

# KIỂM ĐỊNH CHẤT LƯỢNG CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO THEO BỘ TIÊU CHUẨN AUN – QA TIÊU CHUẨN 6

## 6. Chất lượng đội ngũ cán bộ giảng dạy

### 6.1. Giảng viên phải có khả năng đáp ứng nhiệm vụ của họ

Đội ngũ giảng viên khoa Điện Điện tử có kiến thức nền tảng về kỹ thuật điện điện tử và cả chuyên môn sư phạm. Khoa Điện – Điện tử hiện có 3 phó giáo sư, 9 GVC, 16 tiến sỹ, hơn 15 nghiên cứu sinh đang học tập và nghiên cứu trong và ngoài nước và 68 thạc sỹ. Ngoài ra, Khoa Điện – Điện tử còn được sự hỗ trợ trong giảng dạy và NCKH của đội ngũ 25 giảng viên thỉnh giảng có trình độ tiến sỹ và thạc sỹ của các trường đại học, các viện nghiên cứu. Kể từ khi thành lập, hầu hết các giảng viên tham gia giảng dạy đều có kinh nghiệm trong việc giảng dạy học tập và không ngừng cải thiện kỹ năng giảng dạy và phương pháp của họ để đạt được kết quả học tập mong muốn [4.1-01, 4.1-02] [6.1-01].

Mỗi giảng viên được tham gia vào nghiên cứu khoa học theo tầm nhìn của trường đại học theo hướng trở thành một trường đại học có định hướng nghiên cứu. Mỗi giảng viên được hỗ trợ kinh phí nghiên cứu từ trường đại học. Ngoài ra giảng viên được thường xuyên tham gia để tích hợp các kiến thức từ nghiên cứu vào giảng dạy vì nó là một trong những khía cạnh quan trọng của giảng viên đảm bảo chất lượng nội bộ Trường có chính sách phù hợp để giảng viên ngành SPKT Điện công nghiệp tham gia nghiên cứu khoa học, cụ thể giảng viên phải tham gia NCKH với số tiết quy đổi từ 90-110 tiết/năm. Số tiết được quy đổi tính từ các hoạt động tham gia thực hiện đề tài NCKH các cấp, viết báo đăng trên các tạp chí khoa học chuyên ngành, xây dựng chương trình đào tạo, biên

soạn giáo trình, biên dịch tài liệu,... Ngoài ra, việc hướng dẫn sinh viên nghiên cứu khoa học cũng được quy đổi ra tiết giảng cho giảng viên [4.4-01] [6.1-02].

Thực hiện chủ trương của nhà trường, Khoa Điện – Điện tử cũng đã thành lập các nhóm nghiên cứu khoa học và quy định nội dung, quy chế hoạt động cho các nhóm để động viên và thúc đẩy hoạt động NCKH của giảng viên [4.4-02] [6.1-03].

Tất cả giảng viên đều có phẩm chất đạo đức (theo quy định về phẩm chất giảng viên của Bộ Giáo dục và Đào tạo), có trình độ chuyên môn đáp ứng yêu cầu của chương trình (90% giảng viên tham gia giảng dạy có trình độ thạc sỹ, tiến sỹ; 100% đạt chức danh giảng viên, giảng viên chính), tất cả các giảng viên đều có thâm niên giảng dạy từ 3 năm trở lên, 100% GV tham gia giảng dạy đạt danh hiệu Lao động tiên tiến [4.1-05] [6.1-04].

100% giảng viên tham gia giảng dạy hệ cử nhân Sư phạm kỹ thuật Điện công nghiệp có nghiệp vụ sư phạm (có chứng chỉ Sư phạm bậc 2 hay chứng chỉ Giáo dục đại học) [4.1-06] [6.1-05].

## **6.2. Giảng viên có đủ số lượng và khả năng để thực hiện chương trình giảng dạy**

Số lượng SV trên 1 Giảng viên được đưa ra trong bảng 6.2-1. Chương trình phát triển đội ngũ của Khoa Điện – Điện tử phục vụ chiến lược phát triển từ năm 2010 đến năm 2015 và có tầm nhìn đến năm 2020 đang được triển khai. Theo kế hoạch này đến năm 2015, số lượng giảng viên có học vị tiến sỹ đạt 15%.

Hàng năm, giảng viên được đánh giá năng lực giảng dạy theo quy trình, tiêu chí rõ ràng, đúng quy định. Cụ thể hoạt động giảng dạy lý thuyết được

đánh giá qua biên bản dự giờ (góp ý của giảng viên cho đồng nghiệp) và qua phiếu lấy ý kiến về hoạt động giảng dạy lý thuyết của giảng viên (đánh giá của SV trong từng học kỳ [3.2-09] [6.2-01]. Hơn nữa giảng viên còn được đánh giá và xếp loại trình độ Anh văn do nhà trường tổ chức hàng năm [4.2-03] [6.2.02].

**Table 6.2-1 Tỷ lệ Sinh viên và Giảng viên trong khoảng 2009-2014**

Năm học	Số SV	Số GV cơ hữu	Số SV trên 1 GV
2009			
2010			
2011			
2012			
2013			
2014			

### **6.3. Tuyển dụng và thăng tiến dựa trên công lao học thuật.**

#### **Tuyển dụng**

Quy trình tuyển dụng, bổ nhiệm, nâng bậc cho giảng viên thuộc Khoa Điện – Điện tử tuân theo đúng các bước thực hiện quy định của Trường ĐHSPKT TP.HCM và Bộ Giáo dục và Đào tạo [4.6-01] [6.3-01]. Cụ thể hàng năm, căn cứ vào khối lượng công việc, số giảng viên hiện có, số giảng viên tham gia học tập nâng cao trình độ trong nước và nước ngoài, Khoa Điện – Điện tử lên danh sách đề xuất tuyển dụng giảng viên trong từng học kỳ (số lượng, chức danh, yêu cầu về chuyên môn cho từng chức danh theo mẫu của Phòng TCCB) [4.6-02] [6.3-02]. Kế hoạch tuyển dụng được phê duyệt bởi Hiệu trưởng và sau đó số lượng và tiêu chí tuyển dụng được công bố công khai trên trang web trường, trên các phương tiện thông tin đại chúng [4.6-03] [6.3-03]. Các ứng viên được kiểm tra bằng hình thức thi kiểm tra IQ, trình độ tiếng Anh, trình độ tin

học và phải trải qua 2 lần phỏng vấn cấp trường và cấp khoa. Trường cũng có các cơ chế tạo điều kiện thuận lợi cho các ứng viên có trình độ Tiến sĩ về công tác tại trường [4.4-01, 4.6-03] [6.3-04]]. Tuy nhiên, số lượng giảng viên có trình độ cao tuyển được còn thấp so với yêu cầu, do thu nhập giảng viên còn thấp nên chưa thu hút được người tài.

#### Thăng tiến

Việc bổ nhiệm, thăng tiến được thực hiện theo đúng quy trình quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo, của các cơ quan chức năng cấp nhà nước và được công bố công khai trên trang web của Trường [6.3-05].

#### **6.4. Vai trò và mối quan hệ giữa các cán bộ được xác định rõ và được hiểu rõ**

Mỗi giảng viên có vai trò của mình tương ứng với cơ cấu tổ chức của Bộ. Theo cơ cấu tổ chức, mỗi bộ phận được lãnh đạo bởi một Trưởng BM và phó BM trực tiếp chịu trách nhiệm đối với từng chức năng; chẳng hạn như, vấn đề sinh viên, phối hợp luận án, và đảm bảo chất lượng nội bộ. Trưởng BM chịu trách nhiệm báo cáo trực tiếp công việc của từng BM với chủ nhiệm khoa [6.4-01].

#### **6.5. Các nhiệm vụ được xác định phù hợp với bằng cấp, kinh nghiệm và kỹ năng**

Tất cả giảng viên có cấu trúc khối lượng công việc tương tự dựa trên các quy định khối lượng công việc các trường đại học, có khối lượng cho mỗi công việc có thể khác nhau đối với từng cá nhân. Mỗi giảng viên phải có / nhiệm vụ của mình tương ứng với khối lượng công việc tối thiểu. Trách nhiệm của từng giảng viên được giao dựa trên kỹ năng, kiến thức, lợi ích cá nhân, và kinh nghiệm.

Việc phân bổ lớp giảng dạy của từng giảng viên trong mỗi học kỳ luôn tuân theo quy định của trường dựa theo nhu cầu, trình độ và số lượng học sinh dự kiến sẽ đăng ký trong mỗi khóa học, và sự sẵn có của giảng viên [6.5-01].

#### **6.6. Khối lượng công việc và cơ chế khen thưởng được thiết kế nhằm hỗ trợ cho chất lượng dạy và học.**

Mỗi giảng viên được phân công một khối lượng công việc dựa trên các quy định khối lượng công việc trong đó bao gồm các trường đại học giảng dạy, nghiên cứu, dịch vụ khoa học, các hoạt động văn hóa và nhiệm vụ quản trị bộ phận. Đối với khối lượng công việc giảng dạy, mỗi giảng viên phải có 140 đơn vị khối lượng công việc giảng dạy tối thiểu cho mỗi học kỳ đối với giảng viên là Tiến sỹ.... [6.6-01].

#### **6.7. Trách nhiệm của cán bộ được quy định hợp lý**

Tất cả giảng viên được điều chỉnh bởi người đứng đầu bộ phận và trưởng khoa, và họ dự kiến sẽ thực hiện nhiệm vụ theo hướng dẫn đạo đức giảng viên của trường đại học [6.7-01]. Các hoạt động giảng viên có thể được báo cáo trực tiếp cho người đứng đầu bộ phận hoặc xuất hiện trong bất kỳ tài liệu cụ thể được sử dụng như bằng chứng cho quá trình đánh giá thường xuyên.

Nói chung, mỗi giảng viên phải báo cáo nhiệm vụ của mình và các hoạt động của mình vào hệ thống báo cáo khối lượng công việc từng học kỳ được sử dụng để đánh giá hiệu suất hàng năm.

#### **6.8. Có dữ liệu cho việc thẩm định, tư vấn và bố trí lại**

Sau khi kết thúc mỗi học kỳ, người đứng đầu bộ phận sẽ bắt đầu lập kế hoạch cho sau này phân bổ lớp giảng dạy cho mỗi giảng viên. Quá trình

này sẽ được thực hiện trực tiếp thông qua giao tiếp với từng giảng viên tại cuộc họp bộ phận. Đội ngũ giảng viên có kế hoạch cho bất kỳ nghiên cứu, hoạt động, hoặc các chức năng đặc biệt có thể tham khảo ý kiến với người đứng đầu bộ phận người sẽ là điều phối viên cho tất cả các giảng viên [6.8-01].

#### **6.9. Thôi việc, nghỉ hưu và phúc lợi xã hội được lập kế hoạch và thực hiện tốt**

Kế hoạch về nguồn nhân lực trong chuyển đổi và cho thôi việc theo đề nghị của các đơn vị, cho nghỉ hưu đối với lao động của Trường được theo dõi, kiểm tra trực tiếp bởi đơn vị trực thuộc và phòng Tổ chức cán bộ [6.9-01].

#### **6.10. Có hệ thống đánh giá, khen thưởng hợp lý**

Dựa trên kết quả đánh giá, hàng năm Khoa đề xuất với Trường danh sách các giảng viên tham gia các hoạt động bồi dưỡng, phát triển chuyên môn nghiệp vụ và ngoại ngữ. Kết quả phân đầu của đội ngũ cán bộ, giảng viên, nhân viên được xem xét để đề xuất trường khen thưởng và nâng lương trước thời hạn [4.9-01] [6.10-01].

## MINH CHỨNG

STT	Mã minh chứng	Tên minh chứng	Tình trạng minh chứng	Hướng giải quyết minh chứng	Ghi chú
1	6.1-01	(Minh chứng TL đánh giá cũ)	2	Nhờ phòng kiểm định CL	
2	6.1-02	(Minh chứng TL đánh giá cũ)	2	Nhờ phòng kiểm định CL	
3	6.1-03	(Minh chứng TL đánh giá cũ)	2	Nhờ phòng kiểm định CL	
4	6.1-04	(Minh chứng TL đánh giá cũ)	2	Nhờ phòng kiểm định CL	
5	6.1-05	(Minh chứng TL đánh giá cũ)	2	Nhờ phòng kiểm định CL	
6	6.2-01	(Minh chứng TL đánh giá cũ)	2	Nhờ phòng kiểm định CL	
7	6.2-02	(Minh chứng TL đánh giá cũ)	2	Nhờ phòng kiểm định CL	
8	6.3-01	(Minh chứng TL đánh giá cũ)	2	Nhờ phòng kiểm định CL	
9	6.3-02	(Minh chứng TL đánh giá cũ)	2	Nhờ phòng kiểm định CL	
10	6.3-03	(Minh chứng TL đánh giá cũ)	2	Nhờ phòng kiểm định CL	
11	6.3-04	(Minh chứng TL đánh giá cũ)	2	Nhờ phòng kiểm định CL	
12	6.3-05	(Minh chứng TL đánh giá cũ)	2	Nhờ phòng kiểm định CL	
13	6.4-01	Web trường và web khoa	1		
14	6.5-01	Web trường và web khoa	1		

<b>15</b>	<b>6.6-01</b>	Web trường và web khoa	<b>1</b>		
<b>16</b>	<b>6.7-01</b>	Web trường và web khoa	<b>1</b>		
<b>17</b>	<b>6.8-01</b>	Web trường và web khoa	<b>1</b>		
<b>18</b>	<b>6.9-01</b>	Web trường và web khoa	<b>1</b>		
<b>19</b>	<b>6.10-01</b>	(Minh chứng TL đánh giá cũ)	<b>2</b>	<b>Nhờ phòng kiểm định CL</b>	