng thực hành đều có nhân viên phụ trách hỗ trợ, phục vụ, và được quản lý thông qua hồ sơ theo dõi chi tiết. Hàng năm, Nhà trường tiến hành đánh giá hiệu quả sử dụng các trang thiết bị, nhằm cải thiện và nâng cao chất lượng đào tạo.

### **3. Điểm tồn tại**

Mặc dù Nhà trường đã triển khai phần mềm quản lý tài sản, nhưng chưa có cơ chế phân quyền cho các khoa và phòng chức năng tham gia quản lý tài sản của đơn vị mình, điều này gây khó khăn trong việc quản lý tài sản hiệu quả. Công tác bảo dưỡng và bảo trì trang thiết bị được thực hiện định kỳ, tuy nhiên ở một số thời điểm, công tác này chưa được kịp thời, ảnh hưởng đến việc sử dụng thiết bị trong công tác giảng dạy và nghiên cứu. Một số trang thiết bị tại các phòng thực hành nghiệp vụ của Khoa SP vẫn chưa được khai thác hiệu quả, cần có biện pháp tối ưu hơn để phát huy hết khả năng sử dụng của các thiết bị này.

### **4. Kế hoạch hành động**

<b>TT</b>	<b>Mục tiêu</b>	<b>Nội dung</b>	<b>Đơn vị, người thực hiện</b>	<b>Thời gian thực hiện</b>	<b>Ghi chú</b>
1	Khắc phục tồn tại	Các phòng thực hành, phòng Nghiệp vụ của Khoa cần được đầu tư trang bị thêm các trang	Phòng CSVC, Khoa SP	Hàng năm, từ năm học 2025-2026	

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

		thiết bị hiện đại để phục vụ được tốt hơn và thu hút SV, GV đến thực hành nghề nghiệp.			
2	Phát huy điểm mạnh	Tiếp tục hoàn thiện phòng nghiệp vụ SP đầy đủ các trang thiết bị hiện đại hơn nữa để phục vụ tốt cho việc rèn luyện nghiệp vụ cho SV và GV.	Trường ĐHQN, Khoa SP	Hàng năm, từ năm học 2025-2026	
		Tiếp tục đầu tư các trang thiết bị hiện đại hơn nữa, nâng cho phòng thực hành tin học, đáp ứng tốt các yêu cầu của thời đại công nghệ đảm bảo hỗ trợ tốt nhất các hoạt động đào tạo và nghiên cứu của SV.	Trường ĐHQN, Khoa SP	Hàng năm, từ năm học 2025-2026	
		Công tác kiểm tra, bảo dưỡng và nâng cấp thiết bị cần được kịp thời và thường xuyên hơn.	Trường ĐHQN	Hàng năm, từ năm học 2025-2026	

**5. Tự đánh giá:** Mức đạt được của tiêu chí 5/7.

**Tiêu chí 9.4. Hệ thống công nghệ thông tin phù hợp và được cập nhật để hỗ trợ các hoạt động đào tạo và nghiên cứu**

**1. Mô tả hiện trạng**

Trường ĐHQN xây dựng mô hình trường học điện tử, ứng dụng công nghệ thông tin một cách hiệu quả và thiết thực nhằm hiện đại hóa công tác quản lý, đổi mới phương pháp dạy - học, đáp ứng nhu cầu đào tạo và NCKH, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục. Những năm qua, cùng với sự phát triển của công nghệ thông tin, Nhà trường đã không ngừng đầu tư cơ sở vật chất, trang bị máy tính, máy chiếu phục vụ công tác giảng dạy và học tập [H9.09.04.01]. Các tòa nhà như Nhà A7 và Nhà 4 tầng được trang bị đầy đủ thiết bị CNTT phục vụ

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

công tác quản lý, điều hành với hơn 700 máy tính, đảm bảo tất cả SV đến học đều có máy tính để sử dụng. Thư viện được trang bị 60 máy tính phục vụ khai thác tư liệu của SV, CB, cùng hơn 300 máy tính tại các phòng làm việc của các khoa và phòng chức năng [H9.09.04.02]. Khoa SP được đầu tư hệ thống phòng Lab theo đặc thù riêng, đồng thời Nhà trường xây dựng phòng học thông minh, trang bị phần mềm tổ chức thi và hợp tác hỗ trợ ngân hàng đề thi tiếng Anh theo Khung năng lực ngoại ngữ 6 bậc của Việt Nam [H9.09.04.03], [H9.09.04.04].

Nhà trường chú trọng đẩy mạnh ứng dụng CNTT, đầu tư hạ tầng công nghệ phục vụ dạy - học và NCKH. Nhà trường đã hợp đồng với Công ty PSC để nâng cấp và hoàn thiện website, phát triển các phần mềm quản lý như quản lý đào tạo, tính thù lao giảng dạy (PMS), quản trị nhân sự (HRM), khảo sát ý kiến (eSurvey), quản lý tạp chí (JMS), dạy học trực tuyến (e-learning), quản lý tài sản và dữ liệu. Toàn bộ hoạt động của Nhà trường, từ quản lý đào tạo, quản lý SV, giảng viên, các kỳ thi, thời khóa biểu, tài chính, CSVC, đến quản lý thư viện đều được thực hiện khoa học thông qua hệ thống phần mềm. Các phần mềm này được cập nhật thường xuyên nhằm nâng cao hiệu quả vận hành [H9.09.04.05].

Nhằm đảm bảo hệ thống CNTT hoạt động ổn định và an toàn, Nhà trường đã thành lập Trung tâm Công nghệ thông tin và Truyền thông, đóng vai trò tiếp nhận và xử lý các vấn đề kỹ thuật liên quan đến website, đường truyền, mạng máy tính. Trung tâm này có đội ngũ viên chức được phân công nhiệm vụ rõ ràng, phụ trách các hệ thống mạng, máy tính, phần mềm và được Nhà trường tạo điều kiện tham gia các lớp tập huấn để nâng cao trình độ chuyên môn [H9.09.04.06]. Hệ thống wifi phủ sóng toàn trường, đảm bảo viên chức, SV và khách đến làm việc có thể truy cập Internet miễn phí. SV được cấp tài khoản email @qnu.edu.vn, sử dụng máy tính và wifi miễn phí để đăng ký môn học, tra cứu tài liệu trực tuyến [H9.09.04.07].

Hạ tầng CNTT của Nhà trường gồm mạng LAN, Internet tốc độ cao và hệ thống mạng không dây (wifi). Trường hiện sử dụng hai đường truyền FTTH cáp quang tốc độ cao phục vụ phòng máy, phòng tra cứu thông tin tại thư viện, Nhà

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

15 tầng, Nhà 4 tầng, hội trường, giảng đường, khu làm việc và ký túc xá, đồng thời có một đường truyền riêng dành cho máy chủ phục vụ các dịch vụ trực tuyến như website và các tiện ích hỗ trợ đào tạo, NCKH [H9.09.04.08], [H9.09.04.09].

Nhà trường đặc biệt quan tâm đến công tác quảng bá và truyền thông, đã xây dựng cổng thông tin điện tử, thành lập Ban Biên tập Trang Thông tin điện tử, đầu tư nội dung và hình ảnh trên website, đồng thời thường xuyên nâng cấp hệ thống để NH và công chúng có thể dễ dàng tiếp cận thông tin về Nhà trường [H9.09.04.10]. Việc sử dụng thiết bị CNTT được quản lý chặt chẽ thông qua hệ thống sổ theo dõi [H9.09.04.11]. Nhà trường cũng thực hiện sửa chữa, bảo dưỡng định kỳ các phòng máy tính, phần cứng, phần mềm, hệ thống truyền thông và trang thông tin điện tử, đồng thời đẩy mạnh đầu tư nhằm hoàn thiện hạ tầng CNTT [H9.09.04.12].

Nhằm đảm bảo an toàn và bảo mật hệ thống CNTT, Nhà trường triển khai các biện pháp rà soát, khắc phục nguy cơ mất an toàn thông tin trên các nền tảng phần cứng, phần mềm, website [H9.09.04.13]. Để nâng cao nhận thức và kỹ năng bảo mật thông tin, Nhà trường tổ chức các hội thảo khoa học chuyên đề, trang bị kiến thức về an toàn thông tin, bảo vệ dữ liệu và khai thác Internet an toàn cho CB, viên chức [H9.09.04.14]. Hằng năm, Khoa SP và Nhà trường thực hiện khảo sát YKPH của các bên liên quan về hiệu quả hệ thống CNTT. Nội dung này được tích hợp trong các khảo sát về chất lượng ngành học, mức độ hài lòng đối với hoạt động hỗ trợ đào tạo, ý kiến về CTĐT, v.v. Kết quả phản hồi cho thấy CB, GV và NH đánh giá cao hệ thống CNTT của Nhà trường, nhận định rằng hệ thống này cơ bản đáp ứng tốt các nhu cầu học tập, nghiên cứu và quản lý [H9.09.04.15].

## **2. Điểm mạnh**

Hệ thống công nghệ thông tin (CNTT) của Nhà trường, bao gồm máy tính, website, cổng thông tin điện tử, phần cứng, phần mềm và mạng Internet, được

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

triển khai phù hợp nhằm hỗ trợ hiệu quả các hoạt động đào tạo và nghiên cứu đối với ngành SPDL.

Hệ thống CNTT luôn hoạt động ổn định, an toàn, mang lại sự hài lòng và hỗ trợ tích cực cho quá trình giảng dạy, học tập và nghiên cứu. Nhà trường thường xuyên đầu tư, nâng cấp, sửa chữa, duy tu và bảo dưỡng hệ thống để đảm bảo tính hiệu quả và đáp ứng nhu cầu sử dụng.

Định kỳ, Nhà trường tổ chức lấy YKPH từ NH và GV nhằm đánh giá mức độ đáp ứng cũng như hiệu quả sử dụng của hệ thống CNTT, từ đó có các điều chỉnh phù hợp.

### **3. Điểm tồn tại**

Chất lượng wifi tại một số khu vực và vào một số thời điểm chưa đảm bảo, gây ảnh hưởng đến hoạt động giảng dạy và học tập, đặc biệt khi số lượng người dùng lớn và khối lượng truy cập tăng cao.

Phần mềm đăng ký HP chưa vận hành ổn định trong các giai đoạn cao điểm, dẫn đến gián đoạn cho SV trong quá trình đăng ký học phần.

Nhà trường đã triển khai Đề án dạy học trực tuyến, tuy nhiên, đến nay vẫn chưa hoàn thiện, cần tiếp tục điều chỉnh và nâng cấp để đáp ứng tốt hơn nhu cầu giảng dạy và học tập.

### **4. Kế hoạch hành động**

<b>TT</b>	<b>Mục tiêu</b>	<b>Nội dung</b>	<b>Đơn vị, người thực hiện</b>	<b>Thời gian thực hiện</b>	<b>Ghi chú</b>
1	Khắc phục điểm tồn tại	Cần nâng cấp chất lượng hệ thống wifi trong toàn Trường, thực hiện phân luồng đăng ký HP của SV sao cho hợp lý để tránh quá tải. Tiếp tục duy trì sự ổn định và an toàn, thực hiện nâng cấp hệ thống công nghệ thông tin.	Nhà trường, Phòng Đào tạo, Phòng Công nghệ Thông tin - Truyền thông	Hàng năm, từ năm học 2025 - 2026	

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

		Cần triển khai Đề án dạy học trực tuyến.			
2	Phát huy điểm mạnh	Tiếp tục rà soát, bổ sung, nâng cấp và thay thế số máy tính cấu hình thấp và sửa chữa thiết bị kịp thời phục vụ tốt cho hoạt động giảng dạy và nghiên cứu.	Nhà trường, Phòng CSVC, Phòng Hành chính - Tổng hợp, Khoa SP	Hàng năm, từ năm học 2025 - 2026	

**5. Tự đánh giá:** Mức đạt được của tiêu chí là 5/7.

**Tiêu chí 9.5: Các tiêu chuẩn về môi trường, sức khỏe, an ninh trật tự, an toàn được xác định và triển khai có lưu ý đến nhu cầu đặc thù của người khuyết tật.**

#### **1. Mô tả hiện trạng**

ĐHQN luôn chú trọng đến công tác vệ sinh môi trường, sức khỏe của CB và SV, đảm bảo an ninh trật tự, phòng cháy chữa cháy, cải tạo cảnh quan và đầu tư trang thiết bị, dụng cụ y tế tại các khu làm việc và ký túc xá. Môi trường giảng dạy, học tập và NCKH luôn được duy trì theo tiêu chí xanh - sạch - đẹp, đảm bảo an toàn cho CB, GV, SV và học viên.

Nhà trường có các biện pháp kịp thời để khắc phục ô nhiễm môi trường, quản lý chất thải và kiểm soát các điểm gây ô nhiễm [H9.09.05.01], [H9.09.05.02]. Xác định môi trường và cảnh quan là yếu tố cốt lõi, nhà trường chú trọng trồng cây xanh, tạo không gian thoáng mát cho NH. Các văn bản hướng dẫn thực hiện nội dung môi trường theo tiêu chí Môi trường đã được ban hành [H9.09.05.03].

Nhà trường đã đầu tư trang bị CSVC góp phần đảm bảo vệ sinh, hạn chế sự lây lan dịch bệnh. Đặc biệt, các hệ thống công trình vệ sinh bị hư hỏng, xuống cấp luôn được xử lý kịp thời. Công tác thu gom, vận chuyển và xử lý rác thải sinh hoạt được thực hiện hiệu quả, đảm bảo đúng quy định. Điển hình như mô hình thu gom, xử lý rác làm giảm đáng kể lượng rác thu gom, vận chuyển đưa đi xử lý, giải quyết được vấn đề ô nhiễm môi trường do rác thải gây ra. Nhà trường

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.



hợp đồng với doanh nghiệp chuyên trách trong việc thu gom, vận chuyển và xử lý rác thải, nước thải sinh hoạt trước khi thải ra môi trường, đặc biệt là chất thải nguy hại ở các khu thí nghiệm, thực hành **[H9.09.05.04]**.

Trường đã thành lập Trạm Y tế phục vụ cho CB và SV của Trường, đảm bảo về CSVC, thiết bị y tế, nhân lực, đáp ứng nhu cầu được trợ giúp kịp thời cho CB và SV khi gặp vấn đề về sức khỏe. Theo dõi và quản lý tốt sức khỏe SV, giảng viên, viên chức và người lao động. CB và SV Khoa SP nói riêng đều có thể khám chữa bệnh định kỳ và được cấp phát thuốc tại Trạm Y tế **[H9.09.05.05]**. Nhà trường mở các đợt tuyên truyền, truyền thông, tư vấn về giới tính, sức khỏe và đặc biệt quan tâm đến sức khỏe của các SV nữ **[H9.09.05.06]**. Trạm Y tế phối hợp với các bệnh viện ở thành phố Quy Nhơn khám sức khỏe định kỳ mỗi năm 1 lần cho SV, CB và GV **[H9.09.05.07]**.

Từ năm học 2018 - 2019, Nhà trường đã đầu tư hệ thống nước lọc phục vụ nước uống tinh khiết cho SV tại khu vực giảng đường, thư viện, khu thí nghiệm thực hành và ký túc xá. Hàng năm, Trường cũng có các văn bản hướng dẫn để xử lý các trường hợp dịch bệnh bất thường xảy ra để bảo đảm sức khỏe, an toàn cho NH, viên chức và GV **[H9.09.05.08]**. Nhà trường thường xuyên thành lập Đoàn CB kiểm tra vệ sinh an toàn thực phẩm và vệ sinh tại Trường **[H9.09.05.09]**. Các dịch vụ căng-tin trong Trường luôn đảm bảo yêu cầu vệ sinh thực phẩm, đảm bảo an toàn, sức khỏe cho CB, SV. Căng-tin trong Trường cũng đã được Chi cục an toàn vệ sinh thực phẩm của Sở Y tế tỉnh Bình Định cấp Giấy chứng nhận công nhận cơ sở đủ điều kiện an toàn thực phẩm **[H9.09.05.10]**.

Để ngăn chặn sự xâm nhập và lây lan của dịch bệnh, Nhà trường thực hiện có hiệu quả các biện pháp phòng, chống dịch bệnh. Hàng năm, Nhà trường đều tiến hành công tác phun thuốc phòng dịch tại các Ký túc xá, Khu làm việc Trung tâm, Giảng đường và khuôn viên Trường **[H9.09.05.11]**.

Nhà trường đặc biệt chú trọng đảm bảo an ninh, trật tự trong khuôn viên. Đội ngũ Bảo vệ thường xuyên được bồi dưỡng nghiệp vụ để duy trì trật tự, an toàn trong trường. Bộ phận này trực bảo vệ 24/24, kể cả ngày lễ, Tết

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

[H9.09.05.12]. Nhà trường cũng phối hợp với Công an Phường Nguyễn Văn Cừ và các phường lân cận để đảm bảo an ninh, xử lý các sự vụ kịp thời [H9.09.05.13].

Bên cạnh đó, nhà trường thành lập đoàn công tác phối hợp với công an địa phương để kiểm tra, theo dõi tình hình SV nội trú và ngoại trú. Trường còn có lực lượng hỗ trợ tại các sự kiện đông người, bao gồm Trung đội tự vệ và Đội Thanh niên xung kích [H9.09.05.14].

Nhà trường ban hành Quy ước hoạt động mô hình “ĐHQN an toàn về an ninh trật tự”, tạo điều kiện để viên chức, người lao động và SV chủ động trong công tác phòng chống cháy nổ và đảm bảo an toàn chính trị, trật tự xã hội [H9.09.05.15]. Nội quy về phòng cháy chữa cháy, hình ảnh thiết bị chữa cháy được niêm yết tại giảng đường, ký túc xá, phòng thí nghiệm, đảm bảo tuân thủ quy định về an toàn [H9.09.05.16].

Trường trang bị đầy đủ phương tiện PCCC, niêm yết nội quy và tiêu lệnh chữa cháy. Các kế hoạch PCCC được xây dựng và phổ biến rộng rãi. Nhà trường phối hợp với Phòng Cảnh sát PCCC & Cứu nạn, cứu hộ - Công an tỉnh Bình Định để tập huấn và diễn tập ứng phó với các tai nạn lao động, cháy nổ. Các buổi tuyên truyền và rút kinh nghiệm diễn tập cũng được tổ chức thường xuyên [H9.09.05.17].

Hàng năm, trường tổ chức tổng kết, báo cáo sơ kết nhằm đánh giá và rút kinh nghiệm các hoạt động về môi trường, sức khỏe, an toàn. Nội dung đánh giá bao gồm an ninh trật tự ký túc xá, an toàn giao thông, sức khỏe và an toàn cho NH, viên chức, GV [H9.09.05.18].

Nhà trường quan tâm, động viên và có chính sách khen thưởng kịp thời cho SV khuyết tật [H9.09.05.19]. Qua khảo sát mức độ hài lòng về môi trường và hệ thống CSVC, CB, GV và NH đều đánh giá ở mức khá cao [H9.09.05.20].

Với những kết quả đạt được, trường đã được UBND tỉnh Bình Định công nhận “An toàn về an ninh, trật tự” năm học 2017-2018. Đến cuối năm 2023, dưới sự chỉ đạo của Công an Phường Nguyễn Văn Cừ, trường đã ra quyết định

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

đề nghị UBND tỉnh Bình Định xét duyệt và công nhận đạt tiêu chuẩn “An toàn về an ninh, trật tự” năm 2023, đồng thời phân loại phong trào Toàn dân bảo vệ An ninh Tổ quốc loại xuất sắc [H9.09.05.21].

### 2. Điểm mạnh

Nhà trường luôn chú trọng đến công tác vệ sinh môi trường, sức khỏe, an toàn thực phẩm, an ninh trật tự và phòng chống cháy nổ cho CB, GV và SV. Trường đã ban hành đầy đủ các văn bản quy định về tiêu chuẩn môi trường, sức khỏe và an toàn. Đồng thời, nhà trường quan tâm đến việc lấy YKPH từ các bên liên quan nhằm có những điều chỉnh kịp thời, đảm bảo xử lý hiệu quả và an toàn các tình huống phát sinh.

### 3. Điểm tồn tại

Một số khu vực trong trường còn thiếu cây xanh, đặc biệt là khu vực bãi xe của SV. Nội dung về vệ sinh an toàn thực phẩm chưa được lồng ghép vào các tiết sinh hoạt hàng tháng.

### 4. Kế hoạch hành động

TT	Mục tiêu	Nội dung	Đơn vị, người thực hiện	Thời gian thực hiện	Ghi chú
1	Khắc phục điểm tồn tại	Cần trồng các loại cây xanh tán rộng, phát triển nhanh, đặc biệt là khu vực được thiết kế để xe của SV.	Nhà trường, Phòng CTCT&SV, Phòng Hành chính - Tổng hợp	Hàng năm, từ năm học 2025 - 2026	
		Cần đưa vấn đề vệ sinh an toàn thực phẩm trong Trường vào nội dung các tiết sinh hoạt hàng tháng.	Nhà trường, Phòng CTCT&SV	Hàng năm, từ năm học 2025- 2026	
2	Phát huy điểm	Tiếp tục quan tâm đến các tiêu chuẩn về môi trường, sức	Nhà trường	Hàng năm,	

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

	mạnh	khỏe và an toàn cho NH và CB, GV trong trường; Xử lý kịp thời và an toàn các tình huống khẩn cấp.		từ năm học 2025 - 2026	
		Tiếp tục chú trọng đến việc lấy YKPH của SV, của các bên liên quan.	Nhà trường	Hàng năm, từ năm học 2025-2026	

**5. Tự đánh giá:** *Mức đạt được của tiêu chí 5/7.*

#### **Kết luận về Tiêu chuẩn 9**

Trong giai đoạn 2020-2025, Khoa SP được Nhà trường hỗ trợ về CSVC và trang thiết bị phục vụ giảng dạy, NCKH. Hệ thống phòng học và phòng chức năng đáp ứng nhu cầu đào tạo ngành SPĐL. Thư viện cung cấp tài liệu tham khảo phong phú, hệ thống CNTT hiện đại hỗ trợ hiệu quả cho hoạt động học tập, giảng dạy và NCKH. Cơ sở vật chất phục vụ rèn luyện thể chất đầy đủ, chính sách đảm bảo an toàn, sức khỏe và môi trường được triển khai hiệu quả.

Tuy nhiên, vẫn còn một số hạn chế: chưa có phòng làm việc riêng cho từng Bộ môn; thư viện cần được hiện đại hóa và bổ sung thêm tài liệu; trang thiết bị phòng thực hành chưa đầy đủ; khu vực nhà xe SV thiếu cây xanh; công tác đảm bảo vệ sinh an toàn thực phẩm chưa được chú trọng đúng mức.

Trong thời gian tới, Khoa SP sẽ phối hợp với các đơn vị liên quan để nâng cấp máy móc, thiết bị; khai thác hiệu quả CNTT trong đào tạo và nghiên cứu; đề xuất xây dựng thư viện điện tử, cải thiện hệ thống wifi; đồng thời tăng cường việc lấy ý kiến về môi trường, an toàn và sức khỏe nhằm nâng cao chất lượng giảng dạy và học tập.

Tự đánh giá theo 5 tiêu chí của tiêu chuẩn này, ngành SPĐL đã đạt yêu cầu 5/5 tiêu chí với số điểm mỗi tiêu chí là 5/7 điểm.

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

Tiêu chí	Thang đánh giá							Tổng hợp theo Tiêu chuẩn 9		
	Chưa đạt			Đạt				Mức trung bình	Số tiêu chí đạt	Tỷ lệ số tiêu chí đạt (%)
	1	2	3	4	5	6	7			
Tiêu chí 9.1					5			5,0	5	100%
Tiêu chí 9.2					5					
Tiêu chí 9.3					5					
Tiêu chí 9.4					5					
Tiêu chí 9.5					5					

## **Tiêu chuẩn 10. Nâng cao chất lượng**

### **Mở đầu**

Nâng cao chất lượng GDĐH là yếu tố quyết định sự phát triển của trường ĐH. Vì vậy, Trường ĐHQN và Khoa luôn chú trọng cải thiện chất lượng các ngành đào tạo. Công tác này được thực hiện chặt chẽ, dựa trên quy định của Bộ GD&ĐT và Trường ĐHQN, kết hợp thông tin phản hồi từ GV, SV, cựu SV, nhà tuyển dụng. Nhà trường và Khoa thường xuyên rà soát, cải tiến CTĐT, CTDH để nâng cao chất lượng dạy và học. Đồng thời, các kết quả NCKH cũng được áp dụng nhằm đáp ứng tốt hơn nhu cầu của NH và xã hội.

***Tiêu chí 10.1. Thông tin phản hồi và nhu cầu của các bên liên quan được sử dụng làm căn cứ để thiết kế và phát triển chương trình dạy học***

### **1. Mô tả hiện trạng**

Trường ĐHQN đã ban hành Quy định về xây dựng và phát triển CTĐT trong đó ghi rõ quy trình thiết kế CTDH có bước lấy YKPH của NH và các bên liên quan [H2.02.01.02]\*. Nhà Trường có hệ thống thu thập thông tin về nhu cầu nguồn nhân lực của xã hội và hệ thống thu thập thông tin phản hồi từ NH và các bên liên quan (gồm NH, chuyên gia, nhà sử dụng lao động, GV, và cựu SV) khi thiết kế CTDH. Cụ thể, Nhà Trường đã ban hành quy định lấy YKPH các bên liên quan tại Trường ĐHQN, trong đó quy định cụ thể các đơn vị thực hiện, quy trình tổ chức khảo sát ý kiến cho các đối tượng khác nhau. Nội dung khảo sát rất

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

đa dạng về các hoạt động khác nhau và mỗi loại khảo sát đều có quy trình rõ ràng, cụ thể. Đối với việc khảo sát NH, phòng KT&ĐBCL lập kế hoạch khảo sát, thông báo đến các khoa và triển khai cho sinh viên thực hiện khảo sát qua tài khoản cá nhân. Khoa và phòng CTCT&SV tuyên truyền mục đích yêu cầu của việc lấy ý kiến người học và đôn đốc thúc sinh viên thực hiện khảo sát. Sau đó, phòng KR&ĐBCL thống kê dữ liệu khảo sát, lập báo cáo tổng hợp và tách và gửi riêng kết quả khảo sát cho khoa. Khoa tiếp tục tổ chức họp thảo luận về kết quả khảo sát và lập báo cáo về việc sử dụng thông tin khảo sát và các giải pháp cải tiến chất lượng. Tương tự, đối với việc khảo sát cựu NH và nhà sử dụng lao động, Khoa lập kế hoạch khảo sát và tổ chức khảo sát ý kiến bằng nhiều hình thức như trực tiếp, phát phiếu, qua email. Sau khi thu nhận thông tin phản hồi, khoa viết báo cáo tổng hợp, tổ chức họp thảo luận và lập báo cáo về việc sử dụng thông tin khảo sát và đề xuất các giải pháp cải tiến CLĐT [H8.08.05.10]. Trên cơ sở Kế hoạch Đảm bảo chất lượng giáo dục hàng năm, Nhà trường tiến hành các loại khảo sát, xác định đơn vị chịu trách nhiệm thu thập, xử lý thông tin và báo cáo kết quả khảo sát [H10.10.01.01]. Thông tin phản hồi của NH và các bên liên quan cũng như thông tin về nhu cầu nguồn nhân lực của xã hội được sử dụng làm căn cứ để phát triển CTDH. CTĐT và CTDH ngành SPĐL được Khoa thiết kế và liên tục cập nhật, điều chỉnh, sửa đổi, bổ sung nhằm nâng cao CLĐT và đáp ứng nhu cầu xã hội. Việc thiết kế, sửa đổi và điều chỉnh chương trình SPĐL thực hiện đúng quy trình theo kế hoạch của Nhà trường [H1.01.01.11]\*, [H1.01.01.12]\*, [H1.01.01.13]\*. Ngoài ra, Khoa SP cũng luôn có kế hoạch lấy thông tin phản hồi và nhu cầu của các bên liên quan từ các nhà sử dụng lao động, SV đang học, cựu SV, GV, chuyên gia cùng chuyên ngành và CB quản lý thông qua các phiếu khảo sát, các biên bản, báo cáo, hội nghị, hội thảo do Khoa tổ chức [H1.01.01.15]\*, [H1.01.01.16]\*, [H1.01.01.17]\*, [H1.01.01.18]\*, [H1.01.01.19]\*, [H1.01.01.20]\*, [H1.01.01.21]\*, [H1.01.01.22]\*, [H2.02.02.01]\*, [H2.02.02.02]\*.

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

Căn cứ kết quả khảo sát các bên liên quan CTĐT và CTDH được điều chỉnh phù hợp với yêu cầu của CĐR cũng như yêu cầu của xã hội [H10.10.01.02]\*. Khoa SP còn tham khảo, đối sánh với CTĐT ngành SPDL của các trường đại học uy tín trong nước [H1.01.01.14]\*. Sau đó CTĐT sẽ được trình Hội đồng Khoa học và Đào tạo của Trường thông qua để ban hành, chính thức áp dụng và phổ biến đến GV, SV [H10.10.01.03]\*. Đồng thời, các CTDH có sửa đổi bổ sung qua các chu kì đánh giá của Trường ĐHQN được thể hiện trong các văn bản [H1.01.01.07]\*, [H1.01.01.08]\*, [H1.01.01.09]\*.

Thông tin phản hồi của các bên liên quan đã góp phần rất lớn giúp Nhà trường ngày càng hoàn thiện CTDH, qua đó nâng cao chất lượng dạy học, đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực chất lượng cao của xã hội.

## **2. Điểm mạnh**

Nhà trường có các văn bản quy định rõ ràng về quy trình lấy YKPH của NH và các bên liên quan về CTDH và CTĐT. Việc thiết kế và điều chỉnh, bổ sung CTDH và CTĐT được thực hiện thường xuyên theo chu kỳ (2 năm một lần) và có dựa trên sự phản hồi của các bên liên quan. Công cụ khảo sát bằng phần mềm thuận tiện hiệu quả cao.

## **3. Điểm tồn tại**

Số lượng nhà sử dụng lao động tham gia đóng góp ý kiến phản hồi cho CTDH còn chưa nhiều.

## **4. Kế hoạch hành động**

<b>TT</b>	<b>Mục tiêu</b>	<b>Nội dung</b>	<b>Đơn vị, người</b>	<b>Thời gian thực hiện</b>	<b>Ghi chú</b>
1	Khắc phục tồn tại	Khoa tích cực hơn nữa trong việc tăng cường thu thập ý kiến phản hồi từ nhà sử dụng lao động về CTDH.	Khoa SP	Hàng năm, từ năm học 2025-2026	

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

2	Phát huy điểm mạnh	Nhà trường tiếp tục đẩy mạnh việc lấy YKPH từ NH và các bên liên quan với sự hỗ trợ của phần mềm khảo sát; Tiếp tục xây dựng, chỉnh sửa bổ sung CTDH, đáp ứng nhu cầu NH và xã hội.	Trường ĐHQN, Khoa SP	Hàng năm, từ năm học 2025-2026	
---	--------------------	---	----------------------	--------------------------------	--

**5. Tự đánh giá:** Mức đạt được của tiêu chí là 5/7.

**Tiêu chí 10.2. Việc thiết kế và phát triển chương trình dạy học được thiết lập, được đánh giá và cải tiến.**

**1. Mô tả hiện trạng**

Việc thiết kế và phát triển CTDH ngành SPĐL được tiến hành đúng quy trình và quy định của Bộ GD&ĐT và Trường ĐHQN. Cụ thể, Khoa SP đã dựa trên Thông tư 07/2015/TT-BGDĐT ban hành quy trình xây dựng, thẩm định, ban hành CTĐT trình độ ĐH, ThS, TS và Thông tư 17/2021-TT-BGDĐT về xây dựng, thẩm định và ban hành CTĐT các trình độ của giáo dục ĐH [H10.10.02.01]\*. Khoa cũng dựa trên các Quy định về quy trình thiết kế, rà soát và cải tiến CTĐT do Trường ĐHQN ban hành để thiết kế và phát triển CTDH đúng quy trình [H10.10.02.02]\*. Căn cứ vào các quy định này, Khoa SP đã thực hiện cải tiến CTDH ngành SPĐL 02 năm một lần (gần nhất vào năm 2020 và 2022) [H1.01.01.08]\*, [H1.01.01.09]\*.

Trường ĐH Quy Nhơn đã tiến hành cải tiến quy trình thiết kế và phát triển CTDH. Thứ nhất, về quy trình xây dựng CTĐT, theo quy định về xây dựng, phát triển CTĐT trình độ ĐH năm 2019, quy trình xây dựng CTDH cùng với CTĐT gồm 10 bước. Quy định mới về xây dựng thẩm định và ban hành; rà soát, đánh giá và cải tiến CTĐT trình độ ĐH, ThS, TS tại Trường ĐH Quy Nhơn ban hành vào tháng 12/2022, quy trình xây dựng CTDH cùng với CTĐT bao gồm 11 bước, bổ sung thêm bước quy định chi tiết về quy trình xây dựng CDR của CTĐT. Thứ hai, về quy trình phát triển CTĐT, theo quyết định năm 2019, quy trình phát triển CTĐT gồm 5 bước. Đến năm 2022, quy định mới được làm rõ,

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.



từ ”quy trình phát triển CTĐT” thành ”quy trình rà soát, đánh giá, cải tiến CTĐT, CĐR của CTĐT”. Quy trình mới này gồm 6 bước, bổ sung thêm bước quy định chi tiết về quy trình cập nhật CĐR của CTĐT. Việc phát triển CTDH cùng với CTĐT vẫn quy định thực hiện ít nhất 2 năm một lần nhằm đảm bảo tính cập nhật với thực tiễn từ nhu cầu thị trường lao động [H10.10.02.02]\*.

## 2. Điểm mạnh

Việc thiết kế và phát triển CTDH ngành SPDL được thiết lập, đánh giá và cải tiến đúng quy trình, quy định. Việc rà soát, đánh giá và cải tiến được thực hiện theo định kỳ dựa trên cơ sở khảo sát sự hài lòng của các bên liên quan nhằm nâng cao CLĐT, đáp ứng tốt yêu cầu của xã hội.

## 3. Điểm tồn tại

Việc rà soát, cải tiến quy trình xây dựng, phát triển CTDH chưa có sự tham gia sâu rộng của các bên liên quan như GV, cựu HV, HV năm cuối, người sử dụng lao động.

## 4. Kế hoạch hành động

TT	Mục tiêu	Nội dung	Đơn vị, người thực hiện	Thời gian thực hiện	Ghi chú
1	Khắc phục tồn tại	Thu thập ý kiến đóng góp một cách rộng rãi và hiệu quả từ các bên liên quan như GV, cựu HV, HV năm cuối và người sử dụng lao động trong quá trình rà soát, cải tiến và phát triển chương trình đào tạo.	Trường ĐHQN, Khoa SP	Từ năm học 2024 - 2025	
2	Phát huy điểm mạnh	Khoa tiếp tục phối hợp tốt hơn nữa với các bên liên quan để CTDH ngành SPDL được thiết kế và phát triển đúng quy trình, quy định, có sự rà soát, đánh giá và thường xuyên cải tiến theo định kỳ dựa trên cơ sở	Trường ĐHQN, Khoa SP	Hằng năm, từ năm học 2025-2026	

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

	khảo sát sự hài lòng của các bên liên quan nhằm nâng cao CLĐT, đáp ứng tốt yêu cầu của xã hội.			
--	--	--	--	--

**5. Tự đánh giá:** Mức đạt được của tiêu chí: 4/7

**Tiêu chí 10.3. Quá trình dạy và học, việc đánh giá kết quả học tập của người học được rà soát và đánh giá thường xuyên để đảm bảo sự tương thích và phù hợp với chuẩn đầu ra**

**1. Mô tả hiện trạng**

Việc dạy - học và đánh giá kết quả học tập của người học luôn được Nhà trường quan tâm hàng đầu, cụ thể Nhà trường đã ban hành quy định rà soát, đánh giá quá trình dạy và học các ngành đào tạo trình độ đại học nhằm đảm bảo sự tương thích và phù hợp với CDR, trong đó, nêu rõ quy trình rà soát, đánh giá quá trình dạy và học gồm đầy đủ các bước từ lập kế hoạch, xác định thông tin cần thu thập, đối tượng và thời gian điều tra khảo sát đến việc thu thập thông tin liên quan đến việc rà soát, đánh giá quá trình dạy và học hay xây dựng báo cáo đánh giá về quá trình dạy và học đang thực hiện v.v... [H10.10.03.01]\*. Trường ban hành kế hoạch đào tạo hệ ĐH chính quy vào đầu năm học và gửi kế hoạch năm học đến Khoa giúp khoa chủ động trong công tác giảng dạy cả năm học [H10.10.03.02]. Đầu học kỳ, Trường ban hành kế hoạch giảng dạy để các tổ chuyên môn của Khoa tiến hành đăng ký giảng viên phụ trách các học phần, đồng thời thông báo việc đăng ký học TC đến SV và hướng dẫn cách đăng ký HP trên trang web đăng ký HP <http://tinchi.qnu.edu.vn> [H10.10.03.03]. Cuối mỗi học kỳ, Trường triển khai kế hoạch lấy YKPH của SV về hoạt động giảng dạy của GV nhằm rà soát, cải tiến, nâng cao chất lượng dạy học. Cụ thể, trong khảo sát này, SV đánh giá việc sử dụng các phương pháp dạy học, phương pháp đánh giá KQHT của GV. Sau mỗi học kỳ, Phòng KT&BDCL đều gửi báo cáo kết quả phản hồi của SV về hoạt động giảng dạy của GV cho Ban Giám hiệu Nhà trường, các Khoa để xem xét cải tiến phương pháp dạy học, kiểm tra, đánh giá phù hợp với CDR, [H2.02.02.01]\*, [H2.02.02.02]\*, [H10.10.03.04]\*. Từ đó, <sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

hàng năm Khoa tổ chức các buổi hội thảo, sinh hoạt chuyên môn cấp khoa, đặc biệt còn tổ chức hội thảo có sự tham gia của các giáo sư tiến sĩ nước ngoài nhằm góp phần đổi mới phương pháp giảng dạy – học tập [H10.10.03.05]. Ngoài ra, Khoa còn tổ chức các cuộc họp giữa Ban chủ nhiệm Khoa với CVHT, CB Đoàn, Hội để phổ biến cũng như tiếp nhận YKPH về vấn đề giảng dạy, học tập,...[H10.10.03.06]. Kết thúc học kì, Trường gửi thông báo xét KQHT đến Khoa, SV để nhận phản hồi nếu có vấn đề phát sinh [H10.10.03.07]\*. Đồng thời Nhà trường cũng rà soát chặt chẽ kết quả học tập của sinh viên, thống kê các trường hợp cảnh báo thôi học cũng như ra quyết định thôi học cho các sinh viên không đạt yêu cầu [H10.10.03.08]\*.

Trường ĐHQN đã triển khai rà soát và đánh giá thường xuyên việc sử dụng các phương pháp dạy và học, phương pháp đánh giá KQHT của SV trong CTĐT để đảm bảo sự tương thích và phù hợp với CDR. Việc kiểm tra đánh giá kết quả học tập của sinh viên được thực hiện theo Quy định tổ chức thi kết thúc học phần của Trường ĐHQN, và thường xuyên được thay đổi điều chỉnh cho phù hợp với nhu cầu của ngành đào tạo ở từng thời điểm [H10.10.03.09]\*. Vào cuối mỗi học kỳ, Khoa phối hợp với Phòng Khảo thí và Bảo đảm chất lượng tổ chức nghiêm túc các kỳ thi kết thúc học phần theo quy định. Đánh giá KQHT được tiến hành nghiêm túc từ khâu ra đề, tổ chức thi, chấm thi theo biểu mẫu quy định của Trường [H10.10.03.10]\*. Kết thúc mỗi kỳ thi, Nhà trường tổ chức họp tổng kết, đánh giá công tác tổ chức coi thi, ra đề, in sao đề thi, chấm thi,... để rút kinh nghiệm và cải tiến chất lượng công tác đánh giá KQHT SV phù hợp hơn [H10.10.03.11]\*. Ngoài ra, để đảm bảo sự tương thích giữa quá trình dạy học, đánh giá KQHT, đầu mỗi năm học Nhà trường đều lên kế hoạch thanh tra năm học nêu rõ trách nhiệm giữa các phòng chức năng và Khoa [H10.10.03.12]\*. Cuối mỗi năm học, Trường thực hiện báo cáo thanh tra năm học nhằm phát hiện các vấn đề còn tồn tại, từ đó hoàn thiện các biện pháp cải tiến trong năm học tiếp theo [H10.10.03.13]\*. Các hoạt động diễn ra liên quan

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

đến quá trình dạy học và đánh giá KQHT của SV, Khoa đều gắn liền với kế hoạch đảm bảo chất lượng giáo dục do Trường ban hành [H10.10.01.01]\*.

### **2. Điểm mạnh**

Trường có quy định cụ thể, hệ thống về việc rà soát, đánh giá quá trình dạy học; đánh giá kết quả hoạt động của SV, các phương pháp dạy và học, phương pháp đánh giá KQHT của SV trong CTĐT để đảm bảo sự tương thích với CDR.

### **3. Điểm tồn tại**

Việc rà soát, đánh giá việc sử dụng các phương pháp dạy và học, phương pháp đánh giá KQHT trong các ĐCCTHP để đảm bảo tương thích và phù hợp với CDR chưa được thực hiện một cách bài bản.

### **4. Kế hoạch hành động**

<b>TT</b>	<b>Mục tiêu</b>	<b>Nội dung</b>	<b>Đơn vị, người thực hiện</b>	<b>Thời gian thực hiện</b>	<b>Ghi chú</b>
1	Khắc phục tồn tại	Định kỳ rà soát, đánh giá việc sử dụng các phương pháp dạy và học, phương pháp đánh giá KQHT của SV trong các ĐCCTHP theo quy trình, hướng dẫn phát triển ĐCCTHP mới của Trường để đảm bảo sự tương thích và phù hợp hơn với CDR của HP và CDR của CTĐT.	Trường ĐHQN, Khoa SP	Hàng năm, từ năm học 2025-2026	
2	Phát huy điểm mạnh	Các quy định về việc rà soát, đánh giá quá trình dạy học; đánh giá kết quả hoạt động của SV, các phương pháp dạy và học, phương pháp đánh giá KQHT của SV luôn được cập nhật và có tính hệ thống đảm bảo sự tương	Trường ĐHQN, Khoa SP	Hàng năm, từ năm học 2025-2026	

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

		thích với CĐR.			
--	--	----------------	--	--	--

5. Tự đánh giá: Mức đạt được của tiêu chí là 4/7.

**Tiêu chí 10.4. Các kết quả nghiên cứu khoa học được sử dụng để cải tiến việc dạy và học**

**1. Mô tả hiện trạng**

Trường ĐHQN và Khoa SP luôn coi trọng NCKH, khuyến khích và tạo điều kiện cho GV và SV tham gia NCKH, hướng đến các đề tài liên quan đến dạy và học. Về các đề tài NCKH các cấp của GV, nội dung các đề tài đều bám sát với CTĐT của ngành SPĐL, không chỉ với các học phần trong khối kiến thức giáo dục chuyên nghiệp mà còn cả các học phần trong khối kiến thức giáo dục đại cương [H6.06.06.03]\*. Từ năm học 2018-2019 đến năm học 2022-2023, số đề tài nghiên cứu của GV đã thực hiện là 19 đề tài KH&CN các cấp, 04 sách phục vụ đào tạo đã được thẩm định, 02 sách được xuất bản, 77 bài báo trên các tạp chí khoa học và kỹ yếu hội nghị, hội thảo (được trình bày tại Bảng 10.4.1). [H6.06.06.03]\*, [H10.10.04.01]\*. Tất cả đều hướng đến mục tiêu phục vụ đào tạo, cải tiến việc dạy và học.

**Bảng 10.4.1: Thống kê đề tài NCKH liên quan dạy và học CTĐT ngành SPĐL của GV giai đoạn 2019-2023**

TT	Loại hình NCKH		Số lượng đề tài NCKH	
			2018-2020	2021-2023
1	Đề tài KH&CN các cấp	Đề tài cấp Bộ	0	0
		Đề tài cấp Tỉnh	0	1
		Đề tài cấp Trường	10	8
2	Giáo trình đã thẩm định		1	3

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

3	Sách đã xuất bản		2
4	Bài báo trên tạp chí khoa học và kỹ yếu hội nghị, hội thảo	38	39

(Nguồn: Thống kê từ số liệu của Phòng Khoa học công nghệ và Hợp tác quốc tế)

Bên cạnh việc thực hiện đề tài NCKH, Khoa cũng thường xuyên tổ chức các buổi seminar cấp khoa và các hoạt động sinh hoạt chuyên môn khác như dự giờ, workshop,... với các chuyên gia trong và ngoài nước [H6.06.06.04]\*, [H10.10.04.02]\*. Đây là cơ hội để GV của khoa trao đổi chuyên môn, phổ biến các kết quả NCKH, từ đó áp dụng vào thực tiễn giảng dạy. So với quy định chung của cả nước và so với quy định hiện hành về giờ chuẩn NCKH của Trường và của Bộ GD&ĐT, số lượng giờ NCKH của các GV đạt tiêu chuẩn [H6.06.02.11]. Hoạt động NCKH đã hỗ trợ đắc lực cho các GV trong Khoa nâng cao kiến thức, tăng cường bổ sung biên soạn bài giảng, giáo trình, sách chuyên khảo,... phục vụ hoạt động dạy và học.

Khoa SP còn rất coi trọng việc đào tạo kỹ năng nghiên cứu cho SV, cụ thể số lượng SV ngành SPĐL tham gia hoạt động nghiên cứu thông qua việc làm khóa luận tốt nghiệp và tham gia đề tài NCKH SV các cấp ngày càng tăng [H10.10.04.03]\* [H10.10.04.04]\*. Thống kê thành tích SV NCKH ngành SPĐL trong những năm học gần đây được trình bày ở Bảng 10.4.2, 10.4.3, 10.4.4 [H10.10.04.03]\*

**Bảng 10.4.2. Kết quả NCKH SV ngành SPĐL giai đoạn 2019 - 2023**

Năm học	Số lượng đề tài	Kết quả		
		Xuất sắc	Tốt	Khá
2021-2022	1	1		
2022-2023	3	1	2	

**Bảng 10.4.3. Số lượng đề tài NCKH SV ngành SPĐL đạt giải các cấp giai đoạn 2019-2023**

Năm học	Cấp trường	Cấp bộ
---------	------------	--------

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

	Nhất	Nhì	Ba	Nhất	Nhì	Ba	Khuyến khích
2022-2023		1					

**Bảng 10.4.4. Số lượng SV và tỉ lệ (%) SV ngành SPĐL tham gia NCKH giai đoạn 2019-2023**

Năm học	Số lượng SV tham gia NCKH	Tỉ lệ (% trên tổng số SV)
2021-2022	4/648	0.62%
2022-2023	11/715	1.54%

(Nguồn: Thống kê từ số liệu của Phòng Khoa học công nghệ và Hợp tác quốc tế)

Trong Hội nghị tổng kết NCKH SV ngành SPĐL, các đề tài NCKH SV cũng được đánh giá là liên quan trực tiếp đến việc dạy và học của GV và SV ngành SPĐL [H10.10.04.05]\*. Đặc biệt, Khoa đã tổ chức thành công hội thi NVSP liên quan đến cải tiến việc dạy và học, nhằm phổ biến, áp dụng kết quả NCKH [H10.10.04.06]\*.

### 2. Điểm mạnh

Khoa tích cực triển khai phong trào NCKH, huy động được sự tham gia của hầu hết GV trong Khoa cũng như của SV với nhiều đề tài liên quan trực tiếp đến việc dạy và học. Trong 5 năm qua, GV ngành SPĐL đã triển khai các hoạt động NCKH và đã có nhiều đề tài cấp trường, cấp tỉnh, cùng nhiều bài báo đăng tạp chí trong nước và quốc tế; cải tiến được hoạt động giảng dạy của GV và hoạt động học tập của SV ngày càng tốt hơn.

Khoa SP đã tổ chức nhiều hoạt động chuyên môn với hình thức đa dạng để phổ biến, áp dụng kết quả NCKH, cải tiến việc dạy và học

### 3. Điểm tồn tại

Các đề tài NCKH đã được phổ biến và áp dụng vào thực tiễn giảng dạy nhằm nâng cao chất lượng học tập và giảng dạy, nhưng chưa được chuyển tải thành nội dung/chuyên đề giảng dạy trong CTDH.

### 4. Kế hoạch hành động

TT	Mục	Nội dung	Đơn vị, người	Thời gian	Ghi
----	-----	----------	---------------	-----------	-----

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

	<b>tiêu</b>		<b>thực hiện</b>	<b>thực hiện</b>	<b>chú</b>
1	Khắc phục tồn tại	Xây dựng kế hoạch cụ thể để tích hợp kết quả nghiên cứu khoa học vào CTĐT, thông qua việc phát triển các chuyên đề giảng dạy hoặc cập nhật nội dung học liệu phù hợp	Khoa SP	Hàng năm, từ năm học 2025-2026	
2	Phát huy điểm mạnh	Tiếp tục hỗ trợ và phát huy hoạt động NCKH cho GV và SV với những đề tài có tính ứng dụng cao, kết quả nghiên cứu được phục vụ tốt cho công tác giảng dạy, học tập cũng như trong thực tiễn GV và SV.	Khoa SP	Hàng năm, từ năm học 2025-2026	
		Tiếp tục tổ chức các buổi sinh hoạt chuyên môn với hình thức đa dạng để trao đổi kinh nghiệm, phổ biến các kết quả NCKH, đẩy mạnh phong trào NCKH.	Khoa SP	Hàng năm, từ năm học 2025-2026	

**5. Tự đánh giá:** Mức đạt được của tiêu chí: 4/7

***Tiêu chí 10.5. Chất lượng các dịch vụ hỗ trợ và tiện ích (tại thư viện, phòng thí nghiệm, hệ thống công nghệ thông tin và các dịch vụ hỗ trợ khác) được đánh giá và cải tiến***

***1. Mô tả hiện trạng***

Trường ĐHQN có những văn bản quy định về việc đánh giá chất lượng các dịch vụ hỗ trợ và tiện ích. Bên cạnh đó, chất lượng các dịch vụ hỗ trợ còn được nâng cao thông qua việc thực hiện các biên bản cuộc họp giao ban định kỳ hàng tháng, thông qua Hội nghị viên chức hàng năm và các báo cáo thường kỳ của các đơn vị chức năng. Nhằm nâng cao chất lượng các dịch vụ hỗ trợ GV và SV, Trường ĐHQN đã có những văn bản quy định, hướng dẫn cụ thể về quy định lấy YKPH của các bên liên quan, công tác đảm bảo chất lượng giáo dục, <sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.



trong đó có liên quan đến nâng cao chất lượng các dịch vụ hỗ trợ và tiện ích tại thư viện, phòng thí nghiệm, hệ thống công nghệ thông tin và các dịch vụ hỗ trợ khác **[H8.08.05.10]**.

Việc đánh giá mức độ đáp ứng của các dịch vụ hỗ trợ và tiện ích được Nhà trường thực hiện rộng khắp và thường xuyên. Các đơn vị chức năng triển khai nhiều hình thức lấy ý kiến qua các kênh khảo sát, sinh hoạt lớp, tổ chức đối thoại giữa SV với Hiệu trưởng và đã thu thập được nhiều thông tin đề xuất, phản ánh xác đáng liên quan đến chất lượng dịch vụ hỗ trợ **[H10.10.05.01]**, **[H10.10.05.02]**, **[H10.10.05.03]**.- Kết quả lấy ý kiến trong những năm gần đây cho thấy SV có xu hướng đánh giá tích cực về điều kiện CSVC cũng như các hoạt động, dịch vụ hỗ trợ học tập **[H7.07.03.02]\***, **[H1.01.01.19]\***, **[H9.09.03.07]\***. Hằng năm, Nhà trường tổ chức kiểm kê tài sản nhằm thống kê lại CSVC của năm học trước và có định hướng sửa chữa, cải tiến cho năm học tiếp theo. Việc này được Trường và Khoa tổ chức thực hiện hằng năm nhằm đánh giá một cách tổng quát chất lượng các dịch vụ hỗ trợ và tiện ích cho việc giảng dạy và học tập **[H10.10.05.04]\***.

Trên kết quả lấy YKPH, chất lượng các dịch vụ hỗ trợ và tiện ích được cải tiến. Nhà trường và Khoa SP cũng đã thực hiện tốt việc cải tiến chất lượng các dịch vụ hỗ trợ và tiện ích phục vụ hoạt động giảng dạy và học tập. Nhà trường thường xuyên cải tiến chất lượng các dịch vụ hỗ trợ Thư viện như triển khai mua phần mềm, bổ sung giáo trình, tài liệu tham khảo, cải tiến chất lượng dịch vụ **[H10.10.05.05]\***, **[H9.09.02.03]\***, **[H10.10.05.06]**, **[H9.09.02.05]\***. Để nâng cao chất lượng phòng thực hành, phòng NVSP, Khoa thường xuyên rà soát và kiến nghị Nhà trường đầu tư, cải tiến các trang thiết bị đáp ứng CTĐT của Khoa; Nhà trường tích cực triển khai lắp đặt hệ thống wifi cho ký túc xá, ký hợp đồng với công ty PSC nâng cấp và hoàn thiện phần mềm Công nghệ thông tin điện tử, phần mềm đồng bộ dữ liệu E-Learning, phần mềm Tạp chí Khoa học online, phần mềm quản trị nhân sự, triển khai việc lắp đặt thêm máy lọc nước sạch tại các giảng đường, Nhà luyện tập thể dục thể thao, Trạm y tế, Thư viện

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

[H10.10.05.07]\*, [H10.10.05.08]\*. Ngoài ra, Nhà trường còn tổ chức đấu thầu bộ phận giữ xe có ứng dụng công nghệ thông tin trong việc theo dõi xe ra, vào Trường nhằm tăng cường nguồn đầu tư, nâng cao chất lượng phục vụ cho GV và SV [H10.10.05.08]\*. Khoa có phòng tư liệu, phòng NVSP phục vụ tốt cho hoạt động học tập, nghiên cứu của SV ngành. Bên cạnh đó, Câu lạc bộ Nhà giáo trẻ đã tích cực phối hợp với Khoa hỗ trợ SV trong quá trình học tập; đội thanh niên xung kích, đội thanh niên tình nguyện tổ chức nhiều hoạt động nhằm phát triển nhiều kỹ năng cần thiết cho SV ngành SPĐL [H10.10.05.09]. Tuy nhiên, các hoạt động trên vẫn còn tồn tại một số điểm cần khắc phục. Các dịch vụ hỗ trợ cho sinh viên, chẳng hạn như hoạt động tư vấn tâm lý cho sinh viên, hỗ trợ nghề nghiệp, học tập và nghiên cứu vẫn chưa đi vào chiều sâu và thực hiện đúng cách.

## **2. Điểm mạnh**

Nhà trường có văn bản quy định về việc đánh giá chất lượng các dịch vụ hỗ trợ và tiện ích liên quan đến GV và SV, thường xuyên thực hiện việc đánh giá mức độ đáp ứng của các dịch vụ hỗ trợ và tiện ích, liên tục thực hiện cải tiến chất lượng các dịch vụ hỗ trợ SV.

Nhà trường và Khoa SP quan tâm, đầu tư các thiết bị tin học, hệ thống mạng, phần mềm học tập và các dịch vụ khác cho SV. Hệ thống phòng thực hành, phòng NVSP được trang bị các thiết bị đáp ứng tốt yêu cầu đào tạo và nghiên cứu của SV. Nhà trường thực hiện tốt cơ chế phản hồi của các bên liên quan định kỳ, có hệ thống để ngày càng nâng cao chất lượng các dịch vụ hỗ trợ và tiện ích cho SV.

## **3. Điểm tồn tại**

Một số dịch vụ hỗ trợ sinh viên còn chưa thực hiện triệt để. Bao gồm hoạt động tư vấn tâm lý cho sinh viên, chương trình hỗ trợ nghề nghiệp, hỗ trợ học tập và nghiên cứu.

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

#### 4. Kế hoạch hành động

TT	Mục tiêu	Nội dung	Đơn vị, người thực hiện	Thời gian thực hiện	Ghi chú
1	Khắc phục tồn tại	Tăng cường tư vấn tâm lý, đưa nội dung tư vấn tâm lý cho SV vào kế hoạch công tác hằng năm để thực hiện một cách thường xuyên và có hiệu quả hơn. Xây dựng các chương trình hỗ trợ nghề nghiệp, bao gồm tư vấn việc làm, lập kế hoạch nghề nghiệp, và phát triển kỹ năng cần thiết cho sự nghiệp sau khi tốt nghiệp. Cải thiện truy cập đến các tài liệu học tập, bao gồm trực tuyến và trực tiếp. Đẩy mạnh cải thiện phòng thí nghiệm, và các nguồn tài liệu học tập khác.	Trường ĐHQN, Khoa SP	Hằng năm, từ năm học 2024 - 2025	
2	Phát huy điểm	Nhà trường tiếp tục bổ sung những văn bản quy định về việc đánh giá chất lượng các dịch vụ hỗ trợ và tiện ích liên quan đến GV và SV; thường xuyên thực hiện việc đánh giá mức độ đáp ứng của các dịch vụ hỗ trợ và tiện ích; liên tục thực hiện cải tiến chất lượng các dịch vụ hỗ	Khoa SP, Trường ĐHQN	Hằng năm, từ năm học 2024 - 2025	

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

manh	trợ SV.			
	Trường và Khoa tiếp tục quan tâm, đầu tư các thiết bị tin học, hệ thống mạng, phần mềm học tập thường xuyên và tốt hơn nữa; phòng thực hành, phòng NVSP sẽ được trang bị các thiết bị đầy đủ, hiện đại hơn để đáp ứng tốt hơn nữa yêu cầu đào tạo và nghiên cứu của SV; tiếp tục thực hiện tốt cơ chế phản hồi của các bên liên quan nhằm nâng cao chất lượng các dịch vụ hỗ trợ và tiện ích cho SV.	Khoa SP, Trường ĐHQN	Hằng năm, từ năm học 2024 - 2025	

5. Tự đánh giá: Mức đạt được của tiêu chí là 5/7.

**Tiêu chí 10.6. Cơ chế phản hồi của các bên liên quan có tính hệ thống, được đánh giá và cải tiến**

**1. Mô tả hiện trạng**

Tại Trường ĐHQN, cơ chế phản hồi của các bên liên quan được thực hiện có tính hệ thống. Phòng Khảo thí và Bảo đảm chất lượng của Trường là đơn vị đầu mối chịu trách nhiệm về việc tổ chức, triển khai lấy YKPH của các bên liên quan; xây dựng, hoàn thiện hệ thống các loại phiếu khảo sát; báo cáo kết quả khảo sát cho Bộ GD&ĐT và Nhà trường; tiếp nhận và xem xét các kết quả phản hồi để đánh giá chất lượng giáo dục cấp CTĐT và cấp Trường theo định kỳ cũng như xây dựng và thực hiện kế hoạch cải tiến chất lượng [H10.10.06.01]\*. Dựa vào các văn bản hướng dẫn của Bộ GD&ĐT về việc lấy YKPH từ SV về hoạt động giảng dạy của GV, Nhà trường đã ra các quyết định về việc lấy YKPH của các bên liên quan tại Trường ĐHQN nhằm đảm bảo việc thu thập thông tin phản hồi mang tính hệ thống, đáp ứng mục tiêu, yêu cầu đào tạo [H8.08.05.10]\*.

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

Nhà trường đã đầu tư xây dựng hệ thống khảo sát online qua phần mềm khảo sát E-survey, SV có thể phản hồi ý kiến theo định kỳ thông qua tài khoản cá nhân [H10.10.05.02], [H10.10.06.02]. Sự đa dạng của công cụ khảo sát giúp việc tiếp nhận ý kiến của các bên liên quan dễ dàng hơn, độ tin cậy cao, nội dung được cập nhật, có thể đối sánh được ý kiến của các bên liên quan trong nhiều năm.

Cơ chế phản hồi của các bên liên quan luôn được Trường quan tâm, đánh giá, xem xét và cải tiến. Hằng năm, Nhà trường đều đưa ra các thông báo, kế hoạch về việc lấy YKPH của các bên liên quan. Sau khi khảo sát, Phòng KT&BDCL đều có văn bản báo cáo, đánh giá về công tác khảo sát kết quả phản hồi của các bên liên quan cùng với các đề xuất, kiến nghị đối với Nhà trường nhằm cải tiến công tác khảo sát trong thời gian tới. Hiện nay, Nhà trường/Khoa thực hiện các loại khảo sát như: khảo sát YKPH của SV về hoạt động giảng dạy, hướng dẫn thực hành, thí nghiệm của GV; khảo sát YKPH của SV sắp tốt nghiệp về CTĐT; khảo sát sự hài lòng của GV về CSVC, các thiết bị phục vụ học tập và NCKH cũng như hoạt động hỗ trợ đào tạo của đội ngũ nhân viên các Phòng, Ban, Khoa, Viện, Trung tâm; khảo sát tình hình việc làm của SV tốt nghiệp; khảo sát ý kiến của cựu SV, nhà sử dụng lao động về CĐR và CTĐT; khảo sát sự hài lòng của SV về chất lượng hoạt động, dịch vụ hỗ trợ đào tạo,...

[H2.02.02.01]\*,[H1.01.01.19]\*,[H7.07.03.02]\*,[H10.10.06.03]\*,  
[H4.04.01.04]\*,[H9.09.03.07]\*,[H8.08.04.19]\*, [H8.08.04.20]\*, [H8.08.04.21],  
[H10.10.06.04]\*, [H1.01.01.17]\*, [H10.10.06.05]\*. Ngoài ra, từ năm học 2019-2020, Nhà trường còn tổ chức hội nghị đối thoại trực tiếp giữa Hiệu trưởng và SV để có thể nhanh chóng nắm bắt được tâm tư, nguyện vọng, vướng mắc của SV [H10.10.06.06]\*. Bên cạnh đó, Khoa còn tổ chức các cuộc họp lấy ý kiến của các chuyên gia, nhà tuyển dụng về CTĐT ngành SPĐL để có cơ sở xây dựng, đổi mới CTĐT ngành SPĐL, đáp ứng nhu cầu nhân lực cho xã hội [H1.01.01.15]\*, [H1.01.01.16]\*. Khoa cũng quan tâm thu thập thông tin phản hồi của SV thông qua các buổi sinh hoạt lớp; các buổi họp, gặp gỡ trực tiếp với các CVHT, lớp trưởng, CB Hội, CB Đoàn của các lớp để kịp thời nắm bắt các

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

khó khăn, nguyện vọng của SV về công tác dạy và học để có thể đáp ứng nhu cầu của SV trong Khoa [H10.10.05.03]\*, [H10.10.06.07]\*. Tuy vậy, việc đưa khảo sát cho các bên liên quan vẫn chưa thực sự được thực hiện rộng rãi. Tỷ lệ sinh viên trả lời còn thấp. Đồng thời chưa áp dụng được cho toàn thể phòng ban nhân viên, học viên trong trường.

Sau khi tiếp nhận các YKPH, Nhà trường thường xuyên họp bàn, thảo luận để đưa ra các cải tiến các quy định về việc thu thập ý kiến phản hồi từ các bên liên quan tại Trường Đại học Quy Nhơn. Việc thu thập ý kiến phản hồi từ các bên liên quan đã trải qua nhiều lần điều chỉnh và bổ sung (năm 2021 và 2024) để phù hợp hơn với tình hình thực tế và cập nhật các nội dung khảo sát [H8.08.05.10]. Trường và Khoa đã ra các kế hoạch, quyết định nhằm rà soát, đánh giá, cập nhật và xây dựng CTĐT các ngành trong Trường nói chung và ngành SPĐL nói riêng [H1.01.01.15]\*, [H1.01.01.16]\*, [H1.01.01.18]\*, [H1.01.01.22]\*. Trong đó, việc bổ sung khảo sát mức độ đạt được chuẩn đầu ra học phần và chuẩn đầu ra chương trình đào tạo của người học đã giúp Khoa/Ngành có cơ sở để rà soát và đánh giá chất lượng đào tạo, đồng thời đáp ứng xu thế hiện tại [H1.01.01.17], [H1.01.01.19], [H1.01.01.22].

## **2. Điểm mạnh**

Cơ chế phản hồi của các bên liên quan được Trường ĐHQN quy định bằng văn bản, có tính hệ thống.

Trường ĐHQN nói chung và Khoa nói riêng đã xây dựng hệ thống khảo sát online và nhiều hình thức khảo sát khác; nội dung phiếu khảo sát luôn được cải tiến, đổi mới nên việc lấy YKPH của các bên liên quan được diễn ra thường xuyên, liên tục và dễ dàng hơn.

## **3. Điểm tồn tại**

Việc lấy YKPH của các bên liên quan về cơ chế phản hồi chưa được thực hiện rộng rãi.

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

#### 4. Kế hoạch hành động

TT	Mục tiêu	Nội dung	Đơn vị, người thực hiện	Thời gian thực hiện	Ghi chú
1	Khắc phục tồn tại	Tổ chức Hội nghị, hội thảo để thu nhận được nhiều ý kiến góp ý về cải tiến chất lượng cho cơ chế phản hồi ngày càng có hiệu quả hơn; tăng cường tổ chức các buổi làm việc, các lần khảo sát đối với các bên liên quan, nhất là đối với cựu SV và nhà tuyển dụng SV ngành SPĐL.	Trường ĐHQN, Khoa SP	Hằng năm, từ năm học 2024 -2025	
2	Phát huy điểm mạnh	Trường và Khoa tiếp tục thực hiện cơ chế phản hồi của các bên liên quan qua quy định bằng văn bản, có tính hệ thống.	Trường ĐHQN, Khoa SP	Hằng năm, từ năm học 2024 -2025	
		Trường sẽ tiếp tục phát huy sử dụng hệ thống khảo sát online và nhiều hình thức khảo sát khác; nội dung phiếu khảo sát sẽ luôn được cải tiến, đổi mới để việc lấy YKPH của các bên liên quan được diễn ra tốt hơn nữa.	Trường ĐHQN, Khoa SP	Hằng năm, từ năm học 2024 -2025	

5. **Tự đánh giá:** Mức đạt được của tiêu chí là 5/7.

#### Kết luận về Tiêu chuẩn 10

Trường ĐHQN và Khoa thường xuyên đảm bảo và nâng cao CLĐT. CTDH được thiết kế, phát triển dựa trên thông tin phản hồi từ GV, SV, cựu SV và nhà tuyển dụng thông qua khảo sát và gặp gỡ, đáp ứng nhu cầu thực tế. GV thực hiện nghiêm túc ĐCCTHP, bám sát mục tiêu HP và CTĐT. Phương pháp kiểm tra,

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

đánh giá được đa dạng hóa, đảm bảo khách quan, nghiêm túc theo quy chế, đánh giá đúng kiến thức và kỹ năng SV.

Khoa còn ứng dụng kết quả NCKH vào nội dung các HP ngành SPĐL. Dịch vụ hỗ trợ và tiện ích đáp ứng tốt nhu cầu SV. Phản hồi từ các bên liên quan được thu thập hệ thống, làm cơ sở cải tiến CTĐT và dịch vụ hỗ trợ học tập, giảng dạy. Tự đánh giá theo 6 tiêu chí của tiêu chuẩn 10, ngành SPĐL đã đạt yêu cầu 6/6 tiêu chí, trong đó có 3 tiêu chí đạt 4/7 điểm và 3 tiêu chí đạt 5/7 điểm.

**Kết quả đánh giá về Tiêu chuẩn 10**

Tiêu chí	Thang đánh giá							Tổng hợp theo Tiêu chuẩn 10		
	Chưa đạt			Đạt				Mức trung bình	Số tiêu chí đạt	Tỷ lệ số tiêu chí đạt
	1	2	3	4	5	6	7			
Tiêu chí 10.1					5			4,5	6	100%
Tiêu chí 10.2				4						
Tiêu chí 10.3				4						
Tiêu chí 10.4				4						
Tiêu chí 10.5					5					
Tiêu chí 10.6					5					

**Tiêu chuẩn 11. Kết quả đầu ra**

**Mở đầu**

Kết quả đầu ra là căn cứ quan trọng phản ánh CLĐT. Do đó, Trường ĐHQN, các đơn vị chuyên trách và Khoa SP luôn theo dõi, giám sát, phân tích các nội dung như: tỉ lệ SV thôi học, tốt nghiệp, thời gian tốt nghiệp; tỉ lệ việc làm; loại hình, số lượng hoạt động NCKH của NH; ý kiến phản biện xã hội, mức độ hài lòng của các bên liên quan. Những số liệu này là cơ sở để Trường và Khoa điều chỉnh, cải tiến CTĐT, nâng cao CLĐT.

**Tiêu chí 11.1. Tỷ lệ thôi học, tốt nghiệp được xác lập, giám sát và đối sánh để cải tiến chất lượng**

**1. Mô tả hiện trạng**

Tỉ lệ thôi học, tốt nghiệp đúng hạn được xác lập qua phần mềm quản lí hoạt động đào tạo. Phòng ĐTDH và các Khoa là đơn vị có chức năng xác lập,

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.



theo dõi, tổng hợp số lượng và tỉ lệ SV tốt nghiệp đúng hạn, chậm tốt nghiệp, SV thôi học hằng năm theo đúng Quy chế đào tạo ĐH theo hệ thống TC [H11.11.01.01]\*, [H2.02.01.01], [H5.05.04.02] Hằng năm, theo kế hoạch đào tạo, Nhà trường thành lập Hội đồng xét công nhận tốt nghiệp cho SV đã hoàn thành CTĐT [H11.11.01.02]\*; thành lập Hội đồng xét KQHT cho SV đang theo học, ra các quyết định cảnh báo KQHT và thôi học đối với SV không đạt yêu cầu về tỉ lệ điểm số của các HP, thông báo trực tiếp kết quả này cho SV và gia đình [H11.11.01.03]\*. danh sách SV tốt nghiệp, SV thôi học được cập nhật hằng năm đầy đủ, chính xác.

**Bảng 11.1.1. Số lượng người học tốt nghiệp chương trình đào tạo**

Khóa 2017-2021			Khóa 2018-2022			Khóa 2019-2023			Khóa 2020-2024			Khóa 2021-2025		
Số lượng SV cuối khoá	Số SV tốt nghiệp	Tỷ lệ (%)	Số SV cuối khoá	Số SV tốt nghiệp	Tỷ lệ (%)	Số SV cuối khoá	Số SV tốt nghiệp	Tỷ lệ (%)	Số SV cuối khoá	Số SV tốt nghiệp	Tỷ lệ (%)	Số SV cuối khoá	Số SV tốt nghiệp	Tỷ lệ (%)
18			0	0	0	16			11					

**Bảng 11.1.2. Đối sánh tỉ lệ tốt nghiệp của ngành SP Địa lí với các ngành khác trong Trường**

Ngành đào tạo	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2025-2026	TB
SP Địa lí	88,57%	x	94,12%			
Sư phạm Tiếng Anh	88,35%	68,42%	70,11%			
SP Ngữ Văn	100%	79,41%	80,00%			
SP Lịch sử	86,67%	92,86%	87,50%			
SP Toán	89,36%	83,02%	88,89%			

*Nguồn: Phòng Đào tạo Đại học, Trường Đại học Quy Nhơn*

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

Bảng 11.1.1 và 11.1.2 cho thấy đa số sinh viên ngành SP Địa lí hoàn thành CTĐT đúng thời hạn trong giai đoạn 2020-2025 (trên 80%). Một số ít sinh viên tốt nghiệp trễ hạn chủ yếu là do chưa tích lũy đủ số tín chỉ quy định của CTĐT.

Tỉ lệ thôi học, tốt nghiệp được đánh giá, phân tích, giám sát chặt chẽ: trong báo cáo kết quả thực hiện nhiệm vụ và phương hướng năm học hằng năm [H11.11.01.05] \*, tỉ lệ thôi học, chậm tốt nghiệp cũng được Khoa phân tích, đánh giá và nắm rõ nguyên nhân: một là, NH chưa chọn đúng ngành học nên thường tự ý bỏ học vào năm thứ nhất; hai là, sức khỏe bản thân và hoàn cảnh gia đình NH có những biến động, không thể tiếp tục theo học; ba là, không đạt yêu cầu về tỉ lệ điểm số của các HP. Để khắc phục tình trạng SV bỏ học, bị buộc thôi học, Khoa và Trường đã đề xuất các biện pháp giúp SV cải thiện tình hình học tập của bản thân, hạn chế thấp nhất số NH phải bỏ học hoặc bị buộc thôi học như yêu cầu đội ngũ CVHT theo dõi sát tiến độ học tập của SV, kịp thời động viên, nhắc nhở SV thực hiện tốt kế hoạch học tập (qua các buổi sinh hoạt lớp) [H11.11.01.06]\* [H3.03.03.01]\*. Hằng năm, Nhà trường, Khoa và các tổ chức cá nhân đều có các chương trình cấp học bổng khuyến khích dành cho các SV có hoàn cảnh khó khăn, có tinh thần vượt khó, đạt thành tích tốt trong quá trình học tập [H11.11.01.07]\*.

Để cải tiến chất lượng CTĐT, tỉ lệ thôi học của ngành SP Địa lí được đối sánh thường xuyên với các năm trước, với các ngành khác. Thực hiện đối sánh, phân tích, đánh giá và xác định nguyên nhân NH bị buộc thôi học, chậm tiến độ là cơ sở để Trường, Khoa có những điều chỉnh, đổi mới cần thiết nhằm cải tiến, nâng cao CLĐT: lập kế hoạch tổ chức, đánh giá, sửa đổi, cập nhật CTĐT; sửa đổi, bổ sung quy định CDR; ban hành kế hoạch tổ chức đánh giá, cải tiến CLĐT...[H1.01.01.11], [H1.01.01.02] \*, [H11.11.01.08]\*. Phần mềm hệ thống quản lý đào tạo hiện đại để NH truy cập và CTĐT được công khai cũng đã tạo điều kiện thuận lợi cho SV trong việc theo dõi KQHT, chủ động xây dựng và thực hiện kế hoạch học tập của mình [H11.11.01.09]\*, [H1.01.01.04]. Tuy

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

nhiên, việc đối sánh tỉ lệ SV thôi học, tốt nghiệp của ngành SP Địa lí của Trường ĐHQN với các cơ sở giáo dục có CTĐT tương ứng ở trong nước chưa được thực hiện.

**Bảng 11.1.3 Đối sánh tỉ lệ thôi học ngành SP Địa lí với các ngành khác trong Trường**

Ngành đào tạo	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2025-2026	TB
SP Địa lí	16.67%	30.77%	0%	0%		
Sư phạm Tiếng Anh	3.64%	3.80%	2.15%			
SP Ngữ Văn	4.08%	14.63%	7.50%			
SP Lịch sử	26.83%	17.65%	20.00%			
SP Toán	10.91%	3.57%	1.75%			

*Nguồn: Phòng Đào tạo Đại học, Trường Đại học Quy Nhơn*

Kết quả thống kê của bảng 11.1.3 cho thấy, tỉ lệ thôi học của SV ngành SP Địa lí tương đối cao trong số các ngành được đối sánh, và không có nhiều biến động trong các năm gần đây.

## **2. Điểm mạnh**

Nhà trường có hệ thống phần mềm quản lý đào tạo hiện đại, đồng bộ giúp việc xác lập, giám sát, cập nhật danh sách SV đang học, thôi học, chậm tốt nghiệp, tốt nghiệp đúng hạn... được kịp thời, thường xuyên và chính xác; giúp NH thuận lợi trong việc theo dõi tiến độ và KQHT, từ đó chủ động xây dựng và thực hiện kế hoạch học tập của mình

Trường và Khoa đã thực hiện tốt việc phân tích và đánh giá nguyên nhân, từ đó đưa ra các giải pháp phù hợp nên đã góp phần hạn chế tỉ lệ NH bị buộc thôi học, chậm tốt nghiệp.

Tỉ lệ NH thôi học, chậm tốt nghiệp của ngành SP Địa lí được xác lập, đối sánh thường xuyên, là một trong những căn cứ quan trọng để Trường, Khoa có những cải tiến, điều chỉnh phù hợp, kịp thời nhằm nâng cao CLĐT.

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

### 3. Điểm tồn tại

Hoạt động đối sánh tỉ lệ SV thôi học, tốt nghiệp với các cơ sở giáo dục có CTĐT tương ứng ở trong nước chưa được thực hiện.

### 4. Kế hoạch hành động

TT	Mục tiêu	Nội dung	Đơn vị, người thực hiện	Thời gian thực hiện	Ghi chú
1	Khắc phục tồn tại	Thực hiện đối sánh tỉ lệ SV thôi học, tốt nghiệp với các cơ sở giáo dục khác.	Khoa SP, TTTVTS&QHDN, Trường ĐHQN	Hàng năm, từ năm học 2025-2026	
2	Phát huy điểm mạnh	Tiếp tục phát huy thế mạnh của phần mềm quản lý đào tạo trong việc xác lập, giám sát và đối sánh tỉ lệ NH tốt nghiệp, chậm tốt nghiệp, thôi học.	Khoa SP, TTTVTS&QHDN Trường ĐHQN	Hàng năm, từ năm học 2025-2026	
		Phát huy tốt hơn nữa vai trò của CVHT, thực hiện các giải pháp phù hợp nhằm hạn chế tỉ lệ NH thôi học, chậm tốt nghiệp.	Khoa SP, TTTVTS&QHDN, Trường ĐHQN	Hàng năm, từ năm học 2025-2026	
		Tiếp tục thực hiện tốt công tác tư vấn tuyển sinh và tăng cường đối sánh tỉ lệ NH tốt nghiệp, chậm tốt nghiệp, thôi học trong Trường.	Khoa SP, TTTVTS&QHDN, Trường ĐHQN	Hàng năm, từ năm học 2025-2026	

5. Tự đánh giá: Mức đạt được của tiêu chí: 5/7.

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

**Tiêu chí 11.2. Thời gian tốt nghiệp trung bình được xác lập, giám sát và đối sánh để cải tiến chất lượng**

**1. Mô tả hiện trạng**

Thời gian tốt nghiệp trung bình trong cùng chương trình đào tạo (CTĐT) được tính cho tất cả hệ/hình thức đào tạo trong chu kỳ đánh giá. Phòng ĐTDH và Khoa theo dõi, giám sát và xác lập thời gian này [H11.11.02.01]. Từ năm 2010, Trường ĐHQN áp dụng Quy định đào tạo theo hệ thống tín chỉ, trong đó thời gian tốt nghiệp trung bình đối với trình độ cử nhân là 4 năm, có thể rút ngắn còn 3 năm. SV phải hoàn thành CTĐT không vượt quá 2 lần thời gian học chuẩn toàn khóa [H2.02.01.01], [H1.01.01.02]. Phần mềm quản lý đào tạo theo dõi các chỉ tiêu như tỉ lệ thôi học, chậm tốt nghiệp, và tốt nghiệp đúng hạn của SV [H11.11.02.01]. Hằng năm, Nhà trường thành lập Hội đồng xét công nhận tốt nghiệp cho SV đã hoàn thành CTĐT [H11.11.01.02]\* và Hội đồng xét KQHT cho SV đang học, đưa ra quyết định cảnh báo và thôi học đối với SV không đạt yêu cầu [H11.11.01.03]\*.

**Bảng 11.2.1. Thống kê thời gian tốt nghiệp trung bình của SV ngành SP Địa lí**

Khóa học	TN trước hạn		4 năm		5 năm		6 năm		7 năm		8 năm		SLSV cuối khóa	Thời gian tốt nghiệp trung bình
	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ	Số lượng	Tỷ lệ		
2017-2021	0	0												
2018-2022	0	0												
2019-2023	0	0												
2020-2024	0	0												
2021-2025														

*Nguồn: Phòng Đào tạo, Trường Đại học Quy Nhơn*

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

Theo thống kê tại bảng 11.2.1, thời gian tốt nghiệp trung bình của SV ngành SP Địa lí trong 5 năm qua ổn định, tỉ lệ SV tốt nghiệp đúng hạn ở mức cao, trên 60% [H11.11.01.05]\*.

Nhằm giảm thời gian học tập, Nhà trường và Khoa đã triển khai một số giải pháp như: giám sát và nâng cao ý thức học tập của SV điểm thấp [H11.11.01.06]\*; cho phép SV đăng ký học phần trong học kỳ phụ [H11.11.02.02]; ban hành sổ tay đảm bảo chất lượng và kế hoạch cải tiến chất lượng giáo dục [H11.11.02.03]; khảo sát mức độ hài lòng của SV năm cuối về CTĐT [H1.01.01.19] và các dịch vụ hỗ trợ. Ngoài ra, Khoa cũng đối sánh thời gian tốt nghiệp của các chương trình đào tạo ngành SP trong Trường để đề xuất giải pháp cải tiến chất lượng đào tạo. Tuy nhiên, việc đối sánh thời gian tốt nghiệp của chương trình đào tạo ngành Địa lí với các ngành tương đương ở các cơ sở giáo dục khác vẫn chưa được thực hiện do hạn chế về việc lấy số liệu.

**Bảng 11.2.2. Đối sánh tỉ lệ SV tốt nghiệp đúng hạn giữa các CTĐT khác trong Trường ĐHQN**

CTĐT	2017-2021		2018-2022		2019-2023		2020-2024		2021-2025	
	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)				
SP Địa lí	16	61,53	0		14	66,66				
Sư phạm Tiếng Anh	56	54,90	81	61,63	91	65,94				
SP Ngữ Văn	32	94,11	36	85,71	32	88,88				
SP Lịch sử	26	76,47	15	75,00	6	60,00				
SP Toán	45	80,35	48	84,21	39	69,64				

*Nguồn: Phòng Đào tạo, Trường Đại học Quy Nhơn*

Trong tương quan đối sánh với các CTĐT khác, tỉ lệ NH tốt nghiệp đúng hạn (không bao gồm những SV đã thôi học) của ngành SP Địa lí luôn ở mức tương đối cao so với các ngành SP khác.

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

Trong hội nghị tổng kết và xây dựng phương hướng năm học hằng năm, Khoa đã thực hiện tổng kết, đánh giá hiệu quả của các giải pháp hỗ trợ NH tốt nghiệp đúng hạn và rút ngắn thời gian tốt nghiệp [H11.11.01.05].

## **2. Điểm mạnh**

Nhà Trường có đơn vị chuyên trách thực hiện nhiệm vụ giám sát thời gian tốt nghiệp trung bình của NH; hệ thống các văn bản, quy trình, phần mềm quản lý đào tạo, cơ sở dữ liệu... để thực hiện giám sát thời gian tốt nghiệp trung bình của NH được xây dựng và ban hành đầy đủ.

Việc theo dõi, giám sát, thống kê số lượng, phân tích, đánh giá nguyên nhân và đưa ra các giải pháp hỗ trợ NH hoàn thành CTĐT được thực hiện thường xuyên, đúng quy định.

Hằng năm Khoa có tổng kết, đánh giá hiệu quả của các giải pháp nhằm hỗ trợ NH tốt nghiệp đúng hạn và rút ngắn thời gian tốt nghiệp.

## **3. Điểm tồn tại**

Chưa thường xuyên thực hiện đối sánh thời gian tốt nghiệp trung bình của NH với các trường khác có cùng chuyên ngành và hình thức đào tạo.

## **4. Kế hoạch hành động**

<b>TT</b>	<b>Mục tiêu</b>	<b>Nội dung</b>	<b>Đơn vị, người thực hiện</b>	<b>Thời gian thực hiện</b>	<b>Ghi chú</b>
1	Khắc phục tồn tại	Thực hiện đối sánh thời gian tốt nghiệp trung bình của NH với các trường khác.	Khoa SP, Phòng ĐTĐH	Hằng năm, từ năm học 2025-2026	
		Tiếp tục thực hiện tốt việc xác lập, giám sát thời gian tốt nghiệp trung bình của NH.	Khoa SP, Phòng ĐTĐH	Hằng năm, từ năm học 2025-2026	

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

2	Phát huy điểm mạnh	Tiếp tục thực hiện tốt công tác thống kê, đối sánh và phân tích, đánh giá nguyên nhân NH thời học và chậm tiến độ.	Khoa SP, Trường ĐHQN, Trung tâm Ngoại ngữ, Đoàn Thanh niên, Hội Sinh viên	Hàng năm, từ năm học 2025-2026	
		Tiếp tục phát huy hiệu quả của các giải pháp khắc phục: đẩy mạnh cải tiến chất lượng; nâng cao ý thức NH; tăng cường tư vấn, hỗ trợ NH hoàn thành các yêu cầu CDR về ngoại ngữ, tin học.	Khoa SP, Trường ĐHQN, Trung tâm Ngoại ngữ, Đoàn Thanh niên, Hội Sinh viên	Hàng năm, từ năm học 2025-2026	

***Tiêu chí 11.3. Tỷ lệ có việc làm sau tốt nghiệp được xác lập, giám sát và đối sánh để cải tiến chất lượng***

***1. Mô tả hiện trạng***

Trung tâm TVTS&QHDN là đơn vị thực hiện công tác khảo sát, thống kê, lưu trữ danh sách NH tốt nghiệp có việc làm, vị trí làm việc, mức thu nhập bình quân, đơn vị công tác của NH sau tốt nghiệp; năm 2010, Nhà trường đã ra quyết định thành lập và ban hành Quy chế tổ chức và hoạt động, chức năng và nhiệm vụ của Trung tâm TVTS&QHDN [H11.11.03.01]\*; ban hành Quy định và kế hoạch lấy YKPH của các bên liên quan [H8.08.05.10]\*. Tỷ lệ NH có việc làm sau tốt nghiệp được xác lập: hàng năm, Trung tâm TVTS&QHDN phối hợp với Khoa triển khai các kế hoạch khảo sát tình hình việc làm, vị trí việc làm, đơn vị công tác, môi trường làm việc của SV sau tốt nghiệp, bằng nhiều hình thức khác nhau như: khảo sát trực tiếp, khảo sát trực tuyến, gửi thư điện tử, gọi điện trực tiếp...[H11.11.03.02]\* [H11.11.03.03]\*. Tuy nhiên, vẫn còn một số ít SV chưa có việc làm và làm việc chưa phù hợp với ngành đào tạo.

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.



Số liệu về tỉ lệ NH có việc làm sau 12 tháng tốt nghiệp là đáng tin cậy. Công tác thống kê, xác lập và giám sát tỉ lệ và tổng kết, báo cáo đánh giá tỉ lệ tốt nghiệp, tỉ lệ có việc làm của SV sau 12 tháng tốt nghiệp được thực hiện đầy đủ, nghiêm túc theo đúng quy định [H11.11.03.04]\*. Nhà trường đã ban hành kế hoạch tổ chức điều tra, khảo sát lấy ý kiến nhà tuyển dụng và cựu SV khối ngành SP về CTĐT và CLĐT, ký kết hợp đồng khảo sát nhà tuyển dụng và cựu SV tốt nghiệp khối ngành SP [H11.11.03.05]\*. Tỉ lệ việc làm của SV được thống kê và công khai trên website của Trường [H11.11.03.06], [H11.11.03.07]\*.

**Bảng 11.3.1. Số lượng và tỉ lệ SV ngành SP Địa lí có việc làm sau 12 tháng tốt nghiệp**

Năm	Số lượng SV tốt nghiệp	Số lượng SV tham gia khảo sát	Số lượng SV có việc làm	Tỉ lệ SV có việc làm/Số SV tham gia khảo sát	Tỉ lệ SV có việc làm/Tổng số SV tốt nghiệp
2021	16	16	16	100%	100%
2022	x	x	x	x	x
2023	12	12	12	100%	100%
2024					
2025					

*Nguồn: Trung tâm TVTS&QHDN, Trường Đại học Quy Nhơn*

Kết quả khảo sát tình hình việc làm hàng năm cho thấy, tỷ lệ SV có việc làm ngành SP Địa lí rất cao, 100% sinh viên ra trường đều có việc làm. Qua kết quả khảo sát về tình hình việc làm của Trung tâm HTSV&QHDN, tại hội nghị tổng kết và xây dựng phương hướng năm học hàng năm, Khoa đã tổ chức thảo luận, phân tích nguyên nhân NH tốt nghiệp chưa tìm được việc làm và làm trái ngành đào tạo [H6.06.01.05]\*; Trường đã thực hiện các giải pháp giúp NH nâng cao cơ hội việc làm sau tốt nghiệp như: ban hành Sổ tay đảm bảo chất lượng, ban hành Quy định về công tác cố vấn học tập [H11.11.02.04]\*, [H11.11.01.06]\*.

Khoa đã tổ chức thực hiện đối sánh tỉ lệ NH tốt nghiệp có việc làm và môi trường làm việc của NH giữa các CTĐT trong cơ sở giáo dục với cùng hình thức

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

đào tạo và đối sánh cùng ngành SP Địa lí với các cơ sở đào tạo trong nước làm cơ sở để cải tiến CLĐT [H11.11.03.08]\*.

**Bảng 11.3.2. Đối sánh tỉ lệ SV có việc làm sau tốt nghiệp 12 tháng của ngành SP Địa lí với các ngành SP Trường ĐHQN (tỉ lệ SV có việc làm/ số SV tham gia khảo sát)**

Năm	Lịch sử	Địa lí	Tin học	Vật lí	Sinh học
2021	90,91%	100%	71,43%	89,66%	92,86%
2022	92,31%	x	100%	100%	100%
2023	85,71%	100%	100%	83,33%	100%
2024					
2025					

*Nguồn: Trung tâm TVTS&QHDN, Trường Đại học Quy Nhơn*

**Bảng 11.3.3. Bảng đối sánh môi trường làm việc của SV ngành SP Địa lí trường ĐHQN sau tốt nghiệp**

Môi trường làm việc	Năm				
	2021	2022	2023	2024	2025
Cơ quan nhà nước	6	x	9		
Cơ quan tư nhân	4	x	2		
Tự tạo việc làm	3	x	0		
Liên doanh với nước ngoài	3	x	1		

*Nguồn: Trung tâm TVTS&QHDN, Trường Đại học Quy Nhơn*

Từ các bảng đối sánh trên, cho thấy tỷ lệ SV có việc làm của ngành SP Địa lí tương đối rất cao với các ngành SP khác. Hầu hết SV tốt nghiệp làm việc trong các cơ quan nhà nước. Nhà trường đã tiến hành khảo sát YKPH của nhà sử dụng lao động đối với cựu SV [H11.11.03.09]\*; Khoa cũng đã thực hiện công tác lấy YKPH của cựu SV và nhà sử dụng lao động về CĐR và CTĐT trong các kỳ sửa đổi, cập nhật CTĐT [H11.11.03.10]\*; tăng cường mở rộng kết nối với

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

các cơ quan, doanh nghiệp, các tổ chức giáo dục, các trường phổ thông...nhằm tăng cơ hội tìm kiếm việc làm cho SV [H8.08.04.02]\*; thực hiện tốt công tác tổng kết, báo cáo về hoạt động kết nối với các cơ quan, doanh nghiệp, các tổ chức giáo dục [H11.11.03.11]; ký thỏa thuận hợp tác với các tập đoàn Giáo dục như IGC, Sky-Line [H11.11.03.12]\*; thường xuyên tổ chức cuộc thi ý tưởng khởi nghiệp, chương trình định hướng nghề nghiệp cho SV [H11.11.03.13]\*. Hằng năm, Trường đều tổ chức Ngày hội việc làm nhằm tăng cơ hội và định hướng việc làm cho SV sau tốt nghiệp [H11.11.03.14]\*. Trường và Khoa đã định kỳ điều chỉnh CTĐT, tổ chức tốt các HP rèn luyện NVSP, các kỳ TTSP 1 và TTSP 2 nhằm tăng cường kỹ năng nghề nghiệp cho SV, sau mỗi kỳ thực tập đều có hoạt động tổng kết, đánh giá, tiếp nhận YKPH, rút kinh nghiệm... [H1.01.01.04], [H4.04.02.03], [H4.04.02.04]\*. Ngoài ra, Khoa và Trường đã chủ động phối hợp với các đơn vị có nhu cầu sử dụng lao động để tiếp nhận, đăng tải và cung cấp thông tin tuyển dụng việc làm thường xuyên cho SV qua nhiều kênh truyền thông của Khoa và Nhà trường.

## **2. Điểm mạnh**

Nhà trường có Trung tâm Tư vấn tuyển sinh và quan hệ doanh nghiệp chịu trách nhiệm theo dõi, khảo sát tình hình việc làm của SV sau tốt nghiệp; thường xuyên tổ chức các hoạt động, các chương trình nhằm kết nối và hỗ trợ NH tìm kiếm việc làm. Tuy nhiên, một số nguyên nhân khiến một bộ phận SV tốt nghiệp chưa có việc làm bao gồm: thiếu kỹ năng mềm (giao tiếp, làm việc nhóm), hạn chế trong việc sử dụng ngoại ngữ ở mức độ chuyên nghiệp, cũng như sự chưa đồng đều trong khả năng thích nghi với yêu cầu công việc thực tế. Thêm vào đó, sự cạnh tranh khốc liệt trên thị trường lao động hoặc cơ hội việc làm ở một số địa phương còn hạn chế cũng góp phần gây khó khăn.

SV ngành SP Địa lí có việc làm sau 12 tháng tốt nghiệp chiếm tỉ lệ cao; các dữ liệu khảo sát, thống kê đảm bảo độ tin cậy, chính xác và được lưu trữ đầy đủ, khoa học.

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

Nhà trường, Khoa đã thực hiện tốt việc khảo sát, lấy ý kiến phụ huynh của cựu SV và các đơn vị sử dụng lao động về khả năng đáp ứng việc làm của SV, nhằm phân tích, xác định và đánh giá nguyên nhân SV tốt nghiệp chưa có việc làm và đề xuất các giải pháp nhằm hỗ trợ phù hợp.

Nhà trường, Khoa đã thực hiện tốt việc đối sánh tỉ lệ SV tốt nghiệp ngành SP Địa lí có việc làm so với các ngành SP khác trong Trường ĐHQN.

### 3. Điểm tồn tại

Nhà trường và Khoa chưa thực hiện việc đối sánh tỉ lệ SV tốt nghiệp ngành SP Địa lí với các CSĐT khác.

### 4. Kế hoạch hành động

TT	Mục tiêu	Nội dung	Đơn vị, người thực hiện	Thời gian thực hiện	Ghi chú
1	Khắc phục tồn tại	Tăng cường kết nối và ký thỏa thuận hợp tác với các tổ chức, tập đoàn, doanh nghiệp trong lĩnh vực giáo dục tạo môi trường việc làm đa dạng cho NH.	Khoa SP, TT.TVTS&QHDN	Hằng năm, từ năm học 2023-2024	
2	Phát huy điểm mạnh	Phát huy tốt vai trò của Trung tâm tư vấn tuyển sinh và quan hệ doanh nghiệp trong việc khảo sát tình hình việc làm và hỗ trợ NH có việc làm.	TT.TVTS&QHDN Khoa SP	Hằng năm, từ năm học 2023-2024	
		Tăng cường chất lượng công tác khảo sát, thống kê, đối sánh, phân tích nguyên nhân NH chưa có việc làm.	Khoa SP, TT.TVTS&QHDN	Hằng năm, từ năm học 2023-2024	
		Tiếp tục thực hiện tốt việc đối sánh tỉ lệ SV tốt nghiệp có việc làm sau tốt nghiệp.	Khoa SP, TT.TVTS&QHDN	Hằng năm, từ năm học 2023-2024	
		Tiếp tục triển khai nhiều giải pháp, tổ chức nhiều hoạt động, chương trình phù hợp để hỗ trợ NH có việc làm.	Khoa SP, TT.TVTS&QHDN	Hằng năm, từ năm học 2023-2024	

5. Tự đánh giá: Mức đạt được của tiêu chí: 5/7

**Tiêu chí 11.4. Loại hình và số lượng các hoạt động nghiên cứu của người học được xác lập, giám sát, đối sánh để cải tiến chất lượng**

#### 1. Mô tả hiện trạng

Loại hình nghiên cứu khoa học gồm đề tài nghiên cứu khoa học cá nhân hoặc nhóm SV và số lượng các hoạt động nghiên cứu của NH được xác lập do

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

đơn vị chuyên trách thực hiện **[H11.11.01.01]\***; Nhà trường đã ban hành Quy định về quản lý hoạt động khoa học và công nghệ của Trường ĐH Quy Nhơn và triển khai thực hiện Đề án nâng cao CLĐT và NCKH đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện GDĐT giai đoạn 2015-2020 **[H6.06.07.04]**, **[H6.06.04.01]\***; hằng năm Trường phân bổ loại hình và số lượng đề tài NCKH SV cho từng Khoa **[H11.11.04.01]\***. Trên cơ sở loại hình và số lượng được phân bổ, hằng năm, Khoa tổ chức cho SV đăng ký đề tài và GV hướng dẫn, xét chọn và gửi danh sách SV, nhóm SV thực hiện đề tài NCKH lên Nhà trường **[H11.11.04.02]\***. Khoa và các GV đã khuyến khích, tạo điều kiện thuận lợi để NH tham gia hoạt động NCKH ngay từ năm thứ nhất, tư vấn cho SV cách lựa chọn đề tài, lập kế hoạch thực hiện, phương pháp nghiên cứu, cách viết báo cáo và trình bày kết quả nghiên cứu... theo đúng quy định **[H11.11.04.03]\***. Tuy nhiên, Loại hình nghiên cứu cho NH chưa đa dạng, tập trung chủ yếu ở đề tài NCKH cấp Trường. Một số SV chưa ý thức rõ vai trò của việc tham gia các hoạt động nghiên cứu nên số lượng đề tài thực hiện chưa nhiều.

Loại hình và số lượng các hoạt động nghiên cứu của NH được giám sát: Quy trình phê duyệt đề tài, hỗ trợ kinh phí, công tác thống kê, giám sát và đánh giá, nghiệm thu, khen thưởng... về hoạt động NCKH của NH được thực hiện theo đúng quy định **[H4.04.02.05]\***. Hằng năm, Khoa SP tổ chức các buổi bảo vệ đề tài NCKH cấp Khoa, lựa chọn những đề tài NCKH có kết quả xuất sắc, có báo cáo tốt để tham dự Hội nghị NCKH SV cấp Trường, một số công trình NCKH SV được đăng trên Kỷ yếu hội nghị NCKH SV của Trường ĐHQN **[H11.11.04.04]\***, **[H11.11.04.05]\***. Hoạt động NCKH của NH được Nhà trường tổng kết, báo cáo hằng năm, trong đó thể hiện rõ đánh giá về tính thực tiễn của đề tài, tính phù hợp với mục tiêu, sứ mệnh, tầm nhìn của Khoa, Trường cũng như việc thực hiện quy định về thu – chi tài chính **[H11.11.04.05]\***. Kết quả NCKH của NH được công bố trên website của Trường, được lưu trữ đầy đủ tại Khoa để SV sử dụng làm tài liệu nghiên cứu, học tập **[H11.11.04.06]\***. Khoa đã thực hiện tốt công tác thống kê số lượng, tỉ lệ SV NCKH hằng năm, loại hình,

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

kết quả nghiên cứu và giải thưởng để làm cơ sở đối chiếu định kỳ [H11.11.04.07]\*.

Hệ thống theo dõi giám sát loại hình nghiên cứu và các hoạt động NCKH của NH được thực hiện bởi đơn vị chuyên trách [H11.11.01.01]\* và thực hiện theo quy định về quản lý hoạt động khoa học và công nghệ của Trường ĐH Quy Nhơn và triển khai thực hiện Đề án nâng cao chất lượng đào tạo và NCKH đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện GDĐT giai đoạn 2015-2020 [H6.06.07.04]\*. Tình hình NCKH của SV ngành SPNV được thể hiện qua các bảng thống kê sau:

**Bảng 11.4.1. Số lượng SV và tỉ lệ (%) SV ngành SP Địa lí tham gia NCKH**

Năm học	Số lượng SV tham gia NCKH	Tỉ lệ (% trên tổng số SV)
2020-2021	0	0
2021-2022	0	0
2022-2023	0	0
2023-2024	4	10,5
2024-2025		

*Nguồn: Phòng KHCN&HTQT, Trường Đại học Quy Nhơn*

**Bảng 11.4.2. Số lượng, loại hình và kết quả NCKH SV ngành SP Địa lí hằng năm**

Năm học	Số lượng đề tài	Loại hình nghiên cứu			Kết quả nghiên cứu		
		Cấp Khoa	Cấp Trường	Cấp Bộ	Xuất sắc	Tốt	Khá
2020-2021	0	0	0	0	0	0	0
2021-2022	0	0	0	0	0	0	0
2022-2023	0	0	0	0	0	0	0
2023-2024	1	0	1	0	1	0	0
2024-2025	0	0	0	0	0	0	0

*Nguồn: Phòng KHCN&HTQT, Trường Đại học Quy Nhơn*

Theo kết quả thống kê của các bảng 11.4.1, 11.4.2, SV ngành SP Địa lí tham gia NCKH rất ít. Về loại hình, SV ngành SP Địa lí tham gia thực hiện các đề tài NCKH cấp Trường theo đúng chỉ tiêu. Về kết quả, các đề tài đều được đánh giá tốt, đạt được giải thưởng cao, chứng tỏ mức độ phù hợp và chất lượng của vấn đề nghiên cứu đáp ứng được hoàn cảnh thực tiễn, phù hợp với khả năng<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

NH. Loại hình và số lượng các hoạt động nghiên cứu của NH cũng được Khoa SP đối sánh để cải tiến chất lượng, cũng như có được đánh giá chung về tình hình NCKH của SV ngành SP Địa lí so với các ngành SP khác [H11.11.04.08]\*.

**Bảng 11.4.4. Đối sánh số lượng đề tài và số lượng SV tham gia NCKH các ngành SP Trường ĐHQN**

Năm học	SP Địa lí			SP tiếng Anh			SP Ngữ Văn		
	Số lượng SV tham gia NCKH	Số lượng đề tài khoa học	Giải thưởng NCKH, Sáng tạo	Số lượng SV tham gia NCKH	Số lượng đề tài khoa học	Giải thưởng NCKH, Sáng tạo	Số lượng SV tham gia NCKH	Số lượng đề tài khoa học	Giải thưởng NCKH, Sáng tạo
2020-2021	0	0	0	0	0	0	7	2	0
2021-2022	0	0	0	4	1	0	8	2	1
2022-2023	0	0	0	13	4	0	5	1	0
2023-2024	4	1	1						
2024-2025	0	0	0						

*Nguồn: Phòng KHCN&HTQT, Trường Đại học Quy Nhơn*

Trong tương quan với các ngành SP thuộc khối Xã hội, ngành SP Địa lí có tỉ lệ SV tham gia NCKH tương đối thấp.

Với đặc thù của ngành, Khoa và các GV thường xuyên có những đề xuất, định hướng cho NH về lĩnh vực, vấn đề nghiên cứu phù hợp với thực tiễn, với xu thế phát triển của thời đại và khả năng NH với các hình thức phong phú, thu hút số lượng SV tham gia đông đảo, như: viết báo cáo thực tập, làm khóa luận tốt nghiệp, viết tiểu luận cho các tạp chí, cộng tác viên cho các báo, đài, tham gia cuộc thi “Nhà giáo thông thái”, đề xuất ý tưởng sáng tạo trong các hội thi khởi nghiệp...[H11.11.04.09].

## **2. Điểm mạnh**

Loại hình và số lượng các hoạt động nghiên cứu của NH được Nhà trường xác lập trong các Quy định và Kế hoạch hằng năm.

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

Loại hình và số lượng các hoạt động nghiên cứu của NH được giám sát thường xuyên và có đơn vị chịu trách nhiệm theo dõi, giám sát, tổ chức đánh giá, tổng kết.

Hoạt động đối sánh bước đầu được Khoa và Nhà trường thực hiện để tăng cường các giải pháp và nguồn kinh phí hỗ trợ NH trong các hoạt động nghiên cứu.

Đánh giá chung, các đề tài phù hợp với khả năng NH, phù hợp với mục tiêu, sứ mệnh, tầm nhìn của Khoa, Trường và đòi hỏi thực tiễn của xã hội .

### 3. Điểm tồn tại

Loại hình nghiên cứu cho NH chưa đa dạng, tập trung chủ yếu ở đề tài NCKH cấp Trường.

Một số SV chưa ý thức rõ vai trò của việc tham gia các hoạt động nghiên cứu nên số lượng đề tài thực hiện chưa nhiều.

### 4. Kế hoạch hành động

TT	Mục tiêu	Nội dung	Đơn vị, người thực hiện	Thời gian thực hiện	Ghi chú
1	Khắc phục tồn tại	Đa dạng hóa các loại hình nghiên cứu và tăng số lượng các đề tài NCKH cho NH.	Khoa SP, P.KHCN&HTQT	Hằng năm, từ năm học 2023-2024	
		Thực hiện các giải pháp giúp SV ý thức rõ hơn về vai trò quan trọng của NCKH trong học tập.	Khoa SP, P.KHCN&HTQT	Hằng năm, từ năm học 2023-2024	
2	Phát huy điểm mạnh	Tiếp tục thực hiện tốt việc xác lập loại hình và số lượng hoạt động NCKH của NH.	Khoa SP, P.KHCN&HTQT	Hằng năm, từ năm học 2023-2024	
		Phát huy vai trò tổ chức, quản lý, giám sát, đánh giá, tổng kết... của đơn vị chuyên trách và Khoa.	Khoa SP, P.KHCN&HTQT	Hằng năm, từ năm học 2023-2024	
		Tăng cường đối sánh về loại hình và số lượng, chất lượng hoạt động NCKH của NH.	Khoa SP, P.KHCN&HTQT	Hằng năm, từ năm học 2023-2024	
		Tiếp tục đề xuất, triển khai các đề tài phù hợp với khả năng NH, với mục tiêu, sứ mệnh, tầm nhìn của Khoa, Trường và thực tiễn của xã hội.	Khoa SP, P.KHCN&HTQT	Hằng năm, từ năm học 2023-2024	

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.



**5. Tự đánh giá:** Mức đạt được của tiêu chí: 5/7

**Tiêu chí 11.5. Mức độ hài lòng của các bên liên quan được xác lập, giám sát và đối sánh để cải tiến chất lượng**

**1. Mô tả hiện trạng**

Phòng KT&BDCL là đơn vị chịu trách nhiệm thực hiện thống kê, phân tích, đánh giá mức độ hài lòng của các bên liên quan (CB nhân viên, GV, NH, NH đã tốt nghiệp, nhà tuyển dụng, hoạt động NCKH, về dịch vụ hỗ trợ GV, NH, CSVC...) [H10.10.06.01]\*; Nhà trường đã ban hành Quy định lấy YKPH của các bên liên quan tại Trường ĐH Quy Nhơn, trong đó hướng dẫn cụ thể quy trình, phương pháp, công cụ và tiêu chí đo lường mức độ hài lòng của các bên liên quan [H8.08.05.10]\*. Hoạt động lấy YKPH của các bên liên quan được thực hiện theo Quy định đảm bảo chất lượng của Nhà trường, việc sử dụng phần mềm E-survey tích hợp với phần mềm quản lý đào tạo giúp cho việc thu thập thông tin phản hồi đảm bảo tính hệ thống và tin cậy, mức độ hài lòng của các bên liên quan được xác lập rõ ràng [H11.11.05.01]\*. Thực hiện công văn hướng dẫn của Bộ GD&ĐT [H10.10.05.01]; Nhà trường đã thực hiện các giải pháp nhằm giám sát chặt chẽ mức độ hài lòng của các bên liên quan về nhiều lĩnh vực: ban hành Quy định lấy YKPH từ NH về hoạt động giảng dạy của GV và thông báo hướng dẫn tổ chức lấy YKPH hoạt động dạy học của GV [H11.11.05.02]\*.

Mức độ hài lòng được so sánh với kết quả khảo sát mức độ hài lòng trước đó của chính CTĐT và được giám sát thường xuyên: định kỳ 1 năm 2 lần (vào cuối mỗi học kỳ), Nhà trường đều thực hiện kế hoạch lấy YKPH của NH đối với hoạt động giảng dạy của GV và có tổng kết, báo cáo đầy đủ [H2.02.02.01], [H2.02.02.02]\*. Hằng năm, hoạt động lấy ý kiến của NH năm cuối về CTĐT (trong đó có đánh giá mức độ hài lòng của NH về CTĐT, CSVC, trang thiết bị, các hoạt động hỗ trợ, cảnh quan môi trường) được thực hiện thường xuyên [H1.01.01.18], [H1.01.01.19]; hoạt động lấy ý kiến của GV về sự hỗ trợ của đội ngũ viên chức khoa, phòng, viện, trung tâm và ý kiến của GV về NCKH, thi đua - khen thưởng, CSVC, trang thiết bị... cũng được tổ chức thường xuyên, có tổng <sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

kết báo cáo đầy đủ [H9.09.04.15], [H9.09.03.07]\*. Riêng với SV khối ngành SP, Nhà trường cũng đã ban hành kế hoạch khảo sát lấy ý kiến nhà tuyển dụng và cựu SV; hợp đồng khảo sát nhà tuyển dụng và cựu SV khối ngành SP [H11.11.03.05]\*. Trong các lần cập nhật, sửa đổi CTĐT (2 năm 1 lần), Khoa đã tổ chức lấy ý kiến về mức độ hài lòng của cựu SV đối với CTĐT, CLĐT; lấy ý kiến của nhà sử dụng lao động về CDR và CTĐT [H4.04.02.06], [H11.11.05.03]\*. Các nội dung khảo sát được thực hiện với nhiều hình thức như: phiếu khảo sát trực tiếp, khảo sát online, qua hội nghị CB viên chức, hội nghị sơ kết, tổng kết năm học, các buổi tiếp công dân... Mức độ hài lòng được giám sát, nhìn chung, mức độ hài lòng tương đối cao [H11.11.05.04]\*. Tuy nhiên, Nhà trường và Khoa chưa đối sánh mức độ hài lòng của các bên liên quan về CTĐT ngành SP Địa lí với các trường ĐH trong và ngoài nước.

**Bảng 11.5.1. Thống kê mức độ hài lòng của GV về CSVC, trang thiết bị, các hoạt động hỗ trợ**

Năm học	Kết quả đánh giá về mức độ hài lòng (tỉ lệ %)				
	Hoàn toàn không hài lòng	Không hài lòng	Tạm hài lòng	Hài lòng	Hoàn toàn hài lòng
2020-2021	x	x	x	x	x
2021-2022	0	20%	0	80%	0
2022-2023	0	10,3%	0	89,7%	0
2023-2024	0	26,8%	0	73,2%	0
2024-2025					

*Nguồn: Phòng Khảo thí và Bảo đảm chất lượng, Trường ĐH Quy Nhơn*

**Bảng 11.5.2. Thống kê mức độ hài lòng của SV về hoạt động giảng dạy của GV**

Năm học	Kết quả đánh giá về mức độ hài lòng (tỉ lệ %)				
	Hoàn toàn không hài lòng	Không hài lòng	Tạm hài lòng	Hài lòng	Hoàn toàn hài lòng
2020-2021	0	16,8	0	83,2	0

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

2021-2022	0	20	0	80	0
2022-2023	0	12,5	0	87,5	0
2023-2024	0	7,1	0	92,9	0
2024-2025					

*Nguồn: Phòng Khảo thí và Bảo đảm chất lượng, Trường ĐH Quy Nhơn*

**Bảng 11.5.3. Thống kê mức độ hài lòng của cựu SV về CTĐT và CLĐT**

Năm học	Kết quả đánh giá về mức độ hài lòng (tỉ lệ %)				
	Hoàn toàn không hài lòng	Không hài lòng	Tạm hài lòng	Hài lòng	Hoàn toàn hài lòng
2020-2021	0	5,9	0	94,1	0
2021-2022	0	20	0	80	0
2022-2023	0	6,2	0	93,8	0
2023-2024	0	7,1	0	92,9	0
2024-2025					

*Nguồn: Phòng Khảo thí và Bảo đảm chất lượng, Trường ĐH Quy Nhơn*

**Bảng 11.5.4. Thống kê mức độ hài lòng của nhà sử dụng lao động về CTĐT và CLĐT**

Tiêu chí đánh giá	Kết quả đánh giá về mức độ hài lòng (tỉ lệ %)		
	Hoàn toàn không hài lòng/ Không hài lòng	Cơ bản hài lòng	Hài lòng/ Hoàn toàn hài lòng
1. Kiến thức chuyên môn	0	4,4	95,6
2. Năng lực phù hợp	0	10	90
3. Tác phong sư phạm	0	8	92
4. Chấp hành kỷ luật	0	14	86
5. Khả năng hòa nhập	0	14,7	85,3
6. Hoạt động văn hóa thể thao	0	19,5	80,5
7. Tinh thần khắc phục khó khăn	0	11,3	88,7
8. Động lực nâng cao trình độ	0	13,7	86,3

*Nguồn: Phòng Khảo thí và Bảo đảm chất lượng, Trường ĐH Quy Nhơn*

Kết quả khảo sát mức độ hài lòng và đối sánh là cơ sở để Khoa có cái nhìn khách quan về CTĐT ngành SP Địa lí, làm căn cứ để lập kế hoạch cải tiến chất lượng [H11.11.05.05]\*. Cụ thể: Nhà trường đã lập kế hoạch tổ chức đánh giá, sửa đổi cập nhật CTĐT [H1.01.01.11]\*; ban hành các kế hoạch đảm bảo CLĐT [H10.10.01.01]\*; sửa đổi, bổ sung quy định CDR CTĐT và quyết định

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

sửa đổi, bổ sung CTĐT trình độ ĐH hệ chính quy theo hệ thống TC [H1.01.01.02], [H11.11.01.10]\*; ban hành quy định CDR tin học, ngoại ngữ đối với SV ĐH chính quy [H1.01.02.03]\*, [H1.01.02.02]; công bố công khai CDR ngành SP Địa lí trên trang thông tin của Trường [H1.01.01.24]; tổ chức các Ngày hội việc làm [H11.11.03.14]. Khoa SP đã từng bước có sự điều chỉnh, thay đổi cần thiết, phù hợp đối với CTĐT và ĐCCTHP năm 2022 [H1.01.01.04].

**Bảng 11.5.5. Đối sánh mức độ hài lòng của SV các ngành Sư phạm về CTĐT năm học 2018-2019**

TT	CTĐT	Mức độ hài lòng (Tỷ lệ %)				
		Hoàn toàn không hài lòng	Không hài lòng	Tạm hài lòng	Hài lòng	Hoàn toàn hài lòng
1	Sư phạm Anh	13	13	26,1	33,3	14,5
2	Sư phạm Toán học	23,9	11,9	17,9	22,4	23,9
3	Sư phạm ngữ văn	19,1	17	6,4	31,9	25,5
4	Sư phạm Vật lý	11,5	19,2	19,2	38,5	11,5
5	Sư phạm Hóa học	20,9	9	9	28,4	32,8
6	Sư phạm Sinh học	16,3	7	9,3	16,3	51,2
7	Sư phạm Địa lý	22,2	8,3	2,8	36,1	22,7

*Nguồn: Phòng Khảo thí và Bảo đảm chất lượng, Trường ĐH Quy Nhơn  
(Báo cáo số 22/BC-KTĐBCL ngày 30/9/2019)*

## **2. Điểm mạnh**

Nhà trường đã có đơn vị chuyên trách (Phòng KT&BDCL) làm đầu mối thực hiện nhiệm vụ đánh giá mức độ hài lòng của các bên liên quan. Hệ thống các văn bản quy định, quy trình, nội dung, phương pháp, công cụ và tiêu chí về đánh giá mức độ hài lòng của các bên liên quan được xây dựng bài bản, có hệ thống và khá toàn diện. Việc sử dụng phần mềm E-survey tích hợp với phần

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

mềm quản lý đào tạo đã đảm bảo việc thu thập thông tin phản hồi của các bên liên quan đảm bảo tính khoa học và tin cậy.

Nhà trường và Khoa đã thực hiện tốt công tác xác lập, giám sát, thống kê, phân tích, đối sánh... mức độ hài lòng của các bên liên quan theo định kỳ; cơ sở dữ liệu về hoạt động này khá đầy đủ và được cập nhật thường xuyên; hằng năm hoạt động đánh giá mức độ hài lòng của các bên liên quan được thống kê, tổng kết, báo cáo theo quy định.

Các kết quả khảo sát mức độ hài lòng của các bên liên quan về các lĩnh vực đã được phân tích, đánh giá khách quan và đối sánh thường xuyên, đây là cơ sở quan trọng để cải tiến công cụ, quy trình cho chính hoạt động này, đặc biệt là việc sử dụng để làm căn cứ cải tiến, nâng cao CLĐT.

### **3. Điểm tồn tại**

Nhà trường và Khoa chưa đối sánh mức độ hài lòng của các bên liên quan về CTĐT ngành SP Địa lí với các trường ĐH trong và ngoài nước.

### **4. Kế hoạch hành động**

<b>TT</b>	<b>Mục tiêu</b>	<b>Nội dung</b>	<b>Đơn vị, người thực hiện</b>	<b>Thời gian thực hiện</b>	<b>Ghi chú</b>
1	Khắc phục tồn tại	Triển khai thực hiện đối sánh mức độ hài lòng của các bên liên quan về CTĐT ngành SP Địa lí với các trường ĐH trong và ngoài nước có cùng ngành đào tạo.	Khoa SP	Hằng năm, từ năm học 2023-2024	
2	Phát huy điểm mạnh	Tiếp tục hoàn thiện hệ thống các quy định, văn bản liên quan đến hoạt động tiếp nhận YKPH; phát huy tốt hơn vai trò đầu mối của phòng KT&BDCL.	Khoa SP, Phòng KT&BDCL	Hằng năm, từ năm học 2023-2024	
		Tiếp tục duy trì và đổi mới về nội dung, hình thức, phạm vi... trong việc lấy YKPH, mức độ hài lòng của các bên liên quan.	Khoa SP, Phòng KT&BDCL	Hằng năm, từ năm học 2023-2024	
		Tiếp tục thực hiện tốt hơn nữa công tác xác lập, thống kê, phân tích, đối sánh về mức độ hài lòng của các bên liên quan; nâng cao hiệu quả của hoạt động này trong việc cải tiến quy trình lấy YKPH và nâng cao CLĐT.	Khoa SP, Phòng KT&BDCL	Hằng năm, từ năm học 2023-2024	

### **5. Tự đánh giá:** Mức đạt được của tiêu chí: 5/7

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

### **Kết luận về Tiêu chuẩn 11**

Nhà trường xác định tầm quan trọng của giám sát, đánh giá kết quả đầu ra, đã thành lập các đơn vị chuyên trách, đầu tư CSVC và phần mềm hiện đại để thực hiện tốt công tác này.

Việc giám sát, đối sánh, báo cáo về tình hình SV tốt nghiệp, chậm tốt nghiệp, thôi học, thời gian tốt nghiệp trung bình được thực hiện chặt chẽ, là cơ sở cải tiến CLĐT. Quy trình theo dõi tỉ lệ việc làm và môi trường làm việc sau tốt nghiệp bài bản, dữ liệu đáng tin cậy. Nhà trường duy trì, mở rộng hợp tác với nhà tuyển dụng, hỗ trợ SV ngành SPNV tiếp cận cơ hội việc làm phù hợp.

Hoạt động NCKH SV được chú trọng, dù số lượng đề tài nhiều và tỉ lệ tham gia chưa cao, nhưng chất lượng đáng ghi nhận. Công tác khảo sát, phân tích mức độ hài lòng của các bên liên quan được thực hiện khách quan, dữ liệu này hỗ trợ hiệu quả cho việc cải tiến và nâng cao CLĐT. Tự đánh giá theo 5 tiêu chí của tiêu chuẩn này, ngành SPA đã đạt yêu cầu 5/5 tiêu chí, trong đó 5 tiêu chí đạt mức 5/7.

### **Đánh giá về Tiêu chuẩn 11**

Tiêu chí	Thang đánh giá							Tổng hợp theo Tiêu chuẩn 11		
	Chưa đạt			Đạt				Mức trung bình	Số tiêu chí đạt	Tỷ lệ số tiêu chí đạt (%)
	1	2	3	4	5	6	7			
Tiêu chí 11.1					5			5,00	5	100%
Tiêu chí 11.2					5					
Tiêu chí 11.3					5					
Tiêu chí 11.4					5					
Tiêu chí 11.5					5					

## **PHẦN III. KẾT LUẬN**

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

Đánh giá CTĐT ngành SPDL là việc cần thiết để không ngừng cải tiến CLĐT, đổi mới chương trình, phương pháp dạy học và nâng cao hiệu quả ĐBCL, kiểm định chất lượng định kỳ. Hiệu quả hoạt động của CTĐT ngành SPDL được phân tích chi tiết theo từng tiêu chuẩn, tiêu chí, với nhiều kết quả đáng ghi nhận theo hướng tiếp cận năng lực.

Dưới đây là tóm tắt điểm mạnh, hạn chế cần khắc phục và kế hoạch hành động để cải tiến chất lượng CTĐT ngành SPDL.

### **3.1. Tóm tắt những điểm mạnh và những điểm cần phát huy của CTĐT ngành Sư phạm Địa lí**

#### ***3.1.1. Mục tiêu và chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo***

Mục tiêu CTĐT ngành SPDL được xác định rõ ràng, phù hợp với sứ mạng, tầm nhìn của Trường ĐHQN và mục tiêu GDĐH theo Luật GDĐH. Mục tiêu cụ thể bao gồm: kiến thức, kỹ năng, mức độ tự chủ và trách nhiệm NH cần đạt sau khi hoàn thành CTĐT.

CĐR của CTĐT ngành SPDL được xác định rõ, bao quát yêu cầu chung và chuyên biệt, phản ánh đúng quy định của Luật GDĐH, Bộ GD&ĐT và Trường ĐHQN. CĐR xây dựng dựa trên ý kiến các bên liên quan, được rà soát định kỳ theo kế hoạch, công bố công khai dưới nhiều hình thức.

#### ***3.1.2. Bản mô tả chương trình đào tạo***

Bản mô tả CTĐT và ĐCCTHP ngành SPDL cung cấp đầy đủ thông tin, bám sát mục tiêu đổi mới của Chương trình GDPT 2018. Nội dung xác định rõ mục tiêu đào tạo, CĐR, ma trận, và được cụ thể hóa trong các ĐCCTHP, giúp NH lập kế hoạch học tập, nghiên cứu và tham gia kiểm tra, đánh giá để đạt kết quả dự kiến.

Các tài liệu được biên soạn, cập nhật theo tinh thần dạy học phát triển năng lực, lấy NH làm trung tâm, đáp ứng yêu cầu đổi mới GDPT. Quan điểm “Đổi

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

mới phương pháp đào tạo theo ba tiêu chí: cách học, tính chủ động của NH, ứng dụng công nghệ” được quán triệt rõ ràng.

Bản mô tả và ĐCCTHP ngành SPDL được công bố công khai trên nhiều phương tiện, giúp các bên liên quan dễ dàng tiếp cận, phản hồi để Khoa SP tiếp tục chỉnh sửa, cập nhật, đáp ứng yêu cầu xã hội.

### ***3.1.3. Cấu trúc và nội dung chương trình dạy học***

CTDH được thiết kế dựa trên các yêu cầu về kiến thức, kỹ năng, mức tự chủ và trách nhiệm của CDR trong CTĐT ngành SPDL. Mọi quan hệ giữa các HP và CDR của CTĐT được thể hiện rõ nét trong từng HP của CTDH.

Tất cả các HP đều được thiết kế giúp đạt được CDR của CTĐT, có sự tương thích về nội dung và thể hiện được sự đóng góp cụ thể của mỗi HP nhằm đạt được CDR. Đồng thời cũng xác định rõ tổ hợp các phương pháp dạy và học, phương pháp kiểm tra, đánh giá phù hợp nhằm đảm bảo đạt được CDR của CTĐT. CTDH ngành SPDL được cấu trúc, trình tự theo hệ thống khối kiến thức gắn kết logic theo hướng từ kiến thức cơ bản đến kiến thức cơ sở ngành và chuyên môn của ngành, có tính tích hợp cao. CTDH được định kỳ rà soát 2 năm 1 lần và có đối sánh với CTDH của một số trường ĐH trong nước.

### ***3.1.4. Phương pháp tiếp cận trong dạy và học***

Triết lý giáo dục của Trường ĐHQN được tuyên bố rõ ràng và phổ biến công khai đến CB, GV, NH và các đơn vị tuyển dụng qua nhiều hình thức. Đội ngũ GV và NH đều nắm vững triết lý giáo dục, tầm nhìn và giá trị cốt lõi của Trường. Việc thường xuyên cập nhật, sửa đổi CTĐT và ĐCCTHP thể hiện tinh thần cầu thị, nghiêm túc và trách nhiệm của Nhà trường và Khoa trong việc hiện thực hóa triết lý giáo dục và nâng cao CLĐT.

Các hoạt động dạy và học của CTĐT ngành SPDL được xây dựng đa dạng, phù hợp, đạt CDR và đáp ứng yêu cầu thực tiễn. GV chủ động hướng dẫn phương pháp học tập khoa học, hiệu quả; NH đánh giá cao phương pháp tiếp cận của GV. Tất cả

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.



ĐCCTHP mô tả rõ các phương pháp giảng dạy thúc đẩy kỹ năng thiết yếu và kỹ năng mềm, đồng thời quy định thời lượng tự học, tự nghiên cứu, góp phần nâng cao năng lực tự học suốt đời cho SV.

Nhà trường và Khoa sẽ tiếp tục phát huy các điểm mạnh này từ năm học 2025-2026, mở rộng kênh truyền thông về triết lý giáo dục, đa dạng hóa hoạt động dạy và học để đạt CĐR, và đẩy mạnh rèn luyện nghiệp vụ SP, nâng cao khả năng tự học suốt đời cho SV.

### **3.1.5 Đánh giá kết quả học tập của người học**

Các quy trình đánh giá KQHT của NH được quy định rõ ràng, khách quan, khoa học trong các văn bản, thường xuyên cập nhật và công khai đến GV, NH. Quy trình thiết kế logic, hệ thống, đảm bảo công khai, minh bạch, chính xác, đo lường được mức độ đạt CĐR. Thời gian, hình thức, tiêu chí, cơ chế phản hồi liên quan đến đánh giá KQHT được phổ biến công khai qua nhiều kênh, giúp NH nắm rõ quy định.

Phương pháp kiểm tra đánh giá đa dạng (viết, vấn đáp, thuyết trình, thực hành...) phù hợp, được thực hiện định kỳ, đảm bảo độ giá trị, tin cậy, công bằng. Quy trình kiểm tra đánh giá từ lên kế hoạch, thực hiện, tổng kết đều nghiêm túc, bài bản. Kết quả được công bố kịp thời, minh bạch, chính xác, đảm bảo an toàn và công bằng. Hệ thống văn bản quy định chặt chẽ, giảm thiểu sai sót trong ra đề, tổ chức thi, chấm thi, xét tốt nghiệp.

Quy trình khiếu nại KQHT được phổ biến công khai, NH dễ tiếp cận, đảm bảo giải quyết đúng quy định, công tâm, thỏa đáng. Nhà trường và Khoa sẽ tiếp tục hoàn thiện hệ thống văn bản, đa dạng hóa hình thức kiểm tra, nâng cao tự học, phát triển năng lực NH, và kiểm soát đề thi theo CĐR. Đồng thời, tăng cường tuyên truyền, công khai quy trình khiếu nại, đảm bảo quyền lợi NH và tiếp thu ý kiến phản hồi để cải tiến công tác đánh giá KQHT.

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

### **3.1.6. *Đội ngũ GV***

Đội ngũ GV CTĐT ngành SPĐL được quy hoạch để đáp ứng nhu cầu đào tạo, NCKH và phục vụ cộng đồng. Tỷ lệ GV/SV và khối lượng công việc được giám sát thường xuyên để cải tiến chất lượng hoạt động. Công tác tuyển dụng, bổ nhiệm GV thực hiện theo kế hoạch, quy hoạch của Trường, Khoa và tuân thủ quy trình, tiêu chí rõ ràng, công khai. Năng lực GV được đánh giá chính xác, khách quan.

GV được phân công công việc phù hợp, đảm bảo khối lượng giảng dạy và NCKH. Nhu cầu đào tạo, phát triển chuyên môn được xác định rõ và triển khai với sự hỗ trợ về thời gian, kinh phí từ Nhà trường. Việc bổ nhiệm, điều chuyển GV đảm bảo công khai, dân chủ, đúng quy định. Hằng năm, năng lực và kết quả công việc của GV được đánh giá công khai, chú trọng NCKH.

Nhà trường cần tiếp tục tạo điều kiện để GV nâng cao trình độ chuyên môn, quản trị hiệu quả công việc, và cụ thể hóa các tiêu chí đánh giá năng lực toàn diện, đáp ứng các quy định hiện hành.

### **3.1.7. *Đội ngũ nhân viên***

Đội ngũ nhân viên thư viện, phòng thực hành và các dịch vụ hỗ trợ đủ số lượng, đảm bảo chất lượng, đáp ứng yêu cầu đào tạo, NCKH và phục vụ cộng đồng. Quy trình, tiêu chí tuyển dụng nhân viên được quy định rõ ràng, công khai. Trường ĐHQN và Khoa tạo điều kiện, khuyến khích nhân viên bồi dưỡng, nâng cao chuyên môn, nghiệp vụ, đảm bảo thực hiện tốt nhiệm vụ hỗ trợ đào tạo và NCKH.

Hoạt động đánh giá, phân loại nhân viên được thực hiện hằng năm theo tiêu chuẩn cụ thể về thi đua, khen thưởng, đảm bảo chính xác, công bằng. Nhà trường xác định nhu cầu và triển khai kế hoạch đào tạo, phát triển chuyên môn cho nhân viên.

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

Cần tăng cường đánh giá, xếp loại đội ngũ nhân viên khách quan, công bằng, công khai, đồng thời đẩy mạnh hỗ trợ đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ.

### **3.1.8. Người học và hoạt động hỗ trợ người học**

Những năm qua, NH và hoạt động hỗ trợ được Khoa SP coi là then chốt trong đào tạo ngành SPĐL và các ngành khác. Chính sách tuyển sinh của Trường ĐHQN và ngành SPĐL rõ ràng, đúng quy định, được lượng hóa (điểm trúng tuyển, chỉ tiêu) và công khai, giúp NH nắm bắt thông tin và tạo tâm thế học tập tích cực. Chính sách này có sự góp ý của các bên liên quan, dự báo nhu cầu nhân lực và được cập nhật hằng năm.

Tiêu chí, phương pháp tuyển chọn NH rõ ràng, khoa học, công khai. Sau mỗi đợt tuyển sinh, Trường và Khoa rà soát, đánh giá, rút kinh nghiệm và điều chỉnh phù hợp thực tế. Các đơn vị quản lý SV thực hiện tốt nhiệm vụ; cơ sở dữ liệu và phần mềm quản lý đào tạo hoạt động hiệu quả, giám sát sự tiến bộ của SV.

Hoạt động ngoại khóa, thi đua, thực tập được tổ chức thường xuyên, đa dạng, hiệu quả. Công tác đối thoại SV và chính sách hỗ trợ liên tục, thiết thực. Môi trường học tập xanh, sạch, an toàn tạo điều kiện thuận lợi cho giảng dạy, học tập, nghiên cứu. Trường và Khoa thường xuyên lấy YKPH của SV để đầu tư, cải thiện môi trường học tập và đáp ứng nhu cầu tốt nhất.

### **3.1.9. Cơ sở vật chất và trang thiết bị**

Khoa SP được Nhà trường quan tâm về CSVC và trang thiết bị phục vụ giảng dạy, nghiên cứu ngành SPĐL. Hệ thống phòng học, làm việc và chức năng cần bổ sung thiết bị hỗ trợ đào tạo, nghiên cứu. Thư viện trang bị đầy đủ giáo trình, tài liệu tham khảo, đặc biệt nguồn tiếng nước ngoài. Hệ thống CNTT hiện đại, phòng thực hành tin học và phòng Nghiệp vụ được bố trí phù hợp, đáp ứng nhu cầu học tập và nghiên cứu của SV ngành SPĐL.

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

Nhà trường có các cơ sở luyện tập thể thao thuận tiện cho CB, GV, SV rèn luyện sức khỏe. Chính sách bảo vệ an toàn, sức khỏe và môi trường được xây dựng, triển khai đầy đủ, tạo môi trường tốt nhất cho học tập và làm việc. Hằng năm, các phòng chức năng, học và chuyên môn được sửa chữa, trang bị lại đảm bảo nhu cầu sử dụng.

Hệ thống CNTT ổn định, an toàn, đáp ứng yêu cầu đào tạo và nghiên cứu, được thường xuyên bảo dưỡng và nâng cấp. Toàn trường phủ sóng wifi, hỗ trợ tốt cho CB, GV, SV. Quy định về môi trường, sức khỏe, an toàn rõ ràng, phù hợp. Nhà trường chú trọng khảo sát, tổng kết YKPH để điều chỉnh, đảm bảo tiêu chuẩn về môi trường và an toàn sức khỏe..

### ***3.1.10. Nâng cao chất lượng***

Trường ĐHQN và Khoa thường xuyên thực hiện các hoạt động đảm bảo, nâng cao CLĐT. Việc thiết kế và phát triển CTDH dựa trên phản hồi từ GV, SV, cựu SV, nhà tuyển dụng qua khảo sát và gặp gỡ, đáp ứng nhu cầu NH và xã hội. GV trong Khoa tuân thủ đề cương HP, bám sát mục tiêu HP và CTĐT. Quy trình, phương pháp kiểm tra được đa dạng hóa, đảm bảo tính liên tục, nghiêm túc, khách quan, đánh giá đúng kiến thức, kỹ năng NH theo CĐR. Công tác thi cử được thực hiện nghiêm túc theo đúng quy chế.

Khoa ứng dụng kết quả NCKH của GV, SV vào nội dung HP, cung cấp dịch vụ hỗ trợ đáp ứng nhu cầu giảng dạy, học tập. Cơ chế phản hồi từ các bên liên quan được duy trì, làm cơ sở đánh giá, cải tiến CTĐT và các dịch vụ.

Trong thời gian tới, Khoa sẽ phát huy truyền thống đào tạo ngành SP, áp dụng hệ thống thu thập phản hồi online, mở rộng liên kết với doanh nghiệp thông qua cựu SV, đảm bảo CTĐT được rà soát, cải tiến định kỳ, đáp ứng yêu cầu xã hội. Khoa sẽ tăng cường tập huấn giảng dạy cho GV, dự giờ để góp ý, phát huy lực lượng GV nhiệt tình, chuyên môn tốt, trách nhiệm cao, đồng thời xây dựng các nhóm nghiên cứu mạnh kết hợp GV và SV

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

### ***3.1.11. Kết quả đầu ra***

Nhà trường xác định tầm quan trọng của đánh giá kết quả đầu ra và đã thành lập đơn vị chuyên trách, đầu tư CSVC, phần mềm hiện đại để hỗ trợ. Công tác giám sát tình hình SV tốt nghiệp, thôi học được thực hiện tốt, tạo cơ sở cải tiến CLĐT. Thông tin về tỷ lệ SV có việc làm và môi trường làm việc sau tốt nghiệp được thu thập khoa học, đáng tin cậy.

Hệ thống văn bản, quy trình và phần mềm quản lý phục vụ giám sát thời gian tốt nghiệp được xây dựng đầy đủ. Việc theo dõi, thống kê nguyên nhân và hỗ trợ NH hoàn thành CTĐT diễn ra thường xuyên. Các chương trình kết nối việc làm, khảo sát tình hình việc làm của SV sau tốt nghiệp được tổ chức đầy đủ.

Hoạt động NCKH của NH được xác lập và giám sát chặt chẽ, đảm bảo phù hợp với khả năng NH, mục tiêu của Khoa, Trường và yêu cầu thực tiễn. Hệ thống quy định, công cụ đánh giá mức độ hài lòng của các bên liên quan được xây dựng bài bản, là cơ sở quan trọng để cải tiến CLĐT.

Trong thời gian tới, Trường và Khoa sẽ:

Phát huy thế mạnh phần mềm quản lý đào tạo, giám sát tỷ lệ tốt nghiệp, thôi học và đề xuất giải pháp giảm tỷ lệ thôi học, chậm tốt nghiệp.

Tiếp tục giám sát thời gian tốt nghiệp, phân tích nguyên nhân và cải thiện giải pháp hỗ trợ NH đạt CĐR về ngoại ngữ, tin học.

Nâng cao hiệu quả Trung tâm TVTS&QHĐN trong khảo sát, hỗ trợ việc làm, và phân tích nguyên nhân NH chưa có việc làm.

Duy trì và cải tiến hoạt động NCKH của NH, đảm bảo phù hợp mục tiêu, sứ mệnh, và yêu cầu xã hội.

Đổi mới nội dung, hình thức khảo sát mức độ hài lòng của các bên liên quan, tăng hiệu quả cải tiến CLĐT.

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

## **3.2. Tóm tắt những điểm tồn tại và những vấn đề cần cải tiến chất lượng của CTĐT ngành Sư phạm Địa lí**

### **3.2.1. Mục tiêu và chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo**

Việc lấy YKPH của các bên liên quan trong quá trình rà soát, điều chỉnh và cập nhật mục tiêu, CDR của CTĐT chưa được đa dạng, thường xuyên và toàn diện.

### **3.2.2. Bản mô tả chương trình đào tạo**

- Chưa thường xuyên có sự đối sánh Bản mô tả CTĐT với các trường ĐH khác.
- Bản mô tả CTĐT được rà soát, điều chỉnh cập nhật định kì nhưng chưa bao quát hết nhu cầu của các bên liên quan.

- Một số ĐCCTHP chưa đảm bảo việc cập nhật hệ thống tài liệu tham khảo
- Bản mô tả CTĐT dù được công khai nhưng một số cơ quan quản lý và nhà tuyển dụng chưa tiếp cận được hết bản mô tả CTĐT.

- Một số SV chưa sử dụng Bản mô tả CTĐT trong việc kết hợp với ĐCCTHP để xây dựng kế hoạch học tập được chủ động và đúng tiến độ.

### **3.2.3. Cấu trúc và nội dung chương trình dạy học**

- Trong một số HP, việc đánh giá chính xác mức độ phù hợp CDR của CTDH chưa xác định rõ ràng.

- Một số ít HP chưa xác định rõ các tổ hợp PP kiểm tra và đánh giá góp phần thể hiện CDR.

- Việc đối sánh CTDH với một số trường ĐH khác trong nước còn hạn chế về số lượng.

### **3.2.4. Phương pháp tiếp cận trong dạy và học**

Triết lí giáo dục của Trường được phổ biến công khai trên website và qua các kênh hỗ trợ tuy nhiên vẫn còn một số viên chức và NH chưa hiểu rõ. Cơ sở thực tập tốt nghiệp của SV hầu như là các cơ sở giáo dục công lập, chưa có các cơ sở giáo dục ngoài công lập. Hiện nay, Trường và Khoa mới bắt đầu triển khai

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

hình thức học tập E-learning nhằm giúp SV có thể học tập mọi lúc, mọi nơi và học tập suốt đời.

### **3.2.5. Đánh giá kết quả học tập của người học**

Khoa chưa xây dựng đầy đủ ngân hàng đề thi, chủ yếu là đề tự luận cho các HP trong CTĐT ngành SPĐL. Tài liệu hướng dẫn thiết kế phương pháp và công cụ kiểm tra đánh giá KQHT của NH vẫn chưa đầy đủ. Quy định về đánh giá KQHT được phổ biến qua nhiều hình thức, nhưng một số SV, đặc biệt SV năm nhất, chưa nắm rõ quy định và cách tra cứu KQHT.

Ý kiến từ các bên liên quan về độ đa dạng, phù hợp, giá trị, độ tin cậy và công bằng của phương pháp kiểm tra đánh giá KQHT đã được thu thập, nhưng chưa lấy ý kiến của NH đã tốt nghiệp. Một số GV chưa đảm bảo thời gian chấm và công bố điểm thi giữa kỳ, gây chậm trễ công bố điểm của một số HP. Trong các trường hợp khiếu nại, kết quả phúc khảo bài thi đôi khi thiếu thông tin giải thích rõ ràng để SV hiểu nguyên nhân.

### **3.2.6. Đội ngũ giảng viên**

Mặc dù GV ngành SPĐL đáp ứng tốt yêu cầu đào tạo, chính sách ưu đãi và thu hút nhân tài chưa được chú trọng đúng mức. Tiêu chí tuyển dụng còn thiên về bằng cấp, chưa đánh giá toàn diện năng lực chuyên môn. Phân tích nhu cầu đào tạo và phát triển GV chưa đầy đủ.

Kinh phí hỗ trợ GV học tập, dự hội nghị, NCKH còn hạn chế do nguồn thu Nhà trường thấp, ảnh hưởng đến đầu tư cho đào tạo. Chỉ tiêu khen thưởng giới hạn, không khen hết GV xuất sắc nếu nhiều người đạt thành tích trong cùng năm.

Số GV tham gia nghiên cứu chưa nhiều; công trình liên ngành giữa các Khoa còn ít.

Đề cải thiện: Cần xây dựng kế hoạch nhân sự rõ ràng, bao gồm tuyển dụng, bổ nhiệm, dự báo nghỉ việc và kinh phí liên quan. Đánh giá, đối sánh kết quả

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

nhân sự hằng năm. Nhà trường cần nâng cao chính sách hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng và NCKH cho GV.

### **3.2.7. *Đội ngũ nhân viên***

Công tác quy hoạch đội ngũ nhân viên làm việc tại thư viện, phòng thí nghiệm, hệ thống CNTT và các dịch vụ hỗ trợ khác chưa thực sự dựa trên việc phân tích nhu cầu về đội ngũ nhân viên.

Việc phân tích nhu cầu và ý kiến góp ý của các bên liên quan về vị trí việc làm của đội ngũ nhân viên còn hạn chế. Việc bổ nhiệm nhân viên giữ chức vụ lãnh đạo ở các đơn vị còn ít, chưa được quan tâm.

Các khóa đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn nghiệp vụ cho đội ngũ nhân viên chưa được tổ chức thường xuyên.

Những vấn đề cần cải tiến chất lượng: Tăng cường công tác dự báo dài hạn nhu cầu về đội ngũ nhân viên. Hoàn thiện và ban hành Đề án vị trí việc làm được điều chỉnh để làm cơ sở cho các kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ NV theo nhu cầu. Nhà trường cần ban hành bộ tiêu chí đánh giá hiệu quả công việc theo từng vị trí việc làm (KPIs) để việc quản trị công việc tốt hơn.

### **3.2.8. *Người học và hoạt động hỗ trợ người học***

Việc phân tích, dự báo và lấy ý kiến các bên liên quan về nhu cầu nhân lực của ngành SPNV chưa thực hiện thường xuyên. Vấn đề giám sát SV, nhất là SV chậm tiến độ được cải thiện nhưng chưa được quan tâm sâu sát.

Việc thực tập của SV SPDL chỉ mới thực hiện ở các trường công lập chưa mở rộng ở các trường ngoài công lập. Hoạt động liên hệ thực tập thực tế; trao đổi, hợp tác với các trường THPT, nhà sử dụng lao động, tăng cường kỹ năng mềm cho SV vẫn còn hạn chế. Nhà trường chưa có nhiều không gian tự học cho SV ngoài giờ học chính khóa.

### **3.2.9. *Cơ sở vật chất và trang thiết bị***

Việc quản lý và khai thác phòng làm việc, phòng chức năng chưa hiệu quả; quản lý phòng học còn thủ công. Máy chiếu, âm thanh ở một số phòng học dễ hư hỏng do tần suất sử dụng cao và bảo quản kém, sửa chữa không kịp thời.

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.



Hệ thống mượn – trả sách thư viện chưa hiện đại, tài liệu nước ngoài của một số ngành chưa được cập nhật. Phòng internet tại thư viện còn nhiều bất cập, CSVN phòng đọc, phòng học chưa đáp ứng nhu cầu đào tạo, NCKH. Máy tính ở phòng thực hành cũ, tốc độ xử lý chậm. Phòng Nghiệp vụ Khoa SP thiếu trang thiết bị hiện đại, chưa thu hút SV.

Chính sách hỗ trợ người khuyết tật còn hạn chế, chủ yếu bố trí ký túc xá tầng 1; nhiều công trình chưa có lối đi riêng. Wifi tại một số khu vực chưa ổn định; hệ thống E-learning mới triển khai, chưa đáp ứng tốt dạy học. Việc sửa chữa thiết bị và lấy YKPH về môi trường, an toàn, sức khỏe chưa toàn diện, nhu cầu người khuyết tật chưa được chú trọng..

### **3.2.10. Nâng cao chất lượng**

Việc lấy YKPH chính thức qua các bộ câu hỏi chủ yếu thực hiện theo yêu cầu của Nhà trường, thiếu sự chủ động từ Khoa. Một số HP chưa áp dụng phương pháp dạy học hiện đại.

Thông tin phản hồi từ cựu SV và nhà tuyển dụng để điều chỉnh CTDH, nâng cao CLĐT chưa được thu thập thường xuyên. Phân tích định lượng đề thi, kết quả thi chưa được thực hiện, dẫn đến khó đánh giá độ phù hợp của đề thi. Nhà trường chưa xây dựng ngân hàng đề thi cho các HP.

Đề tài NCKH của GV ngành SPĐL về cải tiến phương pháp dạy học còn ít, cơ sở dữ liệu chuyên ngành SPNV phục vụ nghiên cứu của GV và SV chưa đầy đủ.

Nhà trường và Khoa cần đầu tư trang thiết bị hiện đại cho phòng thực hành NV; hoàn thiện công cụ khảo sát để thu thập thông tin đầy đủ hơn. Đồng thời, duy trì việc đánh giá phản hồi và thường xuyên cải tiến CTĐT, dịch vụ tiện ích nhằm đáp ứng tốt hơn nhu cầu SV và xã hội.

### **3.2.11. Kết quả đầu ra**

Các nội dung liên quan đến kết quả đầu ra còn hạn chế: Đối sánh tỉ lệ SV thi học, tốt nghiệp với các cơ sở giáo dục tương ứng chưa thường xuyên; hiệu quả biện pháp hỗ trợ rút ngắn thời gian tốt nghiệp chưa cao; một số SV chưa có

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

việc làm hoặc làm việc không đúng ngành đào tạo; loại hình nghiên cứu cho SV chưa đa dạng; đối sánh mức độ hài lòng về CTĐT chưa thường xuyên.

Nhà trường, đơn vị chuyên trách và Khoa SP cần: Đẩy mạnh đối sánh tỉ lệ tốt nghiệp, thôi học, thời gian tốt nghiệp và mức độ hài lòng; xây dựng biện pháp hỗ trợ SV rút ngắn thời gian tốt nghiệp, làm việc đúng chuyên môn; đa dạng hóa loại hình nghiên cứu cho SV.

### **3.3. Tóm tắt các kế hoạch cải tiến chất lượng CTĐT ngành Sư phạm Địa lí**

#### **3.3.1. Mục tiêu và chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo**

- Triển khai lấy YKPH của các bên liên quan khi tiến hành rà soát, điều chỉnh, cập nhật mục tiêu và CDR của CTĐT một cách thường xuyên, thông qua tổ chức các hội nghị, hội thảo với quy mô rộng khắp, toàn diện.

- Tăng cường hơn nữa việc công khai mục tiêu và CDR của CTĐT bằng nhiều hình thức đa dạng, phong phú để SV và các bên liên quan nắm bắt đầy đủ, kịp thời; tiếp tục duy trì và mở rộng quan hệ với các đơn vị tuyển dụng để tăng thêm cơ hội việc làm cho NH.

#### **3.3.2. Bản mô tả chương trình đào tạo**

- Khoa tiến hành đối sánh thường xuyên Bản mô tả CTĐT ngành SPĐL với các trường ĐH uy tín.

- Tiếp tục rà soát, đánh giá, cập nhật tài liệu tham khảo vào ĐCCTHP.

- Tăng cường việc hỗ trợ cơ quan quản lý và nhà tuyển dụng tiếp cận được hết Bản mô tả CTĐT.

- Hỗ trợ, hướng dẫn SV sử dụng Bản mô tả CTĐT kết hợp với ĐCCTHP để xây dựng kế hoạch học tập đạt hiệu quả cao.

#### **3.3.3. Cấu trúc và nội dung chương trình dạy học**

Thường xuyên chú trọng cập nhật CTDH phù hợp với CDR của CTĐT và đáp ứng yêu cầu đổi mới của GD. Tiếp tục tăng cường các kỹ năng nghề nghiệp cho SV.

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

Khoa tiếp tục rà soát, điều chỉnh, cập nhật tất cả các HP trong CTDH đảm bảo theo CDR dựa trên hướng dẫn của Bộ GD&ĐT, Nhà trường và các ý kiến góp ý của các bên liên quan để phù hợp với xu hướng hội nhập của thị trường lao động.

Khoa SP tiếp tục đẩy mạnh cải tiến cấu trúc và trình tự logic các môn học khi điều chỉnh CTDH. Đồng thời, tăng cường cập nhật CTDH ngành SPDL cho phù hợp các CTDH tiên tiến trong nước, tăng cường tính tích hợp của CTDH ngành SPNV.

#### **3.3.4. Phương pháp tiếp cận trong dạy và học**

Để khắc phục những vấn đề còn tồn tại về phương pháp tiếp cận trong dạy và học, Khoa SP và Trường ĐHQN đã đề ra một số kế hoạch cải tiến chất lượng như sau: Phổ biến và truyền thông rộng rãi hơn đến CB, GV và NH về triết lí giáo dục của Trường; đồng thời, mở rộng hợp tác với các cơ sở giáo dục ngoài công lập để NH được đa dạng môi trường để thực hành, thực tập, nâng cao năng lực tự học; bên cạnh đó, Trường và Khoa đang triển khai hình thức học tập E-learning và dự định áp dụng trong những năm học tiếp theo.

#### **3.3.5. Đánh giá kết quả học tập của người học**

Để khắc phục tồn tại trong đánh giá KQHT của NH, Khoa SP và Trường ĐHQN đề ra các kế hoạch cải tiến:

Xây dựng ngân hàng đề thi cho các HP còn thiếu, đảm bảo câu hỏi phân hóa rõ ràng, cụ thể hóa yếu tố cần đánh giá, liên kết với CDR của HP và CTĐT.

Bồi dưỡng GV về công cụ kiểm tra đánh giá để đo lường mức độ đạt CDR.

Đẩy mạnh thông tin, hướng dẫn NH, đặc biệt thông qua CVHT, về quy định, cách thức kiểm tra, đánh giá, và tra cứu KQHT.

Thu thập ý kiến NH tốt nghiệp về độ đa dạng, phù hợp, giá trị, độ tin cậy và công bằng của các phương pháp kiểm tra đánh giá.

Quán triệt GV công bố điểm giữa kỳ đúng thời hạn và giải thích kết quả phúc khảo cho NH.

#### **3.3.6. Đội ngũ giảng viên**

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

Cần rà soát, chỉnh sửa các quy định về tuyển dụng, đánh giá viên chức, thi đua khen thưởng, và chỉ tiêu nội bộ theo hướng linh hoạt, phù hợp để thu hút người giỏi và tạo động lực làm việc cho GV. Định hướng rõ ràng hơn trong đào tạo, bồi dưỡng GV, khảo sát nhu cầu nâng cao trình độ chuyên môn để xây dựng chương trình đào tạo phù hợp, tạo điều kiện về thời gian, công việc để GV tham gia các khóa học, đặc biệt ở nước ngoài.

Thay đổi hình thức tổ chức các khóa đào tạo, học ngoại ngữ đáp ứng tốt hơn mong đợi của GV. Xác định tiêu chí bổ nhiệm, điều chuyển GV dựa trên quy hoạch dài hạn cho từng vị trí, đảm bảo năng lực chuyên môn. Tăng cường hợp tác NCKH với đối tác quốc tế, ưu tiên các công trình nghiên cứu liên ngành, ứng dụng cao.

### **3.3.7. *Đội ngũ nhân viên***

Rà soát lại đề án vị trí việc làm và phân tích nhu cầu để có cơ sở thực hiện công tác quy hoạch, bố trí đội ngũ nhân viên hợp lý hơn. Thường xuyên phân tích nhu cầu và lấy ý kiến góp ý của các bên liên quan về vị trí việc làm của đội ngũ nhân viên.

Cần có quy định rõ ràng hơn về kế hoạch, khối lượng công việc, tiến độ hoàn thành để thuận tiện cho việc theo dõi, giám sát tạo động lực hỗ trợ đào tạo, NCKH và phục vụ cộng đồng của nhân viên. Thường xuyên khảo sát sự hài lòng của GV và NH đối với hoạt động hỗ trợ đào tạo của đội ngũ nhân viên để góp phần nâng cao CLĐT theo hướng toàn diện.

Cần tổ chức phong phú hơn các khóa đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn nghiệp vụ cho đội ngũ nhân viên.

### **3.3.8. *Người học và hoạt động hỗ trợ người học***

Trong thời gian tới, để khắc phục những tồn tại, Nhà trường và Khoa cần thực hiện một số công việc như cần thực hiện tổ chức các buổi Hội thảo để nhận góp ý của các bên liên quan về CTĐT, tuyển sinh của Khoa và dự báo nhu cầu nhân lực của ngành SPDL. Qua nhiều kênh thông tin để lấy ý kiến nhiều bên về nhu cầu nhân lực ngành SPDL. Khoa tổ chức các cuộc họp đánh

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

giá đề án tuyển sinh, chiến lược tuyển sinh cho ngành SP thường xuyên sau mỗi đợt tuyển sinh để đưa ra kế hoạch tuyển sinh phù hợp cho ngành SPĐL, đồng thời đánh giá chi tiêu tuyển sinh ngành SPĐL cho cân đối. Xây dựng hệ thống giám sát SV chậm tiến bộ nhiều cấp, phòng ban chức năng, khoa quản lý và phần mềm quản lý. Liên kết với các tổ chức, đơn vị, trường học tổ chức hoạt động thực tế, ngày hội việc làm ngành SPĐL. Liên kết đa dạng các trường THPT để SV thực tập. Tăng cường liên kết với các trường THPT, nhà tuyển dụng trên địa bàn tỉnh và vùng lân cận để đem lại cơ hội thực tập, thực tế và tuyển dụng cho SV. Nhà trường bố trí thêm các phòng tự học được trang bị thiết bị đầy đủ cho SV ngoài giờ lên lớp. Đồng thời bố trí thêm các phòng tiếp đón SV, học viên nhằm nâng cao hiệu quả tư vấn, hỗ trợ SV, tạo điều kiện thuận lợi cho SV.

### **3.3.9. Về cơ sở vật chất và trang thiết bị**

Nhà trường cần bổ sung CSVC, thiết bị để nâng cao chất lượng dạy và học, bảo dưỡng, sửa chữa, và cung cấp trang thiết bị mới kịp thời. Trung tâm Thông tin tư liệu cần đầu tư hệ thống quản lý hiện đại, phát triển tài nguyên số, cập nhật giáo trình, tài liệu tham khảo trong và ngoài nước phục vụ GV, SV.

Duy trì chất lượng công nghệ thông tin, nâng cấp wifi ở khu vực yếu, đầu tư phòng học hiện đại và CSVC chuyên ngành, đặc biệt nâng cấp phòng Nghiệp vụ Khoa SP cho SV thực hành. Đề xuất chính sách hỗ trợ SV gặp khó khăn về kinh tế, sức khỏe, và khảo sát nhu cầu SV SPĐL thường xuyên.

Rà soát, thay thế máy tính cấu hình thấp, sửa chữa thiết bị kịp thời, tăng cường hạ tầng, học liệu và tập huấn GV khai thác hệ thống E-learning hiệu quả. Cải tạo giảng đường, thư viện, ký túc xá để phù hợp với SV khuyết tật; tiếp tục lấy YKPH về môi trường, an toàn, sức khỏe, chú ý nhu cầu đặc thù của người khuyết tật.

### **3.3.10. Nâng cao chất lượng**

Cần thu thập thông tin phản hồi từ các bên liên quan thông qua các phiếu điều tra khảo sát một cách thường xuyên hơn. Trong các buổi sinh hoạt công dân

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

đầu khóa, các buổi sinh hoạt lớp cần nhấn mạnh vai trò của việc khảo sát lấy YKPH của NH đối với chất lượng giảng dạy của GV và CTĐT, chất lượng của các dịch vụ hỗ trợ và tiện ích... để NH chú tâm hơn vào việc thực hiện khảo sát. Cần thường xuyên tổ chức các buổi tọa đàm, hội thảo, hội nghị để kết nối với cựu SV, chuyên gia, đơn vị sử dụng lao động để thu thập được nhiều thông tin phản hồi cần thiết.

Tăng cường thực hiện các đề tài NCKH về việc cải tiến phương pháp dạy học trong ngành SPĐL. Cần tiến hành rà soát và sửa chữa hoặc mua mới máy chiếu cùng với việc nâng cao chất lượng mạng Wifi phủ sóng toàn trường. Đầu tư mua tài khoản các cơ sở dữ liệu quốc tế để phục vụ tốt hơn việc NCKH ngành SPĐL.

### **3.3.11. Kết quả đầu ra**

Từ năm học 2024 – 2025, Nhà trường, các đơn vị chuyên trách và Khoa Sp cần xây dựng và tổ chức thực hiện các kế hoạch liên quan đến kết quả đầu ra, nhằm cải tiến chất lượng CTĐT ngành SPĐL, cụ thể:

Lập kế hoạch và thực hiện đối sánh với các CSGD khác về: tỉ lệ tốt nghiệp, thôi học; thời gian tốt nghiệp trung bình; mức độ hài lòng của các bên liên quan.

Lập kế hoạch và đưa ra các biện pháp hỗ trợ cụ thể, phù hợp, nhằm: giúp NH có thể rút ngắn thời gian tốt nghiệp; giúp NH sau tốt nghiệp được làm việc theo đúng chuyên môn và nguyện vọng.

## **4. Tổng hợp kết quả tự đánh giá chương trình đào tạo ngành Sư phạm**

### **Địa lí**

Căn cứ vào bộ tiêu chuẩn đánh giá chất lượng CTĐT các trình độ của giáo dục ĐH (Ban hành kèm theo Thông tư số 04/2016/TT-BGDĐT ngày 14 tháng 3 năm 2016 của Bộ trưởng Bộ GD&ĐT), tổng hợp kết quả đánh giá của 11 tiêu chuẩn gồm 50 tiêu chí, Hội đồng TĐG nhận thấy 50 tiêu chí đạt và 0 tiêu chí chưa đạt. Kết quả cụ thể của từng tiêu chuẩn và tiêu chí như sau:

### **Bảng tổng hợp kết quả TĐG CTĐT ngành Sư phạm Địa lí**

Tên cơ sở giáo dục: Trường Đại học Quy Nhơn

Mã trường: DQN

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

Tên CTĐT: Sư phạm Địa lí

Mã CTĐT: 7140231

**Bảng 4.1. Bảng tổng hợp kết quả TĐG CTĐT theo Thông tư 04/2016**

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			
<b><i>Tiêu chuẩn 1</i></b>										
Tiêu chí 1.1					5					
Tiêu chí 1.2					5					
Tiêu chí 1.3					5			<b>5,00</b>	<b>3</b>	<b>100</b>
<b><i>Tiêu chuẩn 2</i></b>										
Tiêu chí 2.1				4						
Tiêu chí 2.2					5			<b>4,66</b>	<b>3</b>	<b>100</b>
Tiêu chí 2.3					5					
<b><i>Tiêu chuẩn 3</i></b>										
Tiêu chí 3.1					5					
Tiêu chí 3.2					5			<b>5,00</b>	<b>3</b>	<b>100</b>
Tiêu chí 3.3					5					
<b><i>Tiêu chuẩn 4</i></b>										
Tiêu chí 4.1					5					
Tiêu chí 4.2					5			<b>5,00</b>	<b>3</b>	<b>100</b>
Tiêu chí 4.3					5					
<b><i>Tiêu chuẩn 5</i></b>										
Tiêu chí 5.1					5					
Tiêu chí 5.2					5			<b>5,00</b>	<b>5</b>	<b>100</b>

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

Tiêu chí 5.3				5					
Tiêu chí 5.4				5					
Tiêu chí 5.5				5					
<b>Tiêu chuẩn 6</b>									
Tiêu chí 6.1				5					
Tiêu chí 6.2				5					
Tiêu chí 6.3				5					
Tiêu chí 6.4				5					
Tiêu chí 6.5			4						
Tiêu chí 6.6			4						
Tiêu chí 6.7				5					
<b>Tiêu chuẩn 7</b>									
Tiêu chí 7.1				5					
Tiêu chí 7.2				5					
Tiêu chí 7.3				5					
Tiêu chí 7.4				5					
Tiêu chí 7.5				5					
<b>Tiêu chuẩn 8</b>									
Tiêu chí 8.1				5					
Tiêu chí 8.2				5					
Tiêu chí 8.3				5					
Tiêu chí 8.4				5					
Tiêu chí 8.5				5					
<b>Tiêu chuẩn 9</b>									
Tiêu chí 9.1				5					
Tiêu chí 9.2				5					

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.



Tiêu chí 9.3				5					
Tiêu chí 9.4				5					

Tiêu chí 9.5				5					
<b>Tiêu chuẩn 10</b>									
Tiêu chí 10.1				5					
Tiêu chí 10.2			4						
Tiêu chí 10.3			4						
Tiêu chí 10.4			4						
Tiêu chí 10.5				5					
Tiêu chí 10.6				5					
<b>Tiêu chuẩn 11</b>									
Tiêu chí 11.1				5					
Tiêu chí 11.2				5					
Tiêu chí 11.				5					
Tiêu chí 11.				5					
Tiêu chí 11.5				5					
<b>Đánh giá chung CTĐT</b>							<b>4,90</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

## PHẦN IV. PHỤ LỤC

### Phụ lục 1. CƠ SỞ DỮ LIỆU KIỂM ĐỊNH CHẤT LƯỢNG CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO

Thời điểm báo cáo: Tính đến 03/2025

#### I. Thông tin chung về cơ sở giáo dục

- Tên cơ sở giáo dục (theo Quyết định thành lập)
  - Tiếng Việt: TRƯỜNG ĐẠI HỌC QUY NHƠN
  - Tiếng Anh: QUY NHON UNIVERSITY
- Tên viết tắt của cơ sở giáo dục
  - Tiếng Việt: ĐHQN
  - Tiếng Anh: QNU
- Tên trước đây (nếu có): Trường Đại học Sư phạm Quy Nhơn
- Cơ quan/Bộ chủ quản: Bộ GD & ĐT
- Địa chỉ: 170 An Dương Vương, Tp. Quy Nhơn, tỉnh Bình Định
- Thông tin liên hệ: Điện thoại: 0256.3846156 Số fax: 02563846089  
E-mail: [dqn@moet.edu.vn](mailto:dqn@moet.edu.vn) Website: [www.qnu.edu.vn](http://www.qnu.edu.vn)
- Năm thành lập cơ sở giáo dục (theo quyết định thành lập): 21/12/1977 (Quyết định số 1842/QĐ của Bộ trưởng Bộ Giáo dục)
- Thời gian bắt đầu đào tạo khóa I: 1978-1979
- Thời gian cấp bằng tốt nghiệp cho khoá I: 1982
- Loại hình cơ sở giáo dục:  
Công lập  Bán công  Dân lập  Tư thục
- Loại hình khác (đề nghị ghi rõ):

#### II. Thông tin chung về đơn vị thực hiện chương trình đào tạo

- Tên Khoa/Bộ môn thực hiện CTĐT (theo Quyết định thành lập)
  - Tiếng Việt: KHOA SƯ PHẠM
  - Tiếng Anh: FACULTY OF EDUCATION
- Tên viết tắt của Khoa/Bộ môn thực hiện CTĐT:
  - Tiếng Việt:
  - Tiếng Anh:
- Tên CTĐT:

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

- Tiếng Việt: SƯ PHẠM ĐỊA LÍ

- Tiếng Anh: GEOGRAPHY TEACHER EDUCATION

15. Mã CTĐT: 7140219

16. Tên trước đây của CTĐT (nếu có):

17. Địa chỉ của Khoa/Bộ môn thực hiện CTĐT: phòng 806 - Nhà 15 tầng, 170 An Dương Vương, Tp. Quy Nhơn, tỉnh Bình Định

18. Số điện thoại liên hệ: 02563746158 Số fax:

E-mail: [ksp@qnu.edu.vn](mailto:ksp@qnu.edu.vn) Website: <http://www.ksp.qnu.edu.vn>

19. Năm thành lập Khoa/Bộ môn (theo Quyết định thành lập):

20. Thời gian bắt đầu đào tạo khóa I (của CTĐT): 1997

21. Thời gian cấp bằng tốt nghiệp cho khóa I (của CTĐT): 2001

### **III. Giới thiệu khái quát về Khoa Sư phạm**

22. Khái quát về lịch sử phát triển, tóm tắt thành tích nổi bật của đơn vị thực hiện CTĐT (nếu tóm tắt các giai đoạn phát triển, tổng số ngành, chương trình,... quan hệ hợp tác, thành tích nổi bật).

Cơ sở Đại học Sư phạm Quy Nhơn được thành lập năm 1977 theo Quyết định số 1842/QĐ ngày 21/12/1977 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và được đổi tên thành Trường Đại học Sư phạm Quy Nhơn theo Quyết định số 02/HĐBT ngày 13/7/1981 của Hội đồng Bộ trưởng. Khoa Địa lí - Địa chính nguyên là Tổ bộ môn Địa lí thuộc Ban Hóa - Địa Trường ĐHSP Quy Nhơn, nay là Trường Đại học Quy Nhơn. Ngày 5/9/1997, Khoa Địa lí được thành lập theo QĐ số 348 của Hiệu trưởng Trường ĐHSP Quy Nhơn, nay là Trường ĐHQN. Từ đây, Khoa trở thành cơ sở đầu tiên đào tạo các lớp đại học chính quy ngành Địa lí Sư phạm cho khu vực Nam Trung bộ và Tây Nguyên. Từ năm 2004, được sự cho phép của Bộ Giáo dục - Đào tạo, Khoa mở đào tạo thêm hai ngành mới là ngành Địa lí và ngành Địa chính. Ngày 15/01/2010, Khoa được chính thức đổi tên thành Khoa Địa lí - Địa chính theo Quyết định số 84/QĐ-ĐHQN của Hiệu trưởng Trường ĐHQN để phù hợp hơn với nhiệm vụ, chức năng của Khoa và của Trường trong giai đoạn mới.

Năm 2019, nhằm nâng cao CLĐT các ngành SP để tham gia vào hệ thống các trường SP trọng điểm Quốc gia, Trường ĐHQN đã ra quyết định số

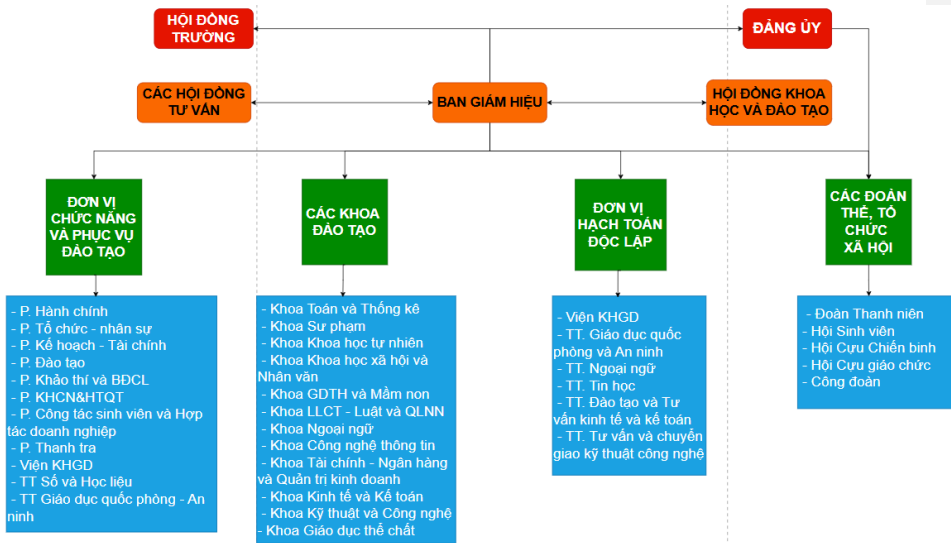
<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

205/QĐ-ĐHQN ngày 01/02/2019 về việc thành lập Khoa SP trên cơ sở hợp thành từ 10 ngành đào tạo SP trong toàn trường gồm: SP Toán học, SP Tin học, SP Vật lí, SP Hóa học, SP Ngữ Văn, SP Sinh học, SP Lịch sử, SP Địa lí, SP Tiếng Anh và Giáo dục chính trị. Ngày 29/03/2021 Bộ Giáo dục và Đào tạo đã ra quyết định số 1061/QĐ - BGDĐT về việc cho phép Trường ĐHQN đào tạo ngành SP Khoa học tự nhiên trình độ ĐH và quyết định số 1062/QĐ - BGDĐT về việc cho phép Trường ĐHQN đào tạo ngành SP Lịch sử và Địa lí trình độ ĐH. Như vậy, tổng số ngành đào tạo của Khoa SP là 12 ngành.

Sau hơn 45 năm xây dựng và phát triển, Trường ĐHQN đã đào tạo hàng chục nghìn giáo viên, góp phần thúc đẩy sự nghiệp trồng người của cả nước. Khoa SP là ngôi nhà chung tiếp nối và mở rộng đào tạo GV của 12 ngành.

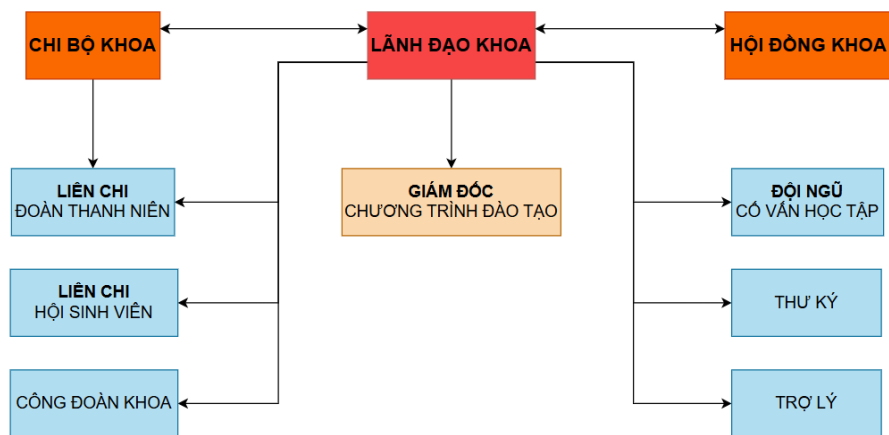
### 23. Cơ cấu tổ chức hành chính

Sơ đồ cơ cấu tổ chức của Trường Đại học Quy Nhơn



Sơ đồ cơ cấu tổ chức của Khoa Sư phạm

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.



<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

24. Danh sách Ban lãnh đạo cơ sở giáo dục và danh sách cán bộ lãnh đạo chủ chốt của đơn vị thực hiện CTĐT

Các đơn vị (bộ phận)	Họ và tên	Chức danh, học vị, chức vụ	Điện thoại	E-mail
1. Hội đồng Trường	Nguyễn Quang Ngoạn	Chủ tịch Hội đồng Trường, PGS.TS	0911308279	nguyenquangngoan@qnu.edu.vn
2. Hiệu trưởng	Đoàn Đức Tùng	Hiệu trưởng, PGS. TS	0905799386	doanductung@qnu.edu.vn
3. Phó Hiệu trưởng	Hà Thanh Hải	Phó Hiệu trưởng, TS	0983443902	hathanhhai@qnu.edu.vn
	Đình Anh Tuấn	Phó Hiệu trưởng, TS	0914046673	dinhanhtuan@qnu.edu.vn
<b>3. Các tổ chức Đảng, Đoàn TN, Công đoàn,...</b>				
Đảng ủy	Nguyễn Quang Ngoạn	Bí thư Đảng ủy, PGS.TS	0911308279	nguyenquangngoan@qnu.edu.vn
Công đoàn	Hoàng Quý Châu	Chủ tịch CĐ trường, TS	0983311034	hoangquychau@qnu.edu.vn
Đoàn Thanh niên	Nguyễn Đức Tôn	Bí thư Đoàn Thanh niên, TS	0975965961	nguyenducton@qnu.edu.vn
Hội SV	Nguyễn Tuấn Anh	Chủ tịch Hội SV, ThS	0934814344	tuanh@qnu.edu.vn
<b>4. Các phòng, ban chức năng</b>				
Phòng Hành chính	Ngô Anh Tú	Trưởng phòng, TS	0935701288	ngoanhtu@qnu.edu.vn
Phòng Đào tạo	Lê Xuân Vinh	Trưởng phòng, TS	0914031785	lexuanvinh@qnu.edu.vn

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

Phòng Khảo thí và Bảo đảm chất lượng	Nguyễn Hữu Tiến	Trưởng phòng, ThS	0914060611	nguyenhuutien@qnu.edu.vn
Phòng Tổ chức – Nhân sự	Hà Thanh Hải	Trưởng phòng, TS	0983443902	hathanhhai@qnu.edu.vn
Phòng Kế hoạch - Tài chính	Phan Vũ Hạnh	Trưởng phòng, Kế toán trưởng, CN	0913454366	phanvuhanh@qnu.edu.vn
Phòng Khoa học công nghệ và Hợp tác quốc tế	Nguyễn Tiến Trung	Trưởng phòng, PGS. TS	0904044157	nguyentientrung@qnu.edu.vn
Phòng Công tác sinh viên và Hợp tác doanh nghiệp	Nguyễn Khắc Khanh	Trưởng phòng, ThS	0985554050	nguyenkhackhanh@qnu.edu.vn
Phòng Thanh tra	Nguyễn Thị Kim Oanh	Trưởng phòng, ThS	0935603630	nguyenthikimoanh@qnu.edu.vn

<b>5. Các trung tâm/ viện thuộc Trường</b>				
Viện KHGD	Hồ Xuân Quang	Viện trưởng, PGS. TS	0979890009	hoxuanquang@qnu.edu.vn
TT. Số và Học liệu	Nguyễn Thành Đạt	Giám đốc, TS	0905139393	datnt@qnu.edu.vn
TT. Giáo dục quốc phòng - An ninh	Đoàn Đức Tùng	Giám đốc, PGS. TS	0905799386	doanductung@qnu.edu.vn
<b>6. Các khoa/viện đào tạo, tổ</b>				
Khoa Toán và Thống kê	Lê Công Trình	Trưởng khoa, PGS.TS	0914276236	lecongtrinh@qnu.edu.vn
Khoa Sư phạm	Nguyễn Lê Tuấn	Trưởng khoa, TS	0988855132	nguyenletuan@qnu.edu.vn

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

Khoa Khoa học tự nhiên	Phan Thanh Hải	Phó Trưởng khoa, PGS.TS	0989604689	phanthanhhai@qnu.edu.vn
Khoa Khoa học xã hội và Nhân văn	Nguyễn Doãn Thuận	Trưởng khoa, TS	0976533783	nguyendoanthuan@qnu.edu.vn
Khoa GDTH và Mầm non	Trần Thị Giang	Trưởng khoa, TS	0983888195	tranthigiang@qnu.edu.vn
Khoa LLCT-Luật và QLNN	Đoàn Thế Hùng	Trưởng khoa, PGS.TS	0839276969	doanthehung@qnu.edu.vn
Khoa Ngoại ngữ	Nguyễn Thị Thu Hiền	Trưởng khoa, PGS.TS	0983443901	nguyenthithuhien@qnu.edu.vn
Khoa Công nghệ thông tin	Lê Xuân Việt	Trưởng khoa, TS	0905532296	lexuanviet@qnu.edu.vn
Khoa Tài chính- Ngân hàng và Quản trị kinh doanh	Phạm Thị Bích Duyên	Trưởng khoa, TS	0937112626	phamthibichduyen@qnu.edu.vn
Khoa Kinh tế và Kế toán	Trần Thị Cẩm Thanh	Trưởng khoa, PGS.TS	0913499523	tranthicamthanh@qnu.edu.vn
Khoa Kỹ thuật và Công nghệ	Trần Thanh Thái	Trưởng khoa, TS	0914682645	ttthai@qnu.edu.vn
Khoa Giáo dục thể chất	Nguyễn Sỹ Đức	Trưởng khoa, TS	0938020909	nguyensyduc@qnu.edu.vn

#### Danh sách đơn vị thực hiện CTĐT

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.



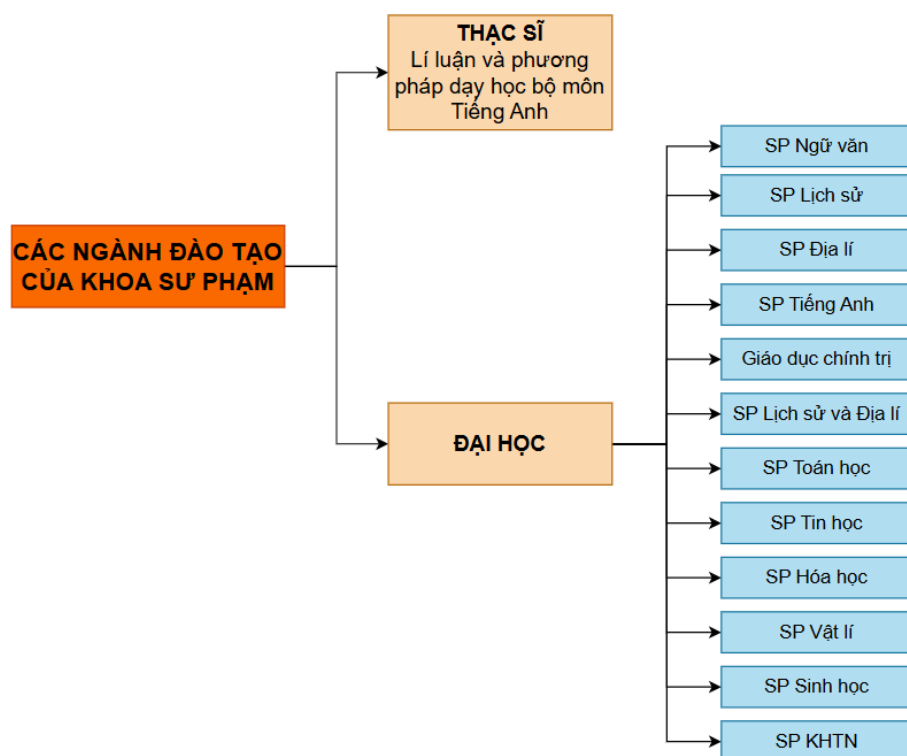
<b>I. Lãnh đạo chủ chốt của đơn vị</b>						
1	Ban chủ nhiệm Khoa	Nguyễn Lê Tuấn	1973	Trưởng Khoa, TS	098885513	nguyenletuan@qnu.edu.vn
2	Ban chủ nhiệm Khoa	Võ Duy Đức	1972	Phó Trưởng Khoa, TS	0975064739	voduyduc@qnu.edu.vn
3	Ban chủ nhiệm Khoa	Nguyễn Thị Việt Nga	1974	Phó Trưởng Khoa, PGS.TS	0914481795	nguyenthivietnga@qnu.edu.vn
<b>II Các tổ chức Đảng, Đoàn TN, Công đoàn, Hội</b>						
1	Chi ủy	Nguyễn Thị Việt Nga	1974	Bí thư, PGS.TS	0914481795	nguyenthivietnga@qnu.edu.vn
		Lê Thị Lành	1977	Phó Bí thư, TS	0983891780	lethilanh@qnu.edu.vn
		Trần Thị Quỳnh Lê	1984	Chi Ủy viên, TS	0984180158	tranthiquynhle@qnu.edu.vn
2	Công đoàn	Nguyễn Thị Anh Thi	1981	Chủ tịch CĐ, ThS	0982049358	nguyenthianhthi@qnu.edu.vn
		Phạm Duy Luân	1967	Phó Chủ tịch CĐ, ThS	0913451527	phamduyluan@qnu.edu.vn
		Lê Vương Hải Nguyệt	1984	Ủy viên, CN	0935352179	levuonghainguyet@qnu.edu.vn

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

3	Liên chi Đoàn thanh niên	Dương Diệp Thanh Hiền	1989	Bí thư Liên chi đoàn, TS	0368412936	duongiepthanhvien@qnu.edu.vn
4	Liên chi Hội sinh viên	Khuu Thuận Vũ	1991	Liên chi hội trưởng, TS	0896632457	khuuthuanvu@qnu.edu.vn

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

25. Các ngành/chuyên ngành đào tạo của đơn vị thực hiện CTĐT:



26. Số lượng chuyên ngành đào tạo tiến sĩ: 0

27. Số lượng chuyên ngành đào tạo thạc sĩ: 01

28. Số lượng ngành đào tạo đại học: 12

29. Số lượng ngành đào tạo cao đẳng: 0

30. Số lượng ngành (chuyên ngành) đào tạo khác (đề nghị nêu rõ):

31. Các loại hình đào tạo của đơn vị thực hiện CTĐT (đánh dấu x vào các ô tương ứng)

Các hình thức	Có	Không
Chính quy	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Không chính quy	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

Từ xa	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Liên kết đào tạo với nước ngoài	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Liên kết đào tạo trong nước	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Các loại hình đào tạo khác (nếu có, ghi rõ từng loại hình): không

32. Tổng số các ngành đào tạo: 13

#### IV. Cán bộ quản lý, giảng viên, nhân viên của đơn vị thực hiện chương trình đào tạo

33. Thống kê số lượng cán bộ quản lý, giảng viên và nhân viên của đơn vị thực hiện CTĐT

TT	Phân loại	Nam	Nữ	Tổng số
I	Cán bộ cơ hữu	27	40	67
I.1	Cán bộ trong biên chế	27	40	67
I.2	Cán bộ hợp đồng dài hạn (từ 01 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn	0	0	0
II	Các CB khác Hợp đồng ngắn hạn (dưới 01 năm, bao gồm cả GV thỉnh giảng)	0	0	0
	<b>Tổng số</b>	<b>27</b>	<b>40</b>	<b>67</b>

34. Thống kê, phân loại giảng viên

TT	Trình độ, học vị, chức danh	Số lượng GV	GV cơ hữu			GV thỉnh giảng trong	GV quốc tế
			GV trong biên chế	GV hợp đồng dài hạn <sup>1</sup>	GV kiêm nhiệm		
<hr/>							

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

			trực tiếp giảng dạy	tiếp giảng dạy	là CB quản lý	nước	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1	Giáo sư, Viện sĩ						
2	Phó Giáo sư	02	02		01		
3	Tiến sĩ khoa học						
4	Tiến sĩ	31		00	02	00	00
5	Thạc sĩ	36		00	00	00	00
6	Đại học	00	00				
	<b>Tổng số</b>	<b>67</b>	<b>67</b>	<b>00</b>	<b>03</b>	<b>00</b>	<b>00</b>

Tổng số GV cơ hữu = Cột (3) – cột (7) = 67 người

Tỷ lệ % GV cơ hữu trên tổng số CB cơ hữu: 100%

35. Quy đổi số lượng giảng viên của đơn vị thực hiện CTĐT theo quy định tại khoản

Điều 3, Thông tư số 32/2015/TT-BGDĐT ngày 16/12/2015 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo

TT	Trình độ, học vị, chức danh	Hệ số quy đổi	Số lượng GV	GV cơ hữu			GV thỉnh giảng	GV quố c tế	GV quy đổi
				GV trong	GV hợp đồng	GV kiêm			

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

(1)	(2)	(3)	(4)	biên chế trực tiếp giảng dạy	dài hạn trực tiếp giảng dạy	nhiệm là CB quản lý	(8)	(9)	(10)
	Hệ số quy đổi			1,0	1,0	0,3	0,2	0,2	
1	Giáo sư, Viện sĩ	5,0							00
2	Phó Giáo sư	3,0	02	02		01			6,3
3	Tiến sĩ khoa học	3,0							00
4	Tiến sĩ	2	31		00	02	00	00	?
5	Thạc sĩ	1	36		00	00	00	00	?
6	Đại học								0,00
	<b>Tổng</b>		<b>67</b>	<b>67</b>	<b>00</b>	<b>03</b>	<b>00</b>	<b>00</b>	<b>?</b>

36. Thống kê, phân loại GV cơ hữu theo trình độ, giới tính và độ tuổi (số người)

TT	Trình độ / học vị	Số lượng, người	Tỉ lệ (%)	Phân loại theo giới tính (ng)		Phân loại theo tuổi (người)				
				Nam	Nữ	< 30	30-40	41-50	51-60	> 60
1	Giáo sư, Viện sĩ									
2	Phó Giáo sư	03	%	03	00				02	
3	Tiến sĩ khoa học									
4	Tiến sĩ	28 ?	%	18	10	0	02	08	01	00
5	Thạc sĩ	36	%	08	28	01	07	04	03	00

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

6	Đại học	00	0,0							
	<b>Tổng</b>	<b>28</b>	<b>100</b>	<b>10</b>	<b>18</b>	<b>01</b>	<b>09</b>	<b>12</b>	<b>04</b>	<b>00</b>

36.1. Tuổi trung bình của giảng viên cơ hữu: 42,86 tuổi

36.2. Tỷ lệ giảng viên cơ hữu có trình độ tiến sĩ trở lên trên tổng số giảng viên cơ hữu của đơn vị thực hiện CTĐT: 31/38 (100%)

36.3. Tỷ lệ giảng viên cơ hữu có trình độ ThS trở lên trên tổng số giảng viên cơ hữu của đơn vị thực hiện CTĐT: 36/38 (100%)

37. Thống kê, phân loại giảng viên cơ hữu theo mức độ thường xuyên sử dụng ngoại ngữ và tin học cho công tác giảng dạy và nghiên cứu

TT	Tần suất sử dụng	Tỷ lệ (%) GV cơ hữu sử dụng ngoại ngữ và tin học	
		Ngoại ngữ	Tin học
1	Luôn sử dụng (trên 80% thời gian của công việc)	0	18.2
2	Thường sử dụng (trên 60-80% thời gian của công việc)	18.1	59.1
3	Đôi khi sử dụng (trên 40-60% thời gian của công việc)	36.4	18.2
4	Ít khi sử dụng (trên 20-40% thời gian của công việc)	45.5	4.5
5	Hiếm khi sử dụng hoặc không sử dụng (0-20% thời gian của công việc)	0	0
	<b>Tổng</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

37. Thống kê, phân loại giảng viên cơ hữu theo mức độ thường xuyên sử dụng ngoại ngữ và tin học cho công tác giảng dạy và nghiên cứu

TT	Tần suất sử dụng	Tỷ lệ (%) GV cơ hữu sử dụng ngoại ngữ và tin học	
		Ngoại ngữ	Tin học
1	Luôn sử dụng (trên 80% thời gian của công việc)	0	18.2
2	Thường sử dụng (trên 60-80% thời gian của công việc)	18.1	59.1
3	Đôi khi sử dụng (trên 40-60% thời gian của công việc)	36.4	18.2

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

4	Ít khi sử dụng (trên 20-40% thời gian của công việc)	45.5	4.5
5	Hiếm khi sử dụng hoặc không sử dụng (0-20% thời gian của công việc)	0	0
<b>Tổng</b>		<b>100</b>	<b>100</b>

#### V. Người học (chỉ tính số lượng người học của chương trình đào tạo)

38. Người học bao gồm học sinh, SV, học viên cao học và nghiên cứu sinh.

Tổng số người đăng ký dự tuyển vào CTĐT, số NH trúng tuyển và nhập học trong 5 năm gần đây (hệ chính quy):

Năm học	Số thí sinh đăng ký vào CTĐT (người)	Số trúng tuyển (người)	Tỷ lệ cạnh tranh	Số nhập học thực tế (người)	Điểm tuyển đầu vào/thang điểm	Điểm trung bình của sinh viên được tuyển	Số lượng sinh viên quốc tế nhập học (người)
2018-2019	246	102	2,41	93	18/30	19.9	0
2019-2020	294	103	2,85	98	18/30	20.9	0
2020-2021	169	19	8,9	17			
2021-2022	104	34	3,1	31			
2022-2023	33	9	3,7	8	25	26,42	
2023-2024	35	19	1,8	14	?	24.50	
2024-2025	29	24	1,2	19	?	27,71	

39. Thống kê, phân loại số lượng người học theo học CTĐT trong 5 năm gần đây các hệ chính quy và không chính quy.

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.



Các tiêu chí	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023	2023 - 2024	2024 - 2025
1. Nghiên cứu sinh	0	0	0	0	0
2. Học viên cao học	0	0	0	0	0
3. Sinh viên đại học Trong đó:	52	57	64	53	61
Hệ chính quy	52	57	64	53	61
Hệ không chính quy	0	0	0	0	0

40. Số sinh viên quốc tế theo học CTĐT trong 5 năm gần đây

Các tiêu chí	Năm học				
	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023	2023 - 2024	2024 - 2025
Số lượng người)	0	0	0	0	0
Tỷ lệ (%) trên tổng số NH	0	0	0	0	0

41. Người học của CTĐT có chỗ ở trong kí túc xá/tổng số người học có nhu cầu:

Các tiêu chí	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023	2023 - 2024	2024 - 2025
1. Tổng diện tích phòng ở (m <sup>2</sup> )	14.438,4	14.438,4	14.438,4	14.438,4	14.438,4

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

2. Người học có nhu cầu về phòng ở (trong và ngoài ký túc xá) (người)	34	27	32	46	66
3. Người học được ở trong ký túc xá (người)	11	09	20	13	30
4. Tỷ số diện tích trên đầu người học ở trong ký túc xá (m <sup>2</sup> /người)	4m <sup>2</sup> /người	4m <sup>2</sup> /người	4m <sup>2</sup> /người	4m <sup>2</sup> /người	4m <sup>2</sup> /người

42. Số lượng (người) và tỉ lệ (%) người học của CTĐT tham gia nghiên cứu khoa học:

Các tiêu chí	Năm học				
	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023	2023 - 2024	2024 - 2025
Số lượng(người)	0	0	6	4	4
Tỷ lệ (%) trên tổng số SV	0%	0%	9.4%	7.5%	9.4%

43. Thống kê số lượng người học của CTĐT tốt nghiệp trong 5 năm gần đây:

Các tiêu chí	Năm tốt nghiệp				
	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023	2023 - 2024	2024 - 2025
1. Nghiên cứu sinh bảo vệ thành công luận án tiến sĩ	0	0	0	0	0

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

Các tiêu chí	Năm tốt nghiệp				
	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023	2023 - 2024	2024 - 2025
2. Học viên tốt nghiệp cao học	0	0	0	0	0
3. Sinh viên tốt nghiệp đại học. Trong đó:	15	0	14	11	16
Hệ chính quy	15	0	14	11	16
Hệ không chính quy	0	0	0	0	0

44. Tình trạng tốt nghiệp của sinh viên hệ chính quy của CTĐT:

Các tiêu chí	Năm tốt nghiệp				
	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023	2023 - 2024	2024 - 2025
1. Số lượng người học tốt nghiệp (người).	15	0	14	11	16
2. Tỷ lệ người học tốt nghiệp so với số tuyển vào (%).	83,21%	81,45%	54,90%	61,36%	80,61%
3. Đánh giá của người học tốt nghiệp về chất lượng CTĐT: A. Cơ sở giáo dục/Đơn vị thực hiện CTĐT không điều tra về vấn đề này → chuyển xuống câu 4 B. Cơ sở giáo dục/Đơn vị thực hiện CTĐT có điều tra về vấn đề này → điền các thông tin dưới đây:					
3.1. Tỷ lệ người học trả lời đã học được những kiến thức và kỹ năng cần thiết cho công việc theo ngành tốt nghiệp (%).	47.8%	39.1%	37.2%	42.6%	41.4%

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

Các tiêu chí	Năm tốt nghiệp				
	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023	2023 - 2024	2024 - 2025
3.2. Tỷ lệ người học trả lời <i>chỉ học được một phần</i> kiến thức và kỹ năng cần thiết cho công việc theo ngành tốt nghiệp (%).	40.2%	47.8%	48.8%	41.1%	40.6%
3.3. Tỷ lệ người học trả lời <i>không học được</i> những kiến thức và kỹ năng cần thiết cho công việc theo ngành tốt nghiệp	11.6%	13.1%	14%	16.3%	18%
4. Người học có việc làm trong năm đầu tiên sau khi tốt nghiệp: A. Cơ sở giáo dục/Đơn vị thực hiện CTĐT không điều tra về vấn đề này → chuyển xuống câu 5 B. Cơ sở giáo dục/Đơn vị thực hiện CTĐT có điều tra về vấn đề này → điền các thông tin dưới đây:					
4.1. Tỷ lệ người học có việc làm đúng ngành đào tạo (%). - Sau 6 tháng tốt nghiệp. - Sau 12 tháng tốt nghiệp.	81,3%		100%	100%	
4.2. Tỷ lệ người học có việc làm trái ngành đào tạo (%).	18.7%		100%	100%	
4.3. Thu nhập bình quân/tháng của người học có việc làm.	4.5 triệu đồng đến 6.0 triệu đồng	4.5 triệu đồng đến 6.0 triệu đồng	4.5 triệu đồng đến 6.0 triệu đồng	4.5 triệu đồng đến 6.0 triệu đồng	5.0 triệu đồng đến 7.0 triệu đồng

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

Các tiêu chí	Năm tốt nghiệp				
	2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023	2023 - 2024	2024 - 2025
5. Đánh giá của nhà tuyển dụng về người học tốt nghiệp có việc làm đúng ngành đào tạo: A. Cơ sở giáo dục/Đơn vị thực hiện CTĐT không điều tra về vấn đề này → chuyển xuống kết thúc bảng này. B. Cơ sở giáo dục/Đơn vị thực hiện CTĐT có điều tra về vấn đề này → điền các thông tin dưới đây:					
5.1. Tỷ lệ người học đáp ứng yêu cầu của công việc, có thể sử dụng được ngay (%).					
5.2. Tỷ lệ người học cơ bản đáp ứng yêu cầu của công việc, nhưng phải đào tạo thêm (%).					
5.3. Tỷ lệ người học phải được đào tạo lại hoặc đào tạo bổ sung ít nhất 6 tháng (%).					

45. Số lượng đề tài nghiên cứu khoa học và chuyển giao khoa học công nghệ của đơn vị thực hiện CTĐT được nghiệm thu trong 5 năm gần đây:

TT	Phân loại đề tài	Hệ số**	Số lượng					Tổng (đã quy đổi)
			2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023	2023 - 2024	2024 - 2025	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1	Đề tài cấp NN		0	0	0	0	0	0
2	Đề tài cấp Bộ*	1,0	0	0	01	0	0	0
3	Đề tài cấp trường	0,5	03	06	02	03	04	9,0

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

	<b>Tổng</b>							<b>10,0</b>
--	-------------	--	--	--	--	--	--	-------------

Cách tính: Cột 9 = cột 3\*(cột 4 + cột 5 + cột 6 + cột 7 + cột 8)

\* Bao gồm đề tài cấp Bộ hoặc tương đương, đề tài nhánh cấp Nhà nước.

\*\*Hệ số quy đổi: Dựa trên nguyên tắc tính điểm công trình của Hội đồng chức danh GS Nhà nước (có điều chỉnh).

Tổng số đề tài quy đổi: 9,0

Tỷ số đề tài NCKH và chuyển giao khoa học công nghệ (quy đổi) trên CB cơ hữu của đơn vị thực hiện CTĐT:  $9/41=21,95\%$

46. Doanh thu từ NCKH và chuyển giao công nghệ của đơn vị thực hiện CTĐT trong 5 năm gần đây:

TT	Năm	Doanh thu từ NCKH và chuyển giao công nghệ (triệu VNĐ)	Tỷ lệ doanh thu từ NCKH và chuyển giao công nghệ so với tổng kinh phí đầu vào của đơn vị thực hiện CTĐT (%)	Tỷ số doanh thu từ NCKH và chuyển giao công nghệ trên CB cơ hữu (triệu VNĐ/ người)
1	2020			
2	2021			
3	2022			
4	2023			
5	2024			

47. Số lượng cán bộ cơ hữu của đơn vị thực hiện CTĐT tham gia thực hiện đề tài khoa học trong 5 năm gần đây

Số lượng đề tài	Số lượng CB tham gia			Ghi chú
	Đề tài cấp NN	Đề tài cấp Bộ*	Đề tài cấp trường	
Từ 1 đến 3 đề tài	0	01	18	
Từ 4 đến 6 đề tài	0	0	0	

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

Số lượng đề tài	Số lượng CB tham gia			Ghi chú
	Đề tài cấp NN	Đề tài cấp Bộ*	Đề tài cấp trường	
Trên 6 đề tài	0	0	0	
Tổng số CB tham gia	0	02	41	

\* Bao gồm đề tài cấp Bộ hoặc tương đương, đề tài nhánh cấp Nhà nước

48. Số lượng đầu sách của đơn vị thực hiện CTĐT được xuất bản trong 5 năm gần đây:

TT	Phân loại sách	Hệ số**	Số lượng					Tổng (đã quy đổi)
			2020	2021	2022	2023	2024	
1	Sách chuyên khảo	2,0	0	0	0	0	0	0
2	Sách giáo trình	1,5	1	0	3	0	0	6,0
3	Sách tham khảo	1,0	4	5	3	2	0	14,0
4	Sách hướng dẫn	0,5	0	0	0	0	0	0
5	<b>Tổng</b>		5	5	6	2	0	20,0

\*\*Hệ số quy đổi: Dựa trên nguyên tắc tính điểm công trình của Hội đồng chức danh GS Nhà nước (có điều chỉnh).

Tổng số sách (quy đổi): 20,0

Tỷ số sách đã được xuất bản (quy đổi) trên CB cơ hữu:  $20/38=52,6\%$

Số lượng CB cơ hữu của đơn vị thực hiện CTĐT tham gia viết sách trong 5 năm gần đây:

Số lượng sách	Số lượng CB cơ hữu tham gia viết sách			
	Sách chuyên khảo	Sách giáo trình	Sách tham khảo	Sách hướng dẫn
Từ 1 đến 3 cuốn sách	03	05	0	0
Từ 4 đến 6 cuốn sách	0	0	0	0

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

Trên 6 cuốn sách	0	0	0	0
Tổng số CB tham gia	0	0	0	0

49. Số lượng đội ngũ cơ hữu của đơn vị thực hiện CTĐT tham gia viết sách trong 5 năm gần đây:

Số lượng sách	Số lượng CB cơ hữu tham gia viết sách			
	Sách chuyên khảo	Sách giáo trình	Sách tham khảo	Sách hướng dẫn
Từ 1 đến 3 cuốn sách	0	8	0	0
Từ 4 đến 6 cuốn sách	0	0	0	0
Trên 6 cuốn sách	0	0	0	0
Tổng số CB tham gia	0	0	0	0

50. Số lượng bài của các cán bộ cơ hữu của đơn vị thực hiện CTĐT được đăng tạp chí trong 5 năm gần đây:

TT	Phân loại tạp chí	Hệ số**	Số lượng					Tổng (đã quy đổi)
			2020	2021	2022	2023	2024	
1	Tạp chí khoa học quốc tế	1,5	0	0	1	1	2	6
2	Tạp chí khoa học cấp ngành trong nước	1,0	8	16	6	10	6	46
3	Tạp chí / tập san của cấp trường	0,5	7	5	2	4	3	10,5
<b>Tổng</b>								<b>62,5</b>

\*\*Hệ số quy đổi: Dựa trên nguyên tắc tính điểm công trình của Hội đồng chức

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.



danh GS Nhà nước (có điều chỉnh).

Tổng số bài đăng tạp chí (quy đổi): 62,5

Tỷ số bài đăng tạp chí (quy đổi) trên CB cơ hữu:  $62,5/47=1,33$

51. Số lượng đội ngũ cơ hữu của đơn vị thực hiện CTĐT tham gia viết bài đăng tạp chí trong 5 năm gần đây:

Số lượng CB cơ hữu có bài báo đăng trên tạp chí	Nơi đăng		
	Tạp chí khoa học quốc tế	Tạp chí khoa học cấp ngành trong nước	Tạp chí / tập san cấp trường
Từ 1 đến 5 bài báo	5	30	15
Từ 6 đến 10 bài báo	0	0	1
Từ 11 đến 15 bài báo	0	0	0
Trên 15 bài báo	0	0	0
Tổng số CB tham gia	5	30	16

52. Số lượng báo cáo khoa học do đội ngũ cơ hữu của đơn vị thực hiện CTĐT báo cáo tại các hội nghị, hội thảo, được đăng toàn văn trong tuyển tập công trình hay kỷ yếu trong 5 năm gần đây:

TT	Phân loại hội thảo	Hệ số**	Số lượng					Tổng (đã quy đổi)
			2020	2021	2022	2023	2024	
1	Hội thảo quốc tế	1,0	0	1	0	1	2	4
2	Hội thảo trong nước	0,5	0	0	0	0	1	1
3	Hội thảo cấp trường	0,25	0	0	0	0	0	0
<b>Tổng</b>								<b>5</b>

\*\*Hệ số quy đổi: Dựa trên nguyên tắc tính điểm công trình của Hội đồng chức danh GS Nhà nước (có điều chỉnh).

Tổng số bài báo cáo (quy đổi): 0

Tỷ số bài báo cáo (quy đổi) trên CB cơ hữu:  $5/5=1$

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

53. Số lượng đội ngũ cơ hữu của đơn vị thực hiện CTĐT có báo cáo khoa học tại các hội nghị, hội thảo được đăng toàn văn trong tuyển tập công trình hay kỷ yếu trong 5 năm gần đây:

Số lượng CB cơ hữu có báo cáo khoa học tại các hội nghị, hội thảo	Cấp hội thảo		
	Hội thảo quốc tế	Hội thảo trong nước	Hội thảo ở trường
Từ 1 đến 5 báo cáo	4	1	0
Từ 6 đến 10 báo cáo	0	0	0
Từ 11 đến 15 báo cáo	0	0	0
Trên 15 báo cáo	0	0	0
Tổng số CB tham gia	4	1	0

(Khi tính Hội thảo trong nước sẽ không bao gồm các Hội thảo của trường)

54. Số phát minh, sáng chế được cấp

Năm học	Số bằng phát minh, sáng chế được cấp (ghi rõ nơi cấp, thời gian cấp, người được cấp)
2020 – 2021	
2021 – 2022	
2022 – 2023	
2023 – 2024	
2024 – 2025	

55. Nghiên cứu khoa học của người học

55.1. Số lượng người học của đơn vị thực hiện CTĐT tham gia thực hiện đề tài khoa học trong 5 năm gần đây:

Số lượng đề tài	Số lượng NH tham gia			Ghi chú
	Đề tài cấp NN	Đề tài cấp Bộ*	Đề tài cấp trường	
Từ 1 đến 3 đề tài	0	0	15	
Từ 4 đến 6 đề tài	0	0	0	

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

Trên 6 đề tài	0	0	0	
Tổng số người học tham gia	0	0	15	

\* Bao gồm đề tài cấp Bộ hoặc tương đương, đề tài nhánh cấp Nhà nước

#### 55.2. Thành tích nghiên cứu khoa học của sinh viên:

TT	Thành tích nghiên cứu khoa học	Số lượng				
		2020 - 2021	2021 - 2022	2022 - 2023	2023 - 2024	2024 - 2025
1	Số giải thưởng nghiên cứu khoa học, sáng tạo	0	0	0	0	1
2	Số bài báo được đăng, công trình được công bố	0	0	0	0	0

#### VII. Cơ sở vật chất, thư viện

56. Tổng diện tích đất sử dụng của cơ sở giáo dục (tính bằng m<sup>2</sup>): 241298 m<sup>2</sup>

57. Tổng diện tích đất sử dụng của đơn vị thực hiện CTĐT (tính bằng m<sup>2</sup>): 338 m<sup>2</sup>

58. Diện tích sử dụng cho các hạng mục sau (tính bằng m<sup>2</sup>):

- Nơi làm việc: 11018 m<sup>2</sup> Nơi học: 26076 m<sup>2</sup>

- Nơi vui chơi giải trí: 12354 m<sup>2</sup>

59. Diện tích phòng học (tính bằng m<sup>2</sup>)

- Tổng diện tích phòng học: 15442 m<sup>2</sup>

- Tỷ số diện tích phòng học trên NH chính quy: 2,34 m

60. Tổng số đầu sách thuộc ngành đào tạo được sử dụng tại Trung tâm Thông tin

– Thư viện: 1462

Tổng số đầu sách trong phòng tư liệu của đơn vị thực hiện CTĐT (nếu có): 250

61. Tổng số máy tính của đơn vị thực hiện CTĐT:

- Dùng cho hệ thống văn phòng: 06

- Dùng cho NH học tập: 50

#### VIII. Tóm tắt một số chỉ số quan trọng

Từ kết quả khảo sát ở trên, tổng hợp thành một số chỉ số quan trọng dưới đây:

1. Giảng viên:

Tổng số GV cơ hữu (người): 64 ?

Tỷ lệ GV cơ hữu trên tổng số CB cơ hữu: 100%

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

Tỷ lệ GV cơ hữu có trình độ TS trở lên trên tổng số GV cơ hữu của đơn vị thực hiện CTĐT: 18/64 (28,13%) ?

Tỷ lệ GV cơ hữu có trình độ ThS trở lên trên tổng số GV cơ hữu của đơn vị thực hiện CTĐT: 46/64 (71,88%) ?

2. Người học:

Tổng số NH chính quy (người): 41?

Tỷ số NH chính quy trên GV: 41/86

Tỷ lệ NH tốt nghiệp so với số tuyển vào: 72,31%

3. Đánh giá của NH tốt nghiệp về chất lượng CTĐT:

Tỷ lệ NH trả lời đã học được những kiến thức và kỹ năng cần thiết cho công việc theo ngành tốt nghiệp: 41,62%

Tỷ lệ NH trả lời chỉ học được một phần kiến thức và kỹ năng cần thiết cho công việc theo ngành tốt nghiệp: 43,7%

4. Người học có việc làm trong năm đầu tiên sau khi tốt nghiệp:

Tỷ lệ NH có việc làm đúng ngành đào tạo: 100.00%

Tỷ lệ NH có việc làm trái ngành đào tạo: 0.00%

Thu nhập bình quân/tháng của NH có việc làm: 6.5 triệu đồng

5. Đánh giá của nhà tuyển dụng về NH tốt nghiệp có việc làm đúng ngành đào tạo:

Tỷ lệ NH đáp ứng yêu cầu của công việc, có thể sử dụng được ngay (%): 72.40%

Tỷ lệ NH cơ bản đáp ứng yêu cầu công việc, nhưng phải đào tạo thêm (%): 27.60%

6. Nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ:

Tỷ số đề tài NCKH và chuyển giao công nghệ (quy đổi) trên CB cơ hữu: 9/41 = 21,95 %

Tỷ số doanh thu từ NCKH và chuyển giao công nghệ trên CB cơ hữu: 0

Tỷ số sách đã được xuất bản (quy đổi) trên CB cơ hữu: 3/8 (37.5%)

Tỷ số bài đăng tạp chí (quy đổi) trên CB cơ hữu: 62,5/47 ( 1,33)

Tỷ số bài báo cáo (quy đổi) trên CB cơ hữu: 05/5 = 1

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

7. Cơ sở vật chất:

Tỷ số diện tích ký túc xá trên NH chính quy: 4m<sup>2</sup>/người

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

**Phụ lục 2. QUYẾT ĐỊNH VỀ VIỆC THÀNH LẬP HỘI ĐỒNG  
TỰ ĐÁNH GIÁ CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO NGÀNH SƯ PHẠM ĐỊA  
LÍ**

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO  
TRƯỜNG ĐẠI HỌC QUY NHƠN  
Số: 4118/QĐ-DHQN

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
Độc lập – Tự do – Hạnh phúc  
Bình Định, ngày 22 tháng 11 năm 2024

**QUYẾT ĐỊNH**

Về việc thành lập Hội đồng tự đánh giá, Ban thư ký và các nhóm chuyên trách  
chương trình đào tạo cử nhân Sư phạm Địa lý

**HIỆU TRƯỞNG TRƯỜNG ĐẠI HỌC QUY NHƠN**

*Căn cứ Quyết định số 1842/QĐ ngày 21/12/1977 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục về thành lập cơ sở Đại học Sư phạm Quy Nhơn; Quyết định số 02/HĐBT ngày 13/7/1981 về thành lập Trường Đại học Sư phạm Quy Nhơn; Quyết định số 211/2003/QĐ-TTg ngày 30/10/2003 của Thủ tướng Chính phủ về đổi tên Trường Đại học Sư phạm Quy Nhơn thành Trường Đại học Quy Nhơn;*

*Căn cứ nhiệm vụ và quyền hạn của hiệu trưởng cơ sở giáo dục đại học được quy định tại Luật Giáo dục đại học ngày 18/6/2012 và Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học ngày 19/11/2018;*

*Căn cứ Thông tư số 38/2013/TT-BGDĐT ngày 29/11/2013 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo về việc ban hành Quy định về quy trình và chu kỳ kiểm định chất lượng chương trình đào tạo của các trường đại học, cao đẳng và trung cấp chuyên nghiệp;*

*Căn cứ Thông tư số 04/2016/TT-BGDĐT ngày 14/3/2016 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo về việc ban hành Quy định về tiêu chuẩn đánh giá chất lượng chương trình đào tạo các trình độ của giáo dục đại học;*

*Căn cứ Kế hoạch số 4230/KH-DHQN ngày 30/10/2024 của Hiệu trưởng Trường Đại học Quy Nhơn về việc ban hành Kế hoạch Bảo đảm chất lượng giáo dục năm 2024 – 2025;*

*Căn cứ Kế hoạch số 4260/KH-DHQN ngày 04/11/2024 của Hiệu trưởng Trường Đại học Quy Nhơn về việc triển khai công tác tự đánh giá chương trình đào tạo trình độ đại học các ngành Sư phạm Lịch sử, Sư phạm Vật lý, Sư phạm Địa lý, Sư phạm Sinh học, Sư phạm Tin học, Giáo dục chính trị, Luật, Toán ứng dụng;*

*Theo đề nghị của Trường phòng Khảo thí và Bảo đảm chất lượng.*

**QUYẾT ĐỊNH:**

**Điều 1.** Thành lập Hội đồng tự đánh giá chất lượng chương trình đào tạo *cử nhân Sư phạm Địa lý* gồm các ông (bà) có tên trong danh sách kèm theo. Giúp việc cho Hội đồng tự đánh giá có Ban thư ký và các nhóm công tác chuyên trách gồm các ông (bà) có tên trong danh sách kèm theo (gọi tắt là Hội đồng).

**Điều 2.** Hội đồng có nhiệm vụ triển khai tự đánh giá chương trình đào tạo *cử nhân Sư phạm Địa lý* theo bộ tiêu chuẩn đánh giá chất lượng chương trình đào tạo ban hành kèm theo Thông tư số 04/2016/TT-BGDĐT và các văn bản liên quan của Bộ Giáo dục và Đào tạo.

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

**Điều 3.** Các ông (bà) Trưởng phòng Khảo thí và Bảo đảm chất lượng, Trưởng khoa Sư phạm, các Trưởng đơn vị liên quan và các ông (bà) có tên tại Điều 1 chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này./.


*Nơi nhận:*

- Như Điều 3;
- Phó Hiệu trưởng;
- Lưu: VT, KTBĐCL



<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

5


**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO**  
**TRƯỜNG ĐẠI HỌC QUY NHƠN**

**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**  
Độc lập – Tự do – Hạnh phúc

**DANH SÁCH CÁC NHÓM CÔNG TÁC CHUYÊN TRÁCH**  
*(Kèm theo Quyết định số 4118/QĐ-ĐHQN ngày 22 tháng 11 năm 2024 của Hiệu trưởng Trường Đại học Quy Nhơn)*

TT	Họ và tên	Chức danh, chức vụ	Nhiệm vụ
<b>Nhóm 1</b>			
1	Nguyễn Hữu Xuân	PGS.TS, Giảng viên Khoa KHTN	Trưởng nhóm
2	Nguyễn Đức Tôn	TS, Giảng viên Khoa KHTN	Thư ký
3	Nguyễn Thị Huyền	TS, Giảng viên Khoa KHTN	Thành viên
4	Huỳnh Thị Mai Trang	Trợ lý VPK Khoa Sư phạm	Thành viên
5	Nguyễn Thị Huyền	TS, Giảng viên Khoa KHTN	Thành viên
6	Lê Thị Lành	TS, Giảng viên Khoa Sư phạm	Thành viên
7	Trần Thị Kim Chung	ThS, Giảng viên Khoa KHTN	Thành viên
<b>Nhóm 2</b>			
1	Trần Hải Vũ	ThS, Giảng viên Khoa KHTN	Trưởng nhóm
2	Trương Thị Thùy Trang	ThS, Giảng viên Khoa KHTN	Thư ký
3	Phạm Anh Vũ	ThS, Giảng viên Khoa KHTN	Thành viên
4	Lê Vương Hải Nguyệt	Trợ lý VPK Khoa Sư phạm	Thành viên
<b>Nhóm 3</b>			
1	Bùi Thị Bảo Hạnh	ThS, Giảng viên Khoa Sư phạm	Trưởng nhóm
2	Võ Hường Vi	ThS, Kỹ thuật viên Khoa KHTN	Thư ký
3	Nguyễn Thị Vân Anh	PGS.TS, Giảng viên Khoa Sư phạm	Thành viên
4	Trương Thị Thùy Trang	ThS, Giảng viên Khoa KHTN	Thành viên
<b>Nhóm 4</b>			
1	Trương Quang Hiến	TS, Phó Trưởng khoa KHTN	Trưởng nhóm
2	Phạm Anh Vũ	ThS, Giảng viên Khoa KHTN	Thư ký
3	Nguyễn Thị Kim Cúc	Trợ lý VPK Khoa Sư phạm	Thành viên

*(Danh sách gồm có 18 người)*

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.



<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.

<sup>1</sup>Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn.