



BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO



NGÂN HÀNG THẾ GIỚI

**HƯỚNG DẪN
ĐÁNH GIÁ PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC
CÁC TRƯỜNG SƯ PHẠM (TEIDI)**

HÀ NỘI, THÁNG 6 NĂM 2017

MỤC LỤC

LỜI NÓI ĐẦU.....	3
I. Giới thiệu bộ tiêu chí TEIDI.....	4
II. Tự đánh giá TEIDI.....	12
2.1. Quy trình thực hiện tự đánh giá.....	12
2.2. Hội đồng tự đánh giá.....	14
2.3. Minh chứng và mã hóa minh chứng.....	14
2.4. Tính điểm và đánh giá mức năng lực.....	15
2.5. Báo cáo tự đánh giá.....	17
III. Đánh giá đồng cấp và tham vấn các bên liên quan.....	19
3.1. Đánh giá đồng cấp.....	19
3.2. Tham vấn các bên liên quan.....	19
IV. Thẩm định báo cáo tự đánh giá.....	20
Phụ lục 1. Cách sử dụng các tiêu chuẩn, tiêu chí.....	21
Phụ lục 2. Mẫu Phiếu phân tích tiêu chí.....	69
Phụ lục 3. Mẫu Báo cáo đánh giá tiêu chí.....	70
Phụ lục 4. Mẫu Báo cáo đánh giá tiêu chuẩn.....	72

LỜI NÓI ĐẦU

Bộ chỉ số phát triển trường sư phạm (Teacher Education Institution Development Index, viết tắt là TEIDI) là công cụ để đo lường sự phát triển năng lực của các trường sư phạm một cách toàn diện, đặc biệt là đánh giá chất lượng, hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng của các trường sư phạm cho giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục các trường phổ thông. Bộ chỉ số TEIDI bao gồm các tiêu chuẩn, tiêu chí, chỉ số được xây dựng trên cơ sở kế thừa những tiêu chuẩn, tiêu chí và chỉ số từ các bộ công cụ như: Bộ tiêu chuẩn kiểm định chất lượng giáo dục đại học của Việt Nam, bộ tiêu chuẩn AUN kiểm định chất lượng giáo dục đại học các nước ASEAN và bộ chỉ số đánh giá các trường sư phạm QUATI, TEIDI của Ấn Độ.

Tài liệu hướng dẫn này dùng để hỗ trợ các trường sư phạm triển khai thực hiện tự đánh giá, bao gồm: Quy trình thực hiện tự đánh giá; tài liệu, minh chứng và mã hóa; xác định điểm, mức năng lực của các tiêu chí, tiêu chuẩn và viết báo cáo tự đánh giá. Tài liệu hướng dẫn còn hỗ trợ cho các đoàn đánh giá đồng cấp và các đoàn thẩm định độc lập xác thực nội dung báo cáo tự đánh giá của các trường sư phạm. Kết quả đánh giá theo bộ chỉ số TEIDI giúp các trường sư phạm nâng cao năng lực đào tạo, bồi dưỡng; thể chế hóa mối quan hệ với các bên liên quan, giữa trường với các trường khác trong hệ thống sư phạm và với các trường phổ thông, các cơ quan quản lý giáo dục các cấp; đồng thời xây dựng được phương án sử dụng đội ngũ chuyên gia cùng tham gia vào quá trình bồi dưỡng giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục phổ thông đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo.

Tài liệu hướng dẫn được hoàn thành với sự hỗ trợ kỹ thuật của các chuyên gia tư vấn của Ngân hàng Thế giới và các nhóm công tác về TEIDI của các trường đại học sư phạm chủ chốt, đặc biệt là của Trường Đại học Sư phạm Hà Nội 2.

I. Giới thiệu bộ chỉ số TEIDI

Bộ chỉ số TEIDI có 7 tiêu chuẩn, 20 tiêu chí và 63 chỉ số. Các tiêu chuẩn bao gồm: (1) Tầm nhìn chiến lược, quản lý và đảm bảo chất lượng; (2) Chương trình đào tạo; (3) Nghiên cứu, phát triển và đổi mới; (4) Hoạt động đối ngoại; (5) Môi trường sư phạm và các nguồn lực; (6) Hỗ trợ dạy học; (7) Hỗ trợ người học. Các tiêu chuẩn, tiêu chí và chỉ số được trình bày trong Bảng 1 dưới đây:

Bảng 1. Các tiêu chuẩn, tiêu chí và chỉ số đánh giá TEIDI

Tiêu chuẩn 1: Tầm nhìn chiến lược, quản lý và đảm bảo chất lượng	
1.1	Tầm nhìn chiến lược
1.1.1	Tầm nhìn và kế hoạch chiến lược phù hợp với sứ mạng của Trường.
1.1.2	Tầm nhìn, sứ mạng của Trường được công bố công khai và được triển khai trong các hoạt động của Trường.
1.2	Quản lý
1.2.1	Trường có đầy đủ các chính sách, quy trình, quy định, công cụ để thực hiện sứ mạng, triển khai kế hoạch chiến lược và khuyến khích đội ngũ cán bộ quản lý, giảng viên và nhân viên, kỹ thuật viên phát huy năng lực của mình.
1.2.2	Năng lực chuyên môn của nhân sự được tuyển dụng đáp ứng vai trò, chức năng của từng vị trí công việc.
1.2.3	Toàn bộ nhân sự trong Trường thực hiện đầy đủ các quy định về trách nhiệm và giải trình.
1.3	Đảm bảo chất lượng
1.3.1	Trường có các chính sách thích hợp, đơn vị đảm bảo chất lượng và nhân sự có chuyên môn để thực hiện hiệu quả các hoạt động đảm bảo chất lượng nội bộ ở cấp trường, cấp chương trình.

1.3.2	Trường đã tiến hành tự đánh giá với mục đích cải thiện chất lượng cấp trường hoặc cấp chương trình.
1.3.3	Trường có một hệ thống thông tin tích hợp để định kỳ thu thập và xử lý dữ liệu về giảng viên và người học.
1.3.4	Trường có hệ thống phản hồi từ các bên có liên quan về các tiến bộ học tập, các trải nghiệm và cải tiến chất lượng học tập, có phương pháp thực hiện các phản hồi này và sử dụng kết quả phân tích để cải tiến việc dạy học.
Tiêu chuẩn 2: Chương trình đào tạo	
2.4	Phát triển chương trình
2.4.1	Các quy trình thiết kế, phát triển, thẩm định, thực hiện, giám sát và điều chỉnh chương trình gắn kết với sứ mạng, tầm nhìn chiến lược, mục tiêu của Trường và với nhiệm vụ mà Nhà nước giao phó.
2.4.2	Các chương trình đào tạo và bồi dưỡng giáo viên được phát triển dựa theo nhu cầu của các bên liên quan, thể hiện tính hệ thống và nhất quán.
2.4.3	Chương trình đào tạo và bồi dưỡng giáo viên được định kì rà soát, đánh giá, chỉnh sửa và bổ sung với sự tham gia của các bên liên quan.
2.5	Nội dung chương trình và tổ chức thực hiện
2.5.1	Nội dung chương trình đáp ứng chuẩn đầu ra, gắn kết với chuẩn nghề nghiệp, đảm bảo tính khoa học, hiện đại và cập nhật, tích hợp các vấn đề giáo dục phát sinh trong thực tế và những thay đổi trong bối cảnh địa phương, quốc gia và quốc tế.
2.5.2	Chương trình thể hiện tính hợp lý giữa lý thuyết và thực hành, đảm bảo cho người học có sự hiểu biết toàn diện, có đầy đủ các năng lực và phẩm chất để thực hiện hiệu quả các hoạt động dạy học.

2.5.3	Việc phân bổ các học phần đảm bảo tính hợp lý đáp ứng nhu cầu cá nhân và kế hoạch học tập của người học.
2.5.4	Việc tổ chức thực hiện chương trình tích hợp/bao quát được nhiều tình huống học tập đa dạng thường xảy ra trong trường sư phạm và trường phổ thông.
2.5.5	Trường đảm bảo tính phù hợp của nguồn lực, thời lượng của chương trình, sự phân bổ thời gian và thời khóa biểu cho các hoạt động đào tạo và bồi dưỡng trong suốt quá trình thực hiện chương trình để đáp ứng chuẩn đầu ra.
2.5.6	Việc thực hiện chương trình bồi dưỡng đảm bảo tính linh hoạt và đáp ứng nhu cầu và mối quan tâm của giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục phổ thông.
Tiêu chuẩn 3: Nghiên cứu, phát triển và đổi mới	
3.6	Chính sách về nghiên cứu, phát triển và đổi mới
3.6.1	Trường có chính sách và kế hoạch dài hạn về nghiên cứu, phát triển và đổi mới phù hợp với tầm nhìn, kế hoạch chiến lược và nhiệm vụ mà Nhà nước giao phó.
3.6.2	Trường có chính sách ưu tiên về trang thiết bị và ngân sách phục vụ nghiên cứu, phát triển và đổi mới khoa học giáo dục.
3.6.3	Kết quả nghiên cứu của Trường được tích hợp và ứng dụng vào hoạt động dạy và học.
3.6.4	Kết quả nghiên cứu của trường thúc đẩy sự phát triển, hoạch định chính sách, đổi mới khoa học giáo dục và được phổ biến trong phạm vi quốc gia, khu vực và quốc tế.
3.7	Hỗ trợ nghiên cứu, phát triển và đổi mới

3.7.1	Trường hỗ trợ giảng viên về mặt tổ chức để thực hiện các đề tài nghiên cứu và chuyển giao công nghệ.
3.7.2	Trường xác định các hoạt động nghiên cứu khác nhau để giảng viên thực hiện được nhiệm vụ nghiên cứu phù hợp với hoàn cảnh của mình.
3.7.3	Danh sách đề tài, phương tiện, thiết bị phục vụ nghiên cứu được cập nhật và phổ biến toàn Trường.

Tiêu chuẩn 4: Hoạt động đối ngoại

4.8	Hợp tác vùng/địa phương
4.8.1	Trường lập kế hoạch và tổ chức thực hiện các khóa đào tạo và bồi dưỡng thường xuyên cho giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục phổ thông.
4.8.2	Trường thường xuyên phối kết hợp với các trường đại học và các bên có liên quan triển khai các hoạt động và tổ chức các sự kiện về khoa học giáo dục.
4.9	Hợp tác quốc tế
4.9.1	Trường có chính sách khuyến khích giảng viên và người học tham gia các mạng lưới quốc tế, các hội thảo, dự án, các chương trình nghiên cứu và xuất bản trong các mạng lưới này.
4.9.2	Trường hỗ trợ phát triển các chương trình liên kết đào tạo, bồi dưỡng và nghiên cứu khoa học với các trường đại học và các đối tác nước ngoài; tích hợp các vấn đề toàn cầu về giới tính, môi trường, toàn cầu hóa trong chương trình đào tạo và bồi dưỡng.
4.9.3	Trường có chính sách và triển khai thực hiện để giảng viên và người học đạt được mức độ thông thạo ngoại ngữ theo qui định.
4.10	Hợp tác với các tổ chức khác

4.10.1	Trường cung cấp nguồn nhân lực có chất lượng cao cho các trường đại học sư phạm và các trường đại học khác theo nhiều mục tiêu khác nhau.
4.10.2	Trường tham gia mạng lưới các trường đại học sư phạm và các trường đại học khác nhằm chia sẻ kinh nghiệm và thực tế.
4.10.3	Trường hỗ trợ giảng viên và người học của mình tham gia, đóng góp cho các hoạt động chuyên môn trong ngành.
4.10.4	Trường khuyến khích các hoạt động hợp tác với các tổ chức và cá nhân nhằm thông qua đào tạo, bồi dưỡng, nghiên cứu và chuyển giao công nghệ.
4.11	Thông tin và truyền thông
4.11.1	Trường đảm bảo việc xuất bản các ấn phẩm chuyên môn tuân thủ các quy định quốc gia và quốc tế về luật bản quyền, sở hữu trí tuệ, chống đạo văn và tôn trọng quyền riêng tư.
4.11.2	Trường công khai các thông tin có cơ sở, đặc biệt là dữ liệu về đội ngũ giảng viên, sinh viên nhập học, sinh viên tốt nghiệp và tỉ lệ sinh viên tốt nghiệp có việc làm.
Tiêu chuẩn 5: Môi trường sư phạm và các nguồn lực	
5.12	Môi trường sư phạm
5.12.1	Cảnh quan, môi trường giảng dạy và học tập phù hợp với sứ mệnh, tầm nhìn và mục tiêu giáo dục của Trường.
5.12.2	Khuôn viên, môi trường tự nhiên của trường, được quy hoạch và xây dựng phù hợp với hoạt động đào tạo và bồi dưỡng giáo viên.

5.13	Cơ sở vật chất, tài nguyên dạy và học
5.13.1	Các tòa nhà, giảng đường, phòng học, thư viện, phòng thí nghiệm, thực hành, máy tính, trang thiết bị và tài liệu học tập được trang bị, bảo trì và sử dụng phù hợp với các mục đích giáo dục của Trường.
5.13.2	Các tòa nhà, giảng đường, phòng học, thư viện, phòng thí nghiệm, thực hành, máy tính, trang thiết bị và tài liệu học tập được sử dụng linh hoạt để đáp ứng tính sáng tạo và đổi mới của giảng viên và người học, phù hợp cho từng khóa đào tạo, tập huấn/bồi dưỡng thường xuyên cụ thể.
5.13.3	Môi trường trực tuyến của trường đảm bảo các khóa đào tạo và bồi dưỡng trực tuyến và thực hành giảng dạy ảo được thực hiện có chất lượng với các phương pháp dạy học thích hợp.
5.13.4	Hệ thống phần cứng và phần mềm công nghệ được Trường duy trì thường xuyên và luôn sẵn sàng để giảng viên và người học có thể sử dụng hiệu quả.
5.14	Nguồn tài chính
5.14.1	Trường có các nguồn thu đa dạng và hợp pháp từ các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng, nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ phù hợp với sứ mạng và kế hoạch chiến lược của mình.
5.14.2	Nguồn thu từ các hoạt động quan hệ, hợp tác quốc tế được sử dụng nhằm tăng cường năng lực của nhà trường.
5.15	Nguồn nhân lực
5.15.1	Chính sách tuyển dụng, phát triển nguồn nhân lực và khen thưởng, kỷ luật gắn kết với tầm nhìn và mục tiêu chiến lược.
5.15.2	Trường có chiến lược và kế hoạch tuyển dụng, sử dụng đội ngũ minh bạch, cạnh tranh và hiệu quả để phát triển các nhà giáo dục xuất sắc.

5.15.3	Trường có chính sách và kế hoạch đảm bảo chất lượng trong cơ chế tuyển dụng và sử dụng giảng viên thỉnh giảng.
Tiêu chuẩn 6: Hỗ trợ dạy học	
6.16	Hỗ trợ, bồi dưỡng giảng viên
6.16.1	Trường có hệ thống hỗ trợ hiệu quả các giảng viên tập sự và giảng viên mới.
6.16.2	Giảng viên được khuyến khích và thực hiện được vai trò là người hướng dẫn một cách hiệu quả.
6.16.3	Lãnh đạo trường cam kết và triển khai kế hoạch bồi dưỡng thường xuyên nhằm nâng cao nhận thức và tăng cường năng lực chuyên môn của đội ngũ giảng viên, gắn kết với thực tế trong các trường phổ thông.
6.16.4	Trường hỗ trợ giảng viên sử dụng hiệu quả các phương pháp giảng dạy thích hợp cho chương trình bồi dưỡng thường xuyên.
6.16.5	Trường cung cấp cơ hội chuyên nghiệp hóa đội ngũ giảng viên để đáp ứng các nhu cầu đặc biệt, tiếp cận các vấn đề giáo dục và các vấn đề xã hội có tác động đến các hoạt động sư phạm.
6.17	Đánh giá và công nhận giảng viên
6.17.1	Trường có chính sách đánh giá giảng viên một cách chính xác, công khai và minh bạch.
6.17.2	Trường có cơ chế công nhận, đãi ngộ thành tích của giảng viên, khuyến khích các hoạt động giảng dạy và nghiên cứu khoa học.
Tiêu chuẩn 7: Hỗ trợ học tập	
7.18	Tuyển sinh và hỗ trợ người học

7.18.1	Qui trình tuyển sinh cho các chương trình đào tạo và bồi dưỡng được thông báo công khai, được thực hiện công bằng và minh bạch.
7.18.2	Các thông tin về ngành học, chương trình đào tạo, bồi dưỡng, chương trình môn học và việc tổ chức thực hiện phải rõ ràng, đầy đủ và dễ dàng tiếp cận.
7.18.3	Trường có các chương trình hỗ trợ và tư vấn cho những người học có vấn đề khó khăn trong học tập, chậm tiến bộ, người học thuộc các nhóm thiệt thòi, dân tộc thiểu số, vùng khó khăn và người nước ngoài.
7.18.4	Trường công khai thông tin về lộ trình học tập, các chính sách chuyển đổi và công nhận tín chỉ trong đào tạo liên thông giữa các ngành học với nhau và giữa các trường đại học trong và ngoài nước.
7.18.5	Trường cung cấp các dịch vụ tư vấn về kế hoạch học tập, lựa chọn học phần, hướng nghiệp và hỗ trợ sau tốt nghiệp cho người học.
7.19	Đánh giá và công nhận kết quả học tập
7.19.1	Việc đánh giá kết quả học tập của người học đảm bảo tính chính xác, công bằng, minh bạch, phù hợp với mục tiêu học tập và chuẩn đầu ra.
7.19.2	Việc công nhận năng lực của người học trong các chương trình đào tạo và bồi dưỡng thường xuyên, trong đó có năng lực giảng dạy và sử dụng công nghệ thông tin, phù hợp với kết quả đánh giá.
7.20	Các hoạt động ngoại khóa
7.20.1	Trường khuyến khích người học thực hành, tham gia vào các hoạt động văn hóa, xã hội, thể dục thể thao nhằm hỗ trợ cải tiến chất lượng giáo dục và phát triển năng lực giảng dạy.

7.20.2	Trường hỗ trợ việc thành lập ban liên lạc cựu sinh viên, các hoạt động của ban và việc tham gia của cựu sinh viên vào các hoạt động giáo dục của Trường.
--------	--

Các tiêu chuẩn, tiêu chí, chỉ số được giải thích chi tiết với nguồn minh chứng và các câu hỏi chẩn đoán hỗ trợ cho quá trình tự đánh giá, đánh giá đồng cấp, tham vấn các bên liên quan và thẩm định độc lập. Cách sử dụng các tiêu chuẩn, tiêu chí được trình bày trong Phụ lục 1.

II. Tự đánh giá TEIDI

2.1. Quy trình thực hiện tự đánh giá

Quy trình tự đánh giá bao gồm các bước nhưng không hạn chế, cụ thể như trong Bảng 2

Bảng 2. Quy trình thực hiện tự đánh giá TEIDI

STT	Các hoạt động	Kết quả
Bước 1	Thành lập Hội đồng tự đánh giá, xây dựng kế hoạch hoạt động và phân công công việc cho các nhóm.	<ul style="list-style-type: none"> - Quyết định Thành lập Hội đồng tự đánh giá, chức năng nhiệm vụ của hội đồng; - Quyết định xây dựng kế hoạch hoạt động và phân công các nhóm.
Bước 2	Triển khai kế hoạch, nội dung làm việc nhóm, phân công thành viên phụ trách các tiêu chuẩn, tiêu chí.	<ul style="list-style-type: none"> - Biên bản họp hội đồng, phân công nhiệm vụ, nội dung làm việc cho các trưởng nhóm và các thành viên. - Kế hoạch tự đánh giá đã được Hội đồng tự đánh giá thông qua.
Bước 3	Các nhóm nghiên cứu các tiêu chuẩn, tiêu chí được phân công, các văn bản hướng dẫn tự đánh giá, xây dựng Phiếu phân tích tiêu	<ul style="list-style-type: none"> - Thống nhất cách hiểu các tiêu chí, chỉ số và cách làm. - Phiếu phân tích tiêu chí, thông tin và minh chứng có liên quan.

	chí, thông tin và minh chứng có liên quan.	
Bước 4	Thảo luận nhóm, thống nhất nội dung Phiếu phân tích tiêu chí, thông tin và minh chứng có liên quan	Phiếu phân tích tiêu chí, tìm thông tin, minh chứng.
Bước 5	Thu thập thông tin, tài liệu minh chứng theo Phiếu phân tích tiêu chí, tìm thông tin, minh chứng.	Tài liệu minh chứng theo Phiếu phân tích tiêu chí, tìm thông tin, minh chứng.
Bước 6	Nghiên cứu, phân tích, xem xét sự phù hợp của minh chứng và mã hóa thông tin, tài liệu minh chứng.	Tài liệu, minh chứng đã được mã hoá
Bước 7	Đánh giá năng lực theo tiêu chí được phân công và viết dự thảo Phiếu đánh giá tiêu chí	Dự thảo Phiếu đánh giá tiêu chí
Bước 8	Nhóm công tác trao đổi, thảo luận, góp ý kiến Dự thảo Phiếu đánh giá tiêu chí của mỗi thành viên.	Biên bản họp góp ý Dự thảo Phiếu đánh giá tiêu chí
Bước 9	Chỉnh sửa, bổ sung Phiếu đánh giá tiêu chí.	Phiếu đánh giá tiêu chí đã được chỉnh sửa, bổ sung.
Bước 10	Thư ký nhóm tổng hợp các Phiếu đánh giá tiêu chí và viết Dự thảo Báo cáo tiêu chuẩn.	Dự thảo báo cáo tiêu chuẩn
Bước 11	Nhóm công tác trao đổi, thảo luận, góp ý kiến Dự thảo Báo cáo tiêu chuẩn.	Biên bản họp góp ý Dự thảo Phiếu đánh giá tiêu chí

Bước 12	Trưởng nhóm hoàn thiện Báo cáo tiêu chuẩn và Danh mục và mã minh chứng cho thư ký Hội đồng tự đánh giá.	Trưởng nhóm hoàn thiện Báo cáo tiêu chuẩn và Danh mục và mã minh chứng cho thư ký Hội đồng tự đánh giá.
Bước 13	Thư ký Hội đồng tự đánh giá tổng hợp Dự thảo báo cáo tự đánh giá và báo cáo tóm tắt.	Trưởng nhóm hoàn thiện Báo cáo tiêu chuẩn và Danh mục và mã minh chứng cho thư ký Hội đồng tự đánh giá.
Bước 14	Họp Hội đồng tự đánh giá góp ý Dự thảo báo cáo tự đánh giá và Tóm tắt báo cáo tự đánh giá.	Biên bản họp góp ý Dự thảo báo cáo tự đánh giá và Tóm tắt báo cáo tự đánh giá.
Bước 15	Hoàn thiện Báo cáo tự đánh giá và Tóm tắt báo cáo tự đánh giá.	Dự thảo báo cáo tự đánh giá và báo cáo tóm tắt.

2.2. Hội đồng tự đánh giá

Hội đồng tự đánh giá do Thủ trưởng trường sư phạm ra quyết định thành lập, giúp Thủ trưởng cơ sở đào tạo tổ chức, thực hiện tự đánh giá năng lực của cơ sở đào tạo.

Hội đồng tự đánh giá có trách nhiệm chỉ đạo, tổ chức, thực hiện và giám sát quá trình tự đánh giá thực hiện đúng kế hoạch, chịu trách nhiệm trước Thủ trưởng trường sư phạm về chất lượng báo cáo, hệ thống tài liệu và minh chứng kèm theo.

Thành phần Hội đồng tự đánh giá bao gồm: Đại diện lãnh đạo nhà trường; đại diện các đơn vị chủ chốt có liên quan và người chịu trách nhiệm đánh giá TEIDI của trường. Số lượng thành viên do Thủ trưởng cơ sở đào tạo quyết định.

2.3. Minh chứng và mã hóa minh chứng

Minh chứng là những tài liệu, thông tin và kết quả hoạt động có liên quan đến nội dung của một chỉ số, tiêu chí trong các tiêu chuẩn.

Tài liệu minh chứng phải được tập hợp một cách có hệ thống, được mã hóa theo một quy luật để dễ dàng tìm kiếm, sử dụng và kiểm tra. Hội đồng tự đánh giá quy định cách thức mã hóa tài liệu minh chứng, áp dụng thống nhất cho tất cả các nhóm.

Các nhóm công tác nghiên cứu, phân tích nội dung chỉ số, tiêu chí, xác định tài liệu minh chứng, mã hóa theo quy định của Hội đồng tự đánh giá. Mẫu phân tích chỉ số và tài liệu minh chứng được trình bày trong Phụ lục 2.

2.4. Tính điểm và đánh giá mức năng lực

2.4.1. Thang điểm và mức đánh giá năng lực

Các chỉ số, tiêu chí trong mỗi tiêu chuẩn trong bộ chỉ số TEIDI được đánh giá kết hợp giữa định tính và định lượng theo thang điểm 7 mức, tương ứng với 7 mức năng lực.

Đánh giá định tính được áp dụng theo Chu trình PDCA (Plan – Do – Check – Act) được tiến sĩ Deming giới thiệu trong những năm 1950, phản ánh quá trình quản lý chất lượng thực sự được cải thiện một cách liên tục. Đánh giá định lượng được xác định theo tỷ lệ phần trăm những nội dung đạt được theo các mức PDCA so với tổng thể các nội dung có trong chỉ số, tiêu chí.

Thang điểm kết hợp giữa định tính và định lượng được thể hiện cụ thể trong Bảng 3.

Bảng 3. Thang điểm đánh giá TEIDI

Mô tả	Tỷ lệ so với tổng thể			
	Dưới 30%	Từ 30-50%	Từ 51-75%	Từ 75-100%
Có P; không có minh chứng.	1	NA*	NA	NA
Có P-D; có một vài minh chứng nhưng chưa thuyết phục.	1	2	NA	NA

Có P-D; có một số minh chứng thuyết phục.	2	2	3	NA
Có P-D-C; có minh chứng thuyết phục.	2	3	3	4
Có P-D-C hoặc P-D-C-A; có minh chứng thuyết phục, nhất quán.	3	3	4	5
Có P-D-C-A có đối sánh và cho thấy xu hướng cải tiến tốt, minh chứng thuyết phục và nhất quán.	3	4	5	6
P-D-C-A đạt mức xuất sắc, đối sánh, sáng tạo, minh chứng thuyết phục và nhất quán.	4	5	6	7

* NA – Không áp dụng

Điểm chỉ số là điểm nguyên tương ứng với các mức quy định trong Bảng 2. Điểm tiêu chí là điểm trung bình cộng của các chỉ số có trong tiêu chí, được làm tròn đến 1 chữ số thập phân sau dấu phẩy. Điểm của mỗi tiêu chuẩn là điểm trung bình cộng của các tiêu chí có trong tiêu chuẩn, được làm tròn đến 2 chữ số thập phân sau dấu phẩy.

Điểm đánh giá chung là tổng điểm các tiêu chuẩn, được tính đến 2 chữ số thập phân. Điểm đánh giá chung sau khi đánh giá là căn cứ xác định mức điểm cần đạt trong những năm tiếp được thể hiện theo tỷ lệ % so với điểm đánh giá chung và được quy định trong thỏa thuận thực hiện Chương trình của từng trường sư phạm.

3.4.2. Xác định mức năng lực của mỗi tiêu chí, tiêu chuẩn

Mức năng lực của mỗi tiêu chí được xác định theo mức điểm và được quy đổi theo Bảng 4:

Bảng 4. Bảng quy đổi điểm sang mức năng lực

Điểm tiêu chí, tiêu chuẩn*	Mức năng lực
$1,00 \leq \text{điểm} \leq 1,86$	1
$1,86 < \text{điểm} \leq 2,71$	2
$2,71 < \text{điểm} \leq 3,57$	3
$3,57 < \text{điểm} \leq 4,43$	4
$4,43 < \text{điểm} \leq 5,29$	5
$5,29 < \text{điểm} \leq 6,14$	6
$6,14 < \text{điểm} \leq 7,00$	7

* Hai chữ số thập phân áp dụng cho điểm tiêu chuẩn.

2.5. Báo cáo tự đánh giá

Báo cáo tự đánh giá được tổng hợp từ đánh giá tiêu chí, báo cáo tiêu chuẩn và Tóm tắt báo cáo tự đánh giá.

2.5.1. Đánh giá tiêu chí

Đánh giá tiêu chí là báo cáo ngắn gọn về nội dung chỉ số, bao gồm các phần: Mô tả; điểm mạnh; điểm tồn tại và kế hoạch hành động.

Phần mô tả được viết dựa trên yêu cầu của mỗi tiêu chí. Người đánh giá phải mô tả được các hoạt động của cơ sở giáo dục để chứng minh mức độ đạt được của tiêu chí. Mô tả được trình bày thành nhiều phần nhỏ, mỗi phần phân tích một yêu cầu của một chỉ số. Mọi phân tích, mô tả phải kèm theo các thông tin, minh chứng.

Điểm mạnh được rút ra từ phần mô tả trên cơ sở xác định những điểm mạnh của cơ sở giáo dục, được lần lượt liệt kê theo thứ tự nổi trội từ nhiều đến ít hơn. Không đưa minh chứng vào phần Điểm mạnh. Điểm tồn tại cũng được rút ra từ phần mô tả. Các điểm tồn tại được lần lượt liệt kê theo mức độ nghiêm trọng từ cao

xuống thấp. Không đưa minh chứng vào phần điểm tồn tại.

Kế hoạch hành động nhằm khắc phục tồn tại, phát huy điểm mạnh, kèm theo những biện pháp cần thực hiện. Tương ứng với mỗi điểm tồn tại (hoặc mỗi điểm mạnh) nên chỉ ra tối thiểu một nội dung hành động. Một điểm tồn tại (hoặc một điểm mạnh) có thể có nhiều nội dung hành động.

Mẫu báo cáo đánh giá tiêu chí được trình bày theo Phụ lục 3.

2.5.2. Báo cáo tiêu chuẩn

Báo cáo tiêu chuẩn được tổng hợp từ các báo cáo tiêu chí. Báo cáo tiêu chuẩn, bao gồm các phần: Mô tả; điểm mạnh; điểm tồn tại và kế hoạch hành động. Báo cáo tiêu chuẩn có cấu trúc và nội dung chính như Phụ lục 4.

2.5.3. Báo cáo tự đánh giá và tóm tắt báo cáo tự đánh giá

Báo cáo tự đánh giá được tổng hợp từ báo cáo các tiêu chuẩn, cung cấp một cái nhìn tổng thể và khách quan về hiện trạng năng lực của trường trong các lĩnh vực được quy định trong nội dung bộ chỉ số TEIDI.

Nội dung báo cáo bao gồm nhưng không giới hạn bởi các nội dung sau (i) Giới thiệu tóm tắt về bối cảnh của trường (cập nhật), bối cảnh tham gia Chương trình của trường, (ii) Mục đích thực hiện đánh giá theo TEIDI, (iii) Mô tả quy trình đánh giá theo TEIDI và phương pháp thực hiện, (iv) Kết quả tự đánh giá theo TEIDI của trường bao gồm các minh chứng, (v) Khuyến nghị về các hành động cần thực hiện để nâng cao năng lực của trường phục vụ kỳ đánh giá TEIDI tiếp theo, và (vi) Kết luận.

Báo cáo tự đánh giá mô tả hiện trạng; những điểm mạnh, điểm tồn tại và kế hoạch hành động cho từng tiêu chuẩn và tự đánh giá mức độ đạt được của từng tiêu chuẩn. Trong một số trường hợp, nếu trường không đánh giá được mức độ năng lực, thì phải nêu rõ lý do và giải thích trong báo cáo tự đánh giá. Mỗi mục trong báo cáo thể hiện từng tiêu chí cụ thể với các nhận định tóm tắt về điểm mạnh, điểm tồn tại và kế hoạch hành động để phát triển của trường. Trường cần đưa ra những đề xuất cụ thể để cải tiến các lĩnh vực trong kế hoạch hành động của trường.

Báo cáo tự đánh giá dài khoảng 50 trang A4 tiêu chuẩn, không kể các phụ lục; có phần tóm tắt, dài không quá 5 trang, mô tả ngắn gọn quá trình tự đánh giá, nêu bật những phát hiện chính và khuyến nghị.

Báo cáo tự đánh giá là một tài liệu sẽ được công bố với các bên liên quan bên trong trường. Vì vậy, báo cáo tự đánh giá phải được các bên liên quan của trường chấp nhận. Cán bộ quản lý, giảng viên và nhân viên trong trường phải chịu trách nhiệm về toàn bộ nội dung báo cáo.

III. Đánh giá đồng cấp và tham vấn các bên liên quan

3.1. Đánh giá đồng cấp

Đánh giá đồng cấp là hoạt động thẩm định Báo cáo tự đánh giá của trường do một Hội đồng bao gồm các thành viên từ các trường đại học sư phạm khác nhằm hỗ trợ các trường hoàn thiện Báo cáo tự đánh giá.

Hội đồng đánh giá đồng cấp có ít nhất 9 thành viên, trong đó có 2 thành viên của trường do Hiệu trưởng/Giám đốc Học viện ra quyết định thành lập. Nhiệm vụ của Hội đồng đánh giá đồng cấp là rà soát Báo cáo tự đánh giá, kiểm tra, đối chiếu minh chứng, xác định nội dung báo cáo của từng tiêu chí, tiêu chuẩn, điểm đánh giá và mức năng lực tương ứng.

Báo cáo tự đánh giá được gửi trước cho các thành viên Hội đồng ít nhất 1 tuần trước khi họp Hội đồng. Cuộc họp Hội đồng được tổ chức khi trường nhận được đầy đủ ý kiến nhận xét bằng văn bản của các thành viên trong Hội đồng, và có sự tham gia của đại diện Ban Quản lý Chương trình ETEP. Ý kiến thảo luận và kết luận của Hội đồng được ghi vào biên bản cuộc họp làm cơ sở cho trường hoàn thiện Báo cáo tự đánh giá.

3.2. Tham vấn các bên liên quan

Sau khi hoàn thiện Dự thảo Báo cáo tự đánh giá theo TEIDI, các trường ĐHSP cần tổ chức hội thảo tham vấn các bên liên quan về kết quả tự đánh giá của trường nhằm kiểm chứng độ tin cậy và có được sự đồng thuận của các bên liên quan về quy trình và kết quả tự đánh giá.

Các bên liên quan bao gồm nhưng không giới hạn: Đại diện Ban giám hiệu/Ban giám đốc, đại diện các phòng, ban chức năng, các trung tâm và các khoa trực thuộc trường, đại diện giảng viên và cán bộ nghiên cứu, đại diện các tổ chức đoàn thể trong trường, sinh viên, đại diện Ban Quản lý ETEP, đại diện Bộ GD&ĐT, và đại diện của NHTG. Minh chứng là biên bản kết luận hội nghị tham vấn có chữ ký và đóng dấu của Hiệu trưởng nhà trường/Giám đốc Học viện.

IV. Thẩm định báo cáo tự đánh giá

Việc thẩm định báo cáo tự đánh giá của các trường do một Tổ chức kiểm đếm quốc tế độc lập do Ban Quản lý Chương trình ETEP tuyển chọn và ký hợp đồng kiểm đếm kết quả các hoạt động của Chương trình, trong đó có đánh giá TEIDI.

Sau khi tham vấn các bên liên quan, các trường có trách nhiệm bổ sung, hoàn thiện Báo cáo tự đánh giá để Tổ chức kiểm đếm độc lập thẩm định, đánh giá, đề nghị Bộ GD&ĐT công nhận. Đây là cơ hội để các trường được công nhận mức độ phát triển, hiện đại hóa về chương trình đào tạo, bồi dưỡng; phát triển các nghiên cứu phục vụ quá trình đào tạo, bồi dưỡng; tăng cường năng lực thực hành, thực tế cho sinh viên; tăng cường cơ sở vật chất hỗ trợ quá trình dạy và học, đặc biệt là vấn đề ứng dụng công nghệ thông tin và truyền thông trong đào tạo, bồi dưỡng.

Các trường ĐHSP chủ chốt thực hiện đánh giá các chỉ số TEIDI cơ sở (điểm số của năm 2017) và ký các Thỏa thuận thực hiện chương trình với Bộ GD&ĐT tạo trong hai năm đầu tiên của Chương trình ETEP. Kể từ năm thứ ba, các trường sẽ thực hiện đánh giá hàng năm theo bộ chỉ số TEIDI. Sau khi cơ quan thẩm định độc lập xác nhận kết quả thẩm định báo cáo đánh giá theo TEIDI, các trường ĐHSP chủ chốt cần gửi báo cáo lên Bộ GD&ĐT để công bố công khai trên trang web của Bộ. Thời gian các trường thực hiện tự kiểm đếm và báo cáo kết quả hàng năm là quý 1 và quý 2 của năm sau năm thực hiện kiểm đếm.

Phụ lục 1. Cách sử dụng các tiêu chuẩn, tiêu chí

Tiêu chuẩn 1: Tầm nhìn chiến lược, quản lý và đảm bảo chất lượng

Tiêu chí 1: Tầm nhìn chiến lược

Các chỉ số

1	Tầm nhìn chiến lược
1.1.1	Tầm nhìn và kế hoạch chiến lược phù hợp với sứ mạng của Trường
1.1.2	Tầm nhìn của Trường được các bên có liên quan biết đến, được triển khai trong các hoạt động của Trường, đặt biệt trong hoạt động phát triển giảng viên và người học.

Giải thích

Tầm nhìn là mục tiêu dài hạn mà một trường đặt ra trong tương lai, chiến lược là kế hoạch quy mô lớn mà trường, theo đó sẽ thực hiện để đạt được sứ mạng, mục tiêu của mình. Trường sư phạm cần có tuyên bố về tầm nhìn phản ánh sứ mạng, nhiệm vụ chiến lược của trường và phù hợp với mong đợi của các bên liên quan trong đào tạo giáo viên.

Ở tiêu chí này, các trường sư phạm cần cho thấy tầm nhìn, sứ mạng và nhiệm vụ chiến lược của mình. Tầm nhìn phải cho thấy mức độ phù hợp với sứ mạng và nhiệm vụ mà nhà trường đã xác định trong các văn bản chính thức có tính pháp lý. Ngoài ra, cần làm rõ đặc thù của trường trong các tuyên bố về tầm nhìn và sứ mạng, cũng như các văn bản, tài liệu công bố chính thức.

Điều này giúp cho cộng đồng và các bên liên quan có sự hiểu biết chung về các mục tiêu dự kiến và mô hình hoạt động của trường. Việc công bố công khai tầm nhìn và sứ mạng cũng đảm bảo sự đồng thuận của cộng đồng.

Câu hỏi gợi ý

- Tầm nhìn của trường có được mô tả trong một/các tài liệu chính thức hay được đề cập trong các văn bản viết như một tuyên bố sứ mạng không?
- Tầm nhìn và sứ mạng được phổ biến đến tất cả các nhà lãnh đạo giáo dục, giảng viên, nhân viên hỗ trợ, người học và các đối tác khác ngoài trường (nhà tuyển dụng, sinh viên tốt nghiệp và xã hội nói chung) như thế nào?

- Mức độ tầm nhìn của trường tương xứng với, và phù hợp với, nhiệm vụ của trường, nguồn lực và nhu cầu của các bên liên quan như thế nào?
- Tầm nhìn của trường được các bên liên quan biết, hiểu, và chấp nhận và được công bố công khai đến công chúng không?
- Tầm nhìn được sửa đổi khi nào và tại sao?
- Có các cơ chế và thủ tục phù hợp để có thể định kỳ sửa đổi tầm nhìn không?

Nguồn minh chứng

- Các mục tiêu dài hạn gắn liền với tầm nhìn chiến lược;
- Các văn bản phân tích mức độ phù hợp của tầm nhìn với sứ mạng, nhiệm vụ chiến lược của Trường;
- Sứ mạng của Trường được văn bản hóa/Các tài liệu về tầm nhìn chiến lược, sứ mạng của nhà trường;
- Dữ liệu từ các cuộc phỏng vấn các bên liên quan về việc phổ biến tầm nhìn cũng như triển khai tầm nhìn vào các hoạt động phát triển giảng viên;
- Trang web của Trường hoặc các bảng tin cho thấy nội dung của tầm nhìn được công khai cho các bên liên quan;
- Tài liệu, biên bản họp của trường cho thấy tầm nhìn đã được triển khai trong các hoạt động của Trường, đặc biệt là trong các hoạt động phát triển chuyên môn.

Tiêu chí 2: Quản lý

Các chỉ số

2	Quản lý
1.2.1	Trường có đầy đủ các chính sách, quy trình, quy định, công cụ để thực hiện sứ mạng, triển khai kế hoạch chiến lược và khuyến khích đội ngũ cán bộ quản lý, giảng dạy và nhân viên, kỹ thuật viên phát huy năng lực của mình.
1.2.2	Năng lực chuyên môn của nhân sự được tuyển dụng đáp ứng vai trò, chức năng của từng vị trí công việc.
1.2.3	Toàn bộ nhân sự trong Trường đều thực hiện đầy đủ các quy định về trách nhiệm và giải trình theo định kỳ.

Giải thích

Quản lý là quá trình làm việc cùng với và thông qua các cá nhân, các nhóm và sử dụng các nguồn lực (thiết bị, vốn, công nghệ) để đạt được những mục tiêu của nhà trường.

Một trường đại học cần xác định các hoạt động quản lý cần thiết để thực hiện nhiệm vụ và tầm nhìn. Ngoài ra, để quản lý hiệu quả, nhà trường thường sử dụng các qui trình làm việc nhằm thực thi nhiệm vụ, tầm nhìn, và báo cáo tổng kết về các qui trình này một cách minh bạch. Do đó, nhà trường phải xác định rõ nhiệm vụ và chức năng của đội ngũ cán bộ quản lý, giảng viên và nhân viên để không có sự nhầm lẫn/chồng chéo trong các chức năng được giao, đặc biệt là phục vụ công tác đào tạo. Nhiệm vụ và chức năng được phân công theo năng lực, và toàn bộ nhân sự đồng ý thực hiện.

Ở tiêu chí này, các trường sư phạm cần cho thấy được quy trình quản lý và cơ cấu tổ chức theo quy định của pháp luật và đảm bảo hiệu quả để cải tiến chất lượng liên tục. Cần làm rõ mô hình quản lý của trường, việc phân chia trách nhiệm cũng như các yêu cầu về trách nhiệm giải trình sẽ đảm bảo tính gắn kết của các bên liên quan bên trong và bên ngoài trường. Việc tham gia của đội ngũ nhân sự (cán bộ quản lý, giảng viên, nhân viên) vào các vấn đề quản lý có thể đóng góp vào sự phù hợp của chiến lược và hiệu quả của việc thực hiện các hoạt động.

Câu hỏi gợi ý

- Trường có mô hình/cấu trúc quản lý chính thức nào không? Mô hình/cấu trúc này có điển hình cho một trường sư phạm/trường đào tạo giáo viên ở Việt Nam không?
- Có minh chứng nào cho thấy các bên liên quan bên trong và bên ngoài của Trường hiểu về đường đi và cách thức ra quyết định không? Trong phạm vi và mức độ nào các bên liên quan chính thức được tham vấn để thiết kế chiến lược, việc thực hiện, theo dõi và đánh giá sứ mạng của Trường?
- Có minh chứng nào cho thấy mô hình quản lý của Trường được định kỳ rà soát không? Quá trình rà soát có sự tham gia của tất cả các bên liên quan thường đến mức độ nào?
- Mô hình quản lý tương ứng với tầm nhìn chiến lược của Trường như thế nào?

Nguồn minh chứng

- Các văn bản cho thấy mô hình quản lý của Trường và các minh chứng cho thấy Trường hoạt động phù hợp với các quy định pháp luật;
- Các văn bản cho thấy vai trò và chức năng của đội ngũ nhân sự được phân công cụ thể và rõ ràng;
- Các văn bản chính thức cho thấy những nguyên tắc chung về trách nhiệm giải trình đối với đội ngũ nhân sự;
- Các văn bản chính thức cho thấy Trường có chính sách hỗ trợ năng lực lãnh đạo trong đội ngũ;
- Mô tả công việc của nhân viên Trường đã được văn bản hóa;
- Các văn bản giới thiệu vai trò và chức năng của từng vị trí trong tất cả các đơn vị và phòng ban;
- Các báo cáo định kỳ của tất cả nhân sự tại từng đơn vị, phòng ban và bộ phận thể hiện trách nhiệm giải trình và tóm tắt công việc (theo tuần, tháng, quý, học kỳ, và hàng năm);
- Các quy định và chính sách của Trường về phát triển nhân sự.

Tiêu chí 3 - Hệ thống đảm bảo chất lượng

Các chỉ số

3	Hệ thống đảm bảo chất lượng
1.3.1	Trường có các chính sách thích hợp, đơn vị đảm bảo chất lượng và nhân sự có chuyên môn để thực hiện hiệu quả các hoạt động đảm bảo chất lượng nội bộ ở cấp trường, cấp chương trình.
1.3.2	Trường đã tiến hành tự đánh giá với mục đích cải thiện chất lượng cấp trường hoặc cấp chương trình.
1.3.3	Trường có một hệ thống thông tin tích hợp để định kỳ thu thập và xử lý dữ liệu về giảng viên và người học

1.3.4	Trường có hệ thống phản hồi từ các bên có liên quan về các tiến bộ học tập, các trải nghiệm và cải tiến chất lượng học tập, có phương pháp thực hiện các phản hồi này và sử dụng kết quả phân tích để cải tiến việc dạy học.
-------	--

Giải thích

Hệ thống đảm bảo chất lượng là toàn bộ các hoạt động có kế hoạch và có hệ thống, được tiến hành trong quản lý chất lượng và được chứng minh là đủ mức cần thiết để tạo sự tin tưởng thỏa đáng rằng sản phẩm đào tạo, nghiên cứu hay dịch vụ của nhà trường sẽ đáp ứng các yêu cầu về chất lượng.

Hệ thống đảm bảo chất lượng phải được thường xuyên thực hiện để hỗ trợ giảng viên và cán bộ quản lý duy trì, cải thiện và nâng cao chất lượng của tất cả các hoạt động của trường. Trong một trường sư phạm, hệ thống đảm bảo chất lượng thường được quản lý bằng một đơn vị cấp trường và các cá nhân chịu trách nhiệm về chất lượng ở các đơn vị thuộc trường.

Hệ thống đảm bảo chất lượng cụ thể của một trường sư phạm bao gồm tất cả các cơ chế đảm bảo chất lượng. Hệ thống đảm bảo chất lượng có chức năng ngăn chặn các rủi ro, thiếu sót trong quá trình đào tạo và nghiên cứu, bảo vệ các tiêu chuẩn chất lượng vì lợi ích của giảng viên và người học. Hệ thống đảm bảo chất lượng giúp trường hiểu rõ môi trường, sức mạnh và điểm yếu của mình và xác định khả năng phát triển và cải tiến.

Hệ thống đảm bảo chất lượng giúp xây dựng văn hoá chất lượng giữa các khoa và giúp các giảng viên nhận thức được sự tiến bộ thông qua hệ thống các minh chứng.

Câu hỏi gợi ý

- Các mục tiêu chính của Trường về đảm bảo chất lượng là gì? (Đánh giá giảng viên? Cải tiến?)
- Trường có các cơ chế đảm bảo chất lượng theo mô hình nào và cách thức hoạt động của cơ chế đó như thế nào?
- Có các minh chứng cho thấy nhận thức của giảng viên và người học về giá trị gia tăng của các cơ chế đảm bảo chất lượng không? Nếu có, được thực hiện

như thế nào?

- Làm thế nào để Trường khuyến khích việc sử dụng có hiệu quả các cơ chế đảm bảo chất lượng?
- Các kết quả của các khảo sát về mức độ hiệu quả của các hoạt động thông qua cơ chế đảm bảo chất lượng được sử dụng cho mục đích của Trường, của các chương trình đào tạo như thế nào?
- Trường hoạt động tích cực như thế nào trong việc nâng cao chất lượng?

Nguồn minh chứng

- Các văn bản cho thấy Trường đã thành lập một đơn vị ĐBCL nội bộ và mạng lưới/hệ thống đảm bảo chất lượng ở các phòng, khoa, đơn vị trực thuộc trường: Quyết định của Trường về việc thành lập cơ quan, đơn vị hoặc tổ đảm bảo chất lượng cấp trường và cấp khoa/phòng/ban; Danh sách cán bộ chịu trách nhiệm về đảm bảo chất lượng nội bộ cấp trường và cấp khoa/phòng/ban.
- Các minh chứng cho thấy Trường đã áp dụng các qui trình ĐBCL.
- Các minh chứng cho thấy cán bộ quản lý của Trường đảm bảo rằng các đơn vị đảm bảo chất lượng và người có trách nhiệm có chức năng và khả năng tiếp cận tất cả các thông tin có liên quan đến các hoạt động trong Trường.
- Các minh chứng cho thấy Trường đã tiến hành tự đánh giá với mục đích cải thiện chất lượng cấp trường hoặc cấp khoa (đánh giá cấp trường và cấp chương trình đào tạo): Báo cáo tự đánh giá của Trường và chương trình đào tạo; Quyết định của Trường về việc thành lập Hội đồng tự đánh giá; Kế hoạch tự đánh giá; Biên bản họp liên quan đến quá trình tự đánh giá cấp trường và cấp khoa.
- Trường có một hệ thống thông tin tích hợp sử dụng cho việc thu thập và xử lý dữ liệu của giảng viên và người học (bồi dưỡng và đào tạo giáo viên): Hệ thống thông tin của Trường thu thập và xử lý dữ liệu của giảng viên và người học (bồi dưỡng và đào tạo giáo viên); Quá trình thu thập và phân tích dữ liệu về giảng viên và người học.
- Các văn bản cho thấy Trường có các qui trình được thông qua và được thực hiện nhằm khai thác và sử dụng kết quả thu được của các quá trình tự đánh giá để nâng cao chất lượng.

- Phỏng vấn với nhà quản lý, lãnh đạo khoa và giảng viên về hoạt động tự đánh giá.

Tiêu chuẩn 2: Chương trình đào tạo

Tiêu chí 4 - Phát triển chương trình

Các chỉ số

4	Phát triển chương trình
2.4.1	Các quy trình thiết kế, phát triển, thẩm định, thực hiện, giám sát và điều chỉnh chương trình gắn kết với sứ mạng, tầm nhìn chiến lược, mục tiêu của Trường và với nhiệm vụ mà Nhà nước giao phó.
2.4.2	Các chương trình đào tạo và bồi dưỡng giáo viên được phát triển dựa theo nhu cầu của các bên liên quan, thể hiện tính hệ thống và nhất quán.
2.4.3	Chương trình đào tạo và bồi dưỡng giáo viên được định kì rà soát, đánh giá, chỉnh sửa và bổ sung với sự tham gia của các bên liên quan.

Giải thích

Phát triển chương trình đào tạo là quá trình thiết kế, triển khai thực hiện, rà soát và đánh giá chương trình đào tạo (bao gồm các chương trình đào tạo, đào tạo lại và bồi dưỡng) phù hợp và đáp ứng nhu cầu của người học và các bên liên quan khác.

Chương trình đào tạo của trường sư phạm là yếu tố then chốt cho việc học tập có chất lượng. Chương trình đào tạo, đào tạo lại và bồi dưỡng cần được chuẩn bị đầy đủ bao gồm quy trình thiết kế, chỉnh sửa và đánh giá thông qua một quy trình rõ ràng và toàn diện.

Phát triển chương trình đòi hỏi tính kế thừa, khoa học, hiện đại và cập nhật. Để đáp ứng tiêu chí này, các trường sư phạm phải đảm bảo sự gắn kết của chương trình với sứ mạng, mục tiêu và có kế hoạch cải tiến liên tục thông qua quá trình đánh giá toàn diện.

Câu hỏi gợi ý

- Trường sư phạm có thiết lập hệ thống để thiết kế, phát triển, giám sát và rà soát chương trình đào tạo nhằm đảm bảo trường đáp ứng mục tiêu chiến lược không? Nếu có, hệ thống đó hoạt động như thế nào? Hãy đánh giá mức độ đáp ứng của hệ thống này.
- Chương trình đào tạo được thiết kế để đáp ứng các yêu cầu trong tiêu chuẩn nghề nghiệp cho giáo viên đến mức độ nào? Hãy đánh giá mức độ linh hoạt của chương trình đào tạo để đáp ứng nhu cầu của giảng viên.
- Bằng cách nào chương trình đào tạo tích hợp với các vấn đề giáo dục phát sinh trong thực tế và những thay đổi trong bối cảnh quốc gia và địa phương?
- Các chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo có cho thấy mức độ đáp ứng các yêu cầu của thực tế ở các trường phổ thông? Làm thế nào để chương trình đào tạo đảm bảo giảng viên có đầy đủ các năng lực và phẩm chất để thực hiện hiệu quả các hoạt động dạy học?
- Chương trình đào tạo được định kỳ sửa đổi không? Nếu có, bao lâu một lần và ở mức độ nào?
- Việc chỉnh sửa, cập nhật chương trình đào tạo đã được thực hiện như thế nào? Dựa trên cơ sở nào? Có khảo sát ý kiến các bên liên quan? Cụ thể là ai?

Nguồn minh chứng

- Các chương trình đào tạo và bồi dưỡng giáo viên bao gồm chương trình đào tạo, đào tạo lại và bồi dưỡng của trường, trong đó có chuẩn đầu ra. Các văn bản cho thấy chương trình đào tạo được công bố công khai;
- Các văn bản cho thấy Trường có qui trình rõ ràng cho quá trình thiết kế chương trình đào tạo;
- Các văn bản cho thấy các bên liên quan tham gia vào quá trình phát triển và thiết kế chương trình đào tạo;
- Chương trình đào tạo được định kỳ sửa đổi dựa trên phản hồi của các bên liên quan thông qua các cơ chế đảm bảo chất lượng;
- Chương trình đào tạo, đào tạo lại và bồi dưỡng cho thấy mức độ phù hợp với sứ mạng, tầm nhìn và mục tiêu của Trường đã được văn bản hóa;

- Quy định và quy trình thiết kế, phát triển, theo dõi và điều chỉnh chương trình đào tạo;
- Biên bản họp liên quan đến quá trình thiết kế và điều chỉnh chương trình đào tạo, phù hợp với nhiệm vụ nhà nước giao, sứ mạng, tầm nhìn và mục tiêu của Trường;
- Chính sách và quy định về việc thực hiện chương trình đào tạo và phương pháp đánh giá chương trình đào tạo giáo viên;
- Dữ liệu về thông tin phản hồi của các bên liên quan hoặc biên bản họp về việc rà soát chương trình đào tạo;
- Các chương trình đào tạo giáo viên chi tiết;
- Các tiêu chuẩn chuyên nghiệp đối với giáo viên của Bộ Giáo dục và Đào tạo;
- Văn bản hoặc ý kiến đóng góp bằng văn bản của các bên liên quan về nội dung chi tiết của chương trình đào tạo giáo viên được xây dựng phù hợp với chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo và tiêu chuẩn nghề nghiệp của giáo viên;
- Quy định về đánh giá thường xuyên và thảo luận liên tục các chương trình đào tạo giáo viên;
- Tài liệu và các đóng góp ý kiến bằng văn bản của các bên liên quan phản ánh việc định kỳ đánh giá và thảo luận liên tục nội dung chương trình đào tạo, đảm bảo tính khoa học và cập nhật đối với chương trình đào tạo giáo viên.

Tiêu chí 5: Nội dung chương trình và tổ chức thực hiện

Các chỉ số

5	Nội dung chương trình và tổ chức thực hiện
2.5.1	Nội dung chương trình đáp ứng chuẩn đầu ra, gắn kết với chuẩn nghề nghiệp, đảm bảo tính khoa học, hiện đại và cập nhật, tích hợp các vấn đề giáo dục phát sinh trong thực tế và những thay đổi trong bối cảnh địa phương, quốc gia và quốc tế.

2.5.2	Chương trình thể hiện tính hợp lý giữa lý thuyết và thực hành, đảm bảo cho người học có sự hiểu biết toàn diện, có đầy đủ các năng lực và phẩm chất để thực hiện hiệu quả các hoạt động dạy học.
2.5.3	Việc phân bổ các học phần đảm bảo tính hợp lý đáp ứng nhu cầu cá nhân và kế hoạch học tập của người học.
2.5.4	Việc tổ chức thực hiện chương trình tích hợp/bao quát được nhiều tình huống học tập đa dạng thường xảy ra trong trường sư phạm và trường phổ thông.
2.5.5	Trường đảm bảo tính phù hợp của nguồn lực, thời lượng của chương trình, sự phân bổ thời gian và thời khóa biểu cho các hoạt động đào tạo và bồi dưỡng trong suốt quá trình thực hiện chương trình để đáp ứng chuẩn đầu ra.
2.5.6	Việc thực hiện chương trình bồi dưỡng đảm bảo tính linh hoạt và đáp ứng nhu cầu và mối quan tâm của giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục phổ thông.

Giải thích

Nội dung chương trình đào tạo là những kiến thức, kỹ năng và thái độ mà người học cần phải có được để đáp ứng chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo.

Hiện nay, các trường sư phạm cần thiết kế nội dung theo các xu hướng toàn cầu trong đào tạo giáo viên, phản ánh mong đợi của cộng đồng địa phương và quốc gia. Đồng thời, nội dung chương trình đào tạo phải đảm bảo tính linh hoạt đủ để nhanh chóng đáp ứng các yêu cầu của các bên liên quan mà vẫn đảm bảo đạt được các chuẩn đầu ra của chương trình và cung cấp cho người học các kỹ năng và kiến thức có liên quan.

Nội dung chương trình đào tạo trong các trường sư phạm phải phản ánh sự phát triển của xã hội và mong đợi của các bên liên quan. Nội dung chương trình phải được thiết kế để đáp ứng chuẩn đầu ra và qua đó, cung cấp cho người học các kỹ năng và kiến thức có liên quan và có thể sử dụng được, phù hợp với sứ mạng

và tầm nhìn chiến lược của trường. Nội dung chương trình cũng phải gắn kết với thực tế của các trường phổ thông, liên tục được cập nhật để định hướng cho sự phát triển của đội ngũ quản lý và giáo viên của các trường.

Câu hỏi gợi ý

- Nội dung chương trình đào tạo được triển khai ở mức độ nào và có vấn đề gì trong việc thực hiện nội dung chương trình trong giai đoạn đánh giá?
- Ở mức độ nào nội dung chương trình đào tạo phù hợp với chuẩn đầu ra?
- Nội dung chương trình được sửa đổi như thế nào để đáp ứng sự mong đợi và phản hồi của sinh viên?
- Làm thế nào nội dung chương trình phản ánh các xu hướng mới nhất trong đào tạo giáo viên trong nước, khu vực và quốc tế?
- Nội dung chương trình phản ánh kỹ năng và năng lực của giảng viên như thế nào?

Nguồn minh chứng

- Chương trình đào tạo và chương trình tương ứng nhằm đào tạo, đào tạo lại và bồi dưỡng giáo viên được xây dựng đầy đủ và có sẵn;
- Các văn bản cho thấy nội dung chương trình được cung cấp cho tất cả người học kịp thời và tạo điều kiện cho sinh viên đóng góp ý kiến và phản hồi;
- Các văn bản cho thấy chương trình được xây dựng phù hợp với chuẩn đầu ra và đảm bảo tỷ lệ thành công cao cho người học;
- Các văn bản cho thấy chương trình mang tính tích hợp và quản lý được việc thực hiện trong khoảng thời gian nhất định;
- Các minh chứng cho thấy chương trình đào tạo và đề cương bài giảng của tất cả các môn học thể hiện việc tích hợp các vấn đề giáo dục phát sinh trong thực tế và những thay đổi trong bối cảnh quốc gia và địa phương;
- Văn bản và biên bản họp của nhà trường, khoa/bộ môn về nội dung chương trình đào tạo phản ánh sự tích hợp và cập nhật các vấn đề giáo dục phát sinh trong thực tế và những thay đổi trong bối cảnh quốc gia và địa phương;
- Báo cáo thường niên về các chương trình đào tạo;
- Chương trình đào tạo giáo viên, đề cương chi tiết của tất cả các môn học.
- Dữ liệu đánh giá/khảo sát của người học, đồng nghiệp, các nhà quản lý và tự đánh giá của giảng viên về việc thực hiện các hoạt động giảng dạy và chương trình đào tạo;

- Dữ liệu đánh giá khảo sát của các bên liên quan về nội dung chương trình đào tạo bao gồm cả hai khía cạnh lý thuyết và thực hành, đảm bảo cho người học (sinh viên sư phạm và giáo viên tham gia các chương trình bồi dưỡng) có sự hiểu biết toàn diện;
- Dữ liệu đánh giá/khảo sát của các bên liên quan về quy mô nội dung của chương trình;
- Kế hoạch giảng dạy của chương trình đào tạo;
- Dữ liệu đánh giá/khảo sát của các bên liên quan về sự gắn kết của chuẩn đầu ra, các nguồn lực của trường, thời gian dự kiến, phân bổ thời gian, nội dung chương trình đào tạo và lịch trình cho các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng và thời khóa biểu trong suốt quá trình thực hiện chương trình;
- Dữ liệu phản hồi của giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục phổ thông về nội dung các chương trình đào tạo giáo viên của trường.

Tiêu chuẩn 3: Nghiên cứu, phát triển và đổi mới

Tiêu chí 6: Chính sách về nghiên cứu, phát triển và đổi mới

Các chỉ số

6	Chính sách về nghiên cứu
3.6.1	Trường có chính sách và kế hoạch dài hạn về nghiên cứu, phát triển và đổi mới phù hợp với tầm nhìn, kế hoạch chiến lược và nhiệm vụ mà Nhà nước giao phó.
3.6.2	Trường có chính sách ưu tiên về trang thiết bị và ngân sách phục vụ nghiên cứu, phát triển và đổi mới khoa học giáo dục.
3.6.3	Kết quả nghiên cứu của Trường được tích hợp và ứng dụng vào hoạt động dạy và học.
3.6.4	Kết quả nghiên cứu của trường thúc đẩy sự phát triển, hoạch định chính sách, đổi mới khoa học giáo dục và được phổ biến trong phạm vi quốc gia, khu vực và quốc tế.

Giải thích

Chính sách về nghiên cứu là những nguyên tắc chỉ đạo, quy tắc, phương pháp, thủ tục được thiết lập gắn với hoạt động nghiên cứu nhằm hỗ trợ và thúc đẩy việc thực hiện các mục tiêu đã xác định từ trước của các trường sư phạm, gắn kết với tầm nhìn và sứ mạng.

Trong quá trình triển khai các hoạt động đào tạo và nghiên cứu, cụ thể là nghiên cứu giáo dục, chính sách nghiên cứu cần gắn với phát triển đào tạo, với các trường phổ thông, đáp ứng nhu cầu phát triển chương trình, đội ngũ. Tiêu chí này đòi hỏi các trường phải có các chính sách và kế hoạch chiến lược nghiên cứu nhằm thực hiện chức năng của mình. Chính sách về nghiên cứu khoa học phải được xây dựng đầy đủ và phù hợp với sứ mạng và tầm nhìn chiến lược của trường, cập nhật cho trường những xu hướng phát triển tốt nhất trong đào tạo giáo viên và được tích hợp vào các hoạt động học tập, đặc biệt trong các hoạt động thiết kế lại chương trình, thay đổi phương pháp sư phạm. Chính sách nghiên cứu đòi hỏi các sản phẩm có chất lượng cao, đáp ứng mục tiêu, nhằm giúp cho trường cập nhật các xu hướng phát triển mới nhất trong đào tạo giáo viên, có ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng đào tạo giáo viên trong nước và toàn cầu. Chính sách nghiên cứu của trường thường phản ánh sứ mạng và tầm nhìn chiến lược, vai trò của trường trong cộng đồng, và giúp trường phát triển quá trình học tập và phương pháp sư phạm cho các chương trình đào tạo, đào tạo lại và bồi dưỡng.

Câu hỏi gợi ý

- Trường có chính sách nghiên cứu, trong đó có định nghĩa và các quy định cụ thể của trường về hoạt động nghiên cứu của giảng viên không?
- Chính sách nghiên cứu của Trường phản ánh xu hướng toàn cầu trong nghiên cứu về đào tạo giáo viên như thế nào?
- Sự đổi mới được trường đánh giá như thế nào? Có các nghiên cứu cho thấy được sự đổi mới đó không?
- Trường có năng lực để xác định tác động của nghiên cứu ứng dụng vào kết quả học tập và thực hành hay không?
- Chính sách nghiên cứu của Trường phản ánh những nhu cầu của cộng đồng địa phương như thế nào?

Nguồn minh chứng

- Văn bản về chính sách nghiên cứu của Trường, và được công bố cho tất cả các bên liên quan;
- Các văn bản cho thấy chính sách nghiên cứu đã được xây dựng theo một quy trình, có sự tham gia của tất cả các bên liên quan;
- Các văn bản cho thấy chính sách nghiên cứu được định kỳ sửa đổi để phản ánh sự phát triển toàn cầu trong nghiên cứu về đào tạo giáo viên và nhu cầu của cộng đồng địa phương và quốc gia;
- Các chính sách và kế hoạch dài hạn của trường về nghiên cứu, phát triển và đổi mới;
- Báo cáo hàng năm về kết quả của nghiên cứu tích hợp và ứng dụng;
- Tài liệu chứng minh rằng Trường sử dụng các kết quả nghiên cứu để phát triển và đổi mới khoa học giáo dục và thúc đẩy phổ biến các kết quả nghiên cứu ở cấp quốc gia, khu vực và quốc tế.

Tiêu chí 7: Hỗ trợ nghiên cứu, phát triển và đổi mới

Các chỉ số

7	Hỗ trợ nghiên cứu
3.7.1	Trường hỗ trợ giảng viên về mặt tổ chức để thực hiện các đề tài nghiên cứu và chuyển giao công nghệ.
3.7.2	Trường xác định các hoạt động nghiên cứu khác nhau để giảng viên thực hiện được nhiệm vụ nghiên cứu phù hợp với hoàn cảnh của mình.
3.7.3	Danh sách đề tài, phương tiện, thiết bị phục vụ nghiên cứu được cập nhật và phổ biến toàn Trường.

Giải thích

Hỗ trợ nghiên cứu là các chính sách, qui định nhằm ủng hộ, giúp đỡ cho hoạt động khảo sát, xem xét, điều tra, hoặc thử nghiệm dựa trên những số liệu, tài liệu, kiến thức đạt được từ các nghiên cứu để phát hiện ra những kiến thức, kỹ năng mới nhằm cải tiến thực trạng giáo dục, sư phạm.

Các nghiên cứu khoa học giáo dục, cũng như các nghiên cứu khác, cần có các hỗ trợ từ chính sách đến nguồn lực, đặc biệt là về mặt pháp lý, cơ sở vật chất và trang thiết bị để giảng viên có thể tập trung vào các nghiên cứu giáo dục. Các trường sư phạm cần cân nhắc kỹ lưỡng, xác định và thực hiện các biện pháp bắt buộc cần thiết cho sự phát triển để hỗ trợ các hoạt động nghiên cứu, phù hợp với sứ mạng và tầm nhìn chiến lược của trường, nhu cầu của quá trình học tập và mong muốn của cộng đồng.

Ở tiêu chí này, trường cần cho thấy các chính sách, kinh phí và cơ sở vật chất hỗ trợ cho các nghiên cứu về khoa học giáo dục, phát triển giáo viên đáp ứng nhu cầu của các trường phổ thông. Các trường cũng phải chứng minh hiệu quả của việc hỗ trợ và minh chứng là các nghiên cứu về giáo dục. Có thể thấy rằng nếu trường không có cơ sở hạ tầng và cơ chế hỗ trợ cần thiết, khó có thể có các đề tài nghiên cứu chất lượng cao, giúp trường đáp ứng được sự phát triển của nền giáo dục trong nước.

Câu hỏi gợi ý

- Trường có các minh chứng cho thấy cách thức và phương pháp, các phương tiện kỹ thuật và tài chính mà trường hỗ trợ việc thực hiện các nghiên cứu ứng dụng của giảng viên không?
- Trường có các cơ chế hỗ trợ cho các nhà nghiên cứu và quản lý của Trường phản hồi về các công cụ hỗ trợ nghiên cứu không?
- Sứ mạng và tầm nhìn chiến lược của Trường thúc đẩy và khuyến khích các nghiên cứu khoa học ở mức độ nào?
- Trường có các chính sách làm rõ tầm quan trọng của cơ sở hạ tầng phục vụ chính sách nghiên cứu không? Các chính sách đó có được phổ biến cho các nhà nghiên cứu không?

Nguồn minh chứng

- Các văn bản cho thấy Trường có các bộ phận chịu trách nhiệm giám sát thực hiện cơ chế hỗ trợ nghiên cứu;
- Các văn bản cho thấy Trường có cơ chế cho nghiên cứu viên phản hồi nhu cầu nghiên cứu và nâng cao chất lượng trong hỗ trợ nghiên cứu;

- Các văn bản cho thấy Trường có các phương tiện tài chính và kỹ thuật đầy đủ nhằm phục vụ chính sách nghiên cứu;
- Các văn bản cho thấy Trường có tiêu chuẩn/nguyên tắc đạo đức trong nghiên cứu và có biện pháp cụ thể đảm bảo các nguyên tắc đạo đức được áp dụng trong thực tế;
- Minh chứng cho thấy Trường có cơ chế và chính sách hỗ trợ giảng viên (về mặt tổ chức) thực hiện nghiên cứu;
- Các cơ chế, chính sách hỗ trợ của Trường trong việc hỗ trợ giảng viên (về mặt tổ chức) khi thực hiện các đề tài nghiên cứu;
- Các chính sách, quy định của Trường liên quan đến hoạt động nghiên cứu của giảng viên;
- Danh mục các đề tài, phương tiện, thiết bị phục vụ nghiên cứu được cập nhật và phổ biến toàn trường;
- Báo cáo tổng kết hàng năm về số lượng đề tài nghiên cứu cũng như các phương tiện, thiết bị phục vụ nghiên cứu của trường được công bố rộng rãi trong toàn trường;
- Danh mục các trang thiết bị phục vụ nghiên cứu của Trường;
- Kế hoạch tài chính, ngân sách ngắn hạn, trung hạn và dài hạn ưu tiên phục vụ nghiên cứu của Trường;
- Kế hoạch chiến lược của Trường dành cho lĩnh vực nghiên cứu, phát triển và đổi mới khoa học giáo dục.

Tiêu chuẩn 4: Hoạt động đối ngoại

Tiêu chí 8: Hợp tác vùng/địa phương

Các chỉ số

8	Hợp tác vùng/địa phương
4.8.1	Trường lập kế hoạch và tổ chức thực hiện các khóa đào tạo và bồi dưỡng thường xuyên cho giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục phổ
4.8.2	Trường thường xuyên phối kết hợp với các trường đại học và các bên có liên quan triển khai các hoạt động và tổ chức các sự kiện về khoa học giáo dục.

Giải thích

Các hoạt động đối ngoại là các hoạt động với các đối tác bên ngoài nhà trường, bao gồm các đối tác trong cộng đồng sư phạm và với địa phương.

Các trường sư phạm được kỳ vọng từ xã hội trong việc thiết lập các mối liên kết và cơ chế liên lạc chặt chẽ giữa trường và cộng đồng địa phương cũng như các trường phổ thông. Trường cũng cần thiết lập kết nối với các trường sư phạm khác trong khu vực và theo nhiều phương thức khác nhau, và thường xuyên hợp tác với các trường này.

Mối liên hệ chặt chẽ giữa trường sư phạm và cộng đồng địa phương là rất quan trọng cho sự phát triển của giáo dục. Mối quan hệ này thường được kỳ vọng để đáp ứng những thách thức của địa phương và khu vực, đồng thời đáp ứng nhu cầu và tạo ra các động lực cho sự phát triển của địa phương. Việc thiết lập mạng lưới khu vực giúp các trường sư phạm cải tiến lĩnh vực đào tạo giáo viên và nghiên cứu, đồng thời tạo cơ hội cho các trường sư phạm phát triển thành các trường chất lượng cao.

Câu hỏi gợi ý

- Sự mạng và tầm nhìn chiến lược của Trường phản ánh nhu cầu hợp tác với cộng đồng địa phương và khu vực ở mức độ nào?
- Trường có những cơ chế đối thoại nào giữa quản lý của trường và cộng đồng? Cơ chế nào cho giáo viên tại cộng đồng địa phương tham gia vào công việc của Trường và chương trình đào tạo?
- Những sự kiện nào trường tổ chức với sự tham gia tích cực của cộng đồng địa phương? Các sự kiện này thành công như thế nào và làm thế nào để theo dõi và đánh giá những thành công đó?
- Có các loại thỏa thuận hợp tác nào giữa Trường với các trường trong khu vực, mạng lưới và tổ chức khác không?
- Trường có thường xuyên hợp tác nghiên cứu và trao đổi giảng viên với các trường khác trong khu vực không? Ở mức độ nào?
- Trường tham gia vào công việc của các mạng lưới và Trường khác trong khu vực như thế nào?
- Trường đánh giá sự hợp tác với cộng đồng địa phương và khu vực như thế nào?

- Mức độ Trường đóng góp vào việc cung cấp nền giáo dục chất lượng cao cho cộng đồng địa phương như thế nào?
- Cách mà các giảng viên trường được khuyến khích đưa bối cảnh địa phương vào các hoạt động giảng dạy của họ như thế nào?
- Cách mà các giảng viên được khuyến khích cộng tác với các cộng đồng lân cận (như các trường cao đẳng sư phạm) cũng như cộng đồng khác trong và ngoài tỉnh/quận như thế nào?
- Sự tham gia của Trường vào mạng lưới trường sư phạm và các hoạt động phát triển hợp tác phản ánh các mục tiêu giáo dục của Trường như thế nào?

Nguồn minh chứng

- Các văn bản cho thấy Trường có những cơ chế đối thoại giữa trường và cộng đồng địa phương;
- Các văn bản cho thấy Trường có xem xét nhu cầu của cộng đồng địa phương khi xây dựng và sửa đổi sứ mạng và tầm nhìn chiến lược;
- Những dự án của Trường với các bên liên quan trong cộng đồng địa phương.
- Các biên bản ghi nhớ, thỏa thuận, hợp đồng, vv cho thấy Trường đã xây dựng một số quan hệ đối tác với các trường sư phạm khác trong khu vực và mạng lưới trường sư phạm và các tổ chức trong khu vực;
- Các văn bản cho thấy Trường có theo dõi bối cảnh giáo dục địa phương và có khảo sát để xác định nhu cầu đào tạo tại chức cho giáo viên;
- Các văn bản cho thấy Trường thường xuyên tổ chức các sự kiện có liên quan đến các bên liên quan ở địa phương và khu vực;
- Kế hoạch tổ chức thực hiện các khóa bồi dưỡng thường xuyên cho giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục phổ thông;
- Thời gian biểu tổ chức các khóa bồi dưỡng thường xuyên cho giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục phổ thông và danh sách những người tham gia;
- Kế hoạch phối hợp tổ chức các sự kiện về khoa học giáo dục với các trường đại học và các bên liên quan khác;

- Hình ảnh hoặc tờ rơi, tờ giới thiệu về việc tổ chức các sự kiện, hay ấn phẩm của các sự kiện về khoa học giáo dục giữa Trường với trường đại học và các bên liên quan khác;
- Văn bản hoặc thỏa thuận ký kết hợp tác trong việc phối hợp tổ chức các sự kiện về khoa học giáo dục giữa Trường với trường đại học và các bên liên quan khác.

Tiêu chí 9: Hợp tác quốc tế

Các chỉ số

9	Hợp tác quốc tế
4.9.1	Trường có chính sách khuyến khích giảng viên và người học tham gia các mạng lưới quốc tế, các hội thảo, dự án, các chương trình nghiên cứu và xuất bản trong các mạng lưới này.
4.9.2	Trường hỗ trợ phát triển các chương trình liên kết đào tạo, bồi dưỡng và nghiên cứu khoa học với các trường đại học và các đối tác nước ngoài; tích hợp các vấn đề toàn cầu về giới tính, môi trường, toàn cầu hóa trong chương trình đào tạo và bồi dưỡng.
4.9.3	Trường có chính sách và triển khai thực hiện để giảng viên và người học đạt được mức độ thông thạo ngoại ngữ theo qui định.

Giải thích

Hợp tác quốc tế là các hình thức liên kết đào tạo hoặc nghiên cứu, chuyển giao công nghệ giữa trường sư phạm với các nước và vùng lãnh thổ.

Hợp tác quốc tế phối hợp hoạt động giáo dục đào tạo và nghiên cứu, chuyển giao để thúc đẩy sự phát triển về chất và lượng của giáo dục. Hiện nay, hầu hết các trường đại học lớn trên cả nước đều đã có và xúc tiến các hoạt động hợp tác quốc tế. Các trường sư phạm cần có chính sách khuyến khích việc trao đổi giảng viên và người học với các trường, mạng lưới và tổ chức quốc tế đồng thời tích hợp đầy đủ các xu hướng toàn cầu về đào tạo giáo viên trong chương trình đào tạo và chính sách nghiên cứu.

Trong một thế giới toàn cầu hóa, các trường đào tạo giáo viên chất lượng cao đòi hỏi cần có sự trao đổi mạnh mẽ các ý tưởng, tầm nhìn và phương pháp với các trường quốc tế, cũng như đưa các chủ đề liên quan đến người học vào chương trình giảng dạy của mình. Tốc độ thay đổi nhanh của những thách thức đòi hỏi trường sư phạm phải tích cực đáp ứng các nhu cầu và dòng chảy toàn cầu trong đào tạo giáo viên, nghiên cứu và chuyển giao các thành quả trong công nghệ giáo dục và đào tạo. Điều này đòi hỏi các trường sư phạm phải có sự chuẩn bị từ chính sách, con người và cơ sở vật chất để thúc đẩy các quan hệ hợp tác bên cạnh các hoạt động trao đổi học thuật.

Câu hỏi gợi ý

- Trường phát triển và cải thiện chính sách hợp tác quốc tế của mình như thế nào? Cơ chế của Trường cho tất cả các bên liên quan tham gia vào việc xây dựng chính sách quốc tế hóa là gì?
- Trường có các lợi ích gì (mà đã được đánh giá) từ các trao đổi quốc tế?
- Kỹ năng của giảng viên đã được cải thiện như thế nào thông qua việc thực hiện chính sách quốc tế hóa?
- Thông qua các hoạt động hợp tác quốc tế, kỹ năng ngoại ngữ của giảng viên và sinh viên sư phạm có được đánh giá để theo dõi mức độ cải tiến không? Nếu có, như thế nào? Trình độ ngoại ngữ của giảng viên có liên quan đến chính sách nhân sự và việc làm của trường? Nếu có, ở mức độ nào?
- Trường khuyến khích giảng viên và người học tham gia trao đổi và cơ hội hợp tác quốc tế như thế nào?
- Các cán bộ quản lý của Trường có tích cực tìm kiếm những cơ hội mới cho các thỏa thuận hợp tác quốc tế không? Ở mức độ nào?
- Sự phát triển toàn cầu trong xã hội và đào tạo giáo viên có được kết hợp vào chương trình đào tạo không? Ở mức độ nào?

Nguồn minh chứng

- Trường có các văn bản về các chương trình hợp tác và trao đổi giữa Trường và các trường đào tạo giáo viên quốc tế khác;

- Trường có các văn bản xác định chính sách quốc tế đặc biệt, được thông qua và triển khai trong trường;
- Các văn bản cho thấy Trường có cơ chế giám sát và đánh giá liên tục về chính sách quốc tế;
- Các văn bản cho thấy Trường tích cực khuyến khích giảng viên và người học tham gia vào các hoạt động giao lưu quốc tế thông qua hỗ trợ kỹ thuật và tài chính;
- Các minh chứng cho thấy Trường có các chương trình học ngoại ngữ cho giảng viên và người học;
- Trường có các văn bản, tài liệu giới thiệu về trường bằng các ngôn ngữ khác nhau;
- Văn bản, chính sách của Trường thể hiện việc khuyến khích tính năng động và sáng tạo của người học và giảng viên trong đào tạo và nghiên cứu;
- Trường có các dữ liệu khảo sát giảng viên và người học về các chính sách khuyến khích tính năng động và sáng tạo của người học và giảng viên trong đào tạo và nghiên cứu;
- Văn bản, chính sách của Trường thể hiện việc hỗ trợ sự phát triển các chương trình liên kết với các trường đại học ngoài nước;
- Các thỏa thuận hợp tác hay văn bản ghi nhớ của Trường được ký kết trong các chương trình liên kết với các trường đại học nước ngoài;
- Các chương trình đào tạo và đề cương chi tiết môn học của Trường;
- Các dữ liệu khảo sát giảng viên, người học và cựu sinh viên về vấn đề toàn cầu được tích hợp trong chương trình đào tạo và giảng dạy của Trường;
- Chính sách và quy định của Trường trong việc yêu cầu giảng viên phải thông thạo ngoại ngữ theo qui định;
- Trường có minh chứng về cơ chế, chính sách của Trường trong việc khuyến khích giảng viên và người học tham gia các mạng lưới quốc tế về phát triển đào tạo giáo viên, các hội thảo, dự án và xuất bản các nghiên cứu trong các mạng lưới này;

- Qui chế chi tiêu nội bộ của Trường trong đó có nội dung về việc khuyến khích, hỗ trợ cho giảng viên và người học khi tham gia các mạng lưới quốc tế phát triển đào tạo giáo viên, các hội thảo, dự án và xuất bản các nghiên cứu trong các mạng lưới này;
- Các dữ liệu khảo sát giảng viên và người học về nội dung có liên quan.

Tiêu chí 10: Hợp tác với các tổ chức khác

Các chỉ số

10	Hợp tác với các tổ chức khác
4.10.1	Trường cung cấp nguồn nhân lực có chất lượng cao cho các trường đại học sư phạm và các trường đại học khác theo nhiều mục tiêu khác nhau.
4.10.2	Trường tham gia mạng lưới các trường đại học sư phạm và các trường đại học khác nhằm chia sẻ kinh nghiệm và thực tế.
4.10.3	Trường hỗ trợ giảng viên và người học của mình tham gia, đóng góp cho các hoạt động chuyên môn trong ngành.
4.10.4	Trường khuyến khích các hoạt động hợp tác với các tổ chức và cá nhân nhằm thông qua đào tạo, bồi dưỡng, nghiên cứu và chuyển giao công

Giải thích

Hợp tác với các bên liên quan là hoạt động hợp tác với các tổ chức hoặc cá nhân có khả năng kiểm soát hoặc có ảnh hưởng đáng kể đối với nhà trường trong việc ra quyết định về chương trình, chính sách và hoạt động.

Các bên liên quan cũng có thể là các đối tác, đồng nghiệp như các trường đại học khác. Các trường sư phạm được khuyến khích thường xuyên và hợp tác hiệu quả với tất cả các bên liên quan, vì vậy tiêu chí này khuyến khích tính cởi mở của trường trong việc thiết lập quan hệ tốt giữa các trường sư phạm với nhau, giữa các trường sư phạm với các trường đại học khác. Tiêu chí này đòi hỏi các trường sư phạm, đặc biệt là các trường sư phạm trọng điểm, thể hiện vai trò và vị trí của mình trong hệ thống các trường sư phạm Việt Nam.

Vai trò và vị trí của một trường sư phạm thường được khẳng định thông qua các hoạt động học thuật và hợp tác đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn cho đội ngũ

của các trường sư phạm trong hệ thống hoặc các trường đại học khác. Thông qua hợp tác với các trường và các bên liên quan khác, trường có cơ hội đưa các vấn đề chuyên môn vào chương trình đào tạo, tăng cường hợp tác và trao đổi kinh nghiệm giữa các trường tương tự, góp phần vào giảng dạy và nghiên cứu chất lượng cao tại trường, tăng thu nhập hợp pháp và tăng cường mối liên kết giữa trường với cộng đồng địa phương và khu vực.

Câu hỏi gợi ý

- Lãnh đạo trường khuyến khích sự hợp tác với các bên liên quan như thế nào?
- Hợp tác với các bên liên quan khác nhau có sự ảnh hưởng đến sứ mạng và tầm nhìn chiến lược của Trường như thế nào?
- Làm thế nào để theo dõi và đánh giá kết quả và sản phẩm của hợp tác với các bên liên quan khác nhau trong trường?
- Bằng cách nào giảng viên và người học được thông báo về sự hợp tác với các bên liên quan khác nhau?
- Bằng cách nào các bên liên quan khác nhau được trường thông báo về các hoạt động của trường?

Nguồn minh chứng

- Có thỏa thuận và biên bản ghi nhớ đã ký giữa trường và các tổ chức khác nhau, bao gồm các trường sư phạm khác;
- Có văn bản/biên bản của các cuộc họp thường xuyên giữa lãnh đạo trường và các bên liên quan;
- Có minh chứng về các buổi thuyết trình thường xuyên của các tổ chức nghề nghiệp và các bên liên quan khác về các vấn đề liên quan đến giảng viên và người học;
- Có hợp đồng trong đó Trường cung cấp dịch vụ cho bên thứ ba;
- Văn bản về kế hoạch năm học và báo cáo tổng kết hàng năm của Trường có nội dung liên quan đến hợp tác với các bên liên quan;
- Văn bản hoặc các biên bản họp thể hiện việc tham gia thành viên của mạng lưới các trường đại học sư phạm nhằm chia sẻ kinh nghiệm và thực tế;

- Các bài báo cáo, trình bày của đại diện Trường tại các cuộc họp, hội thảo của mạng lưới các trường đại học sư phạm thể hiện nội dung chia sẻ kinh nghiệm và thực tiễn;
- Danh sách các cá nhân của Trường tham gia trong các buổi họp, hội thảo của mạng lưới các trường đại học sư phạm;
- Văn bản về cơ chế, chính sách của Trường trong việc hỗ trợ giảng viên đóng góp cho các hoạt động chuyên môn trong ngành;
- Văn bản về cơ chế, chính sách của Trường trong việc khuyến khích các hoạt động tăng thu nhập hợp pháp thông qua đào tạo, bồi dưỡng, nghiên cứu và chuyển giao công nghệ.

Tiêu chí 11: Thông tin và truyền thông

Các chỉ số

11	Thông tin và truyền thông
4.11.1	Trường đảm bảo việc xuất bản các ấn phẩm chuyên môn tuân thủ các quy định quốc gia và quốc tế về luật bản quyền, sở hữu trí tuệ, chống đạo văn và tôn trọng quyền riêng tư.
4.11.2	Trường công khai các thông tin có cơ sở, đặc biệt là dữ liệu về đội ngũ giảng viên, sinh viên nhập học, sinh viên tốt nghiệp và tỉ lệ sinh viên tốt nghiệp có việc làm.

Giải thích

Luật bản quyền, sở hữu trí tuệ, chống đạo văn và tôn trọng quyền riêng tư là các yêu cầu hiện nay mà tất cả các trường đại học phải tuân thủ. Tất cả các quy quốc gia và quốc tế phải được đưa vào và cụ thể hóa trong các quy định riêng của các trường sư phạm. Ngoài ra, quyền riêng tư của người học như quyền bảo mật các thông tin cá nhân, điểm số phải được trường tôn trọng.

Công nghệ thông tin và truyền thông, thường được gọi là ICT, là một thuật ngữ chung để nhấn mạnh vai trò của truyền thông hợp nhất và sự kết hợp với viễn thông. Trong một thế giới ngày càng gắn kết với nhau, sự tương tác giữa các thiết

bị, hệ thống và con người đang tăng lên đáng kể. Các [trường](#) đại học cũng cần phải đáp ứng các nhu cầu của các bên liên quan để cho phép tiếp cận nhiều hơn với các hệ thống và thông tin về người học (sản phẩm đào tạo), về các công trình nghiên cứu. Thông tin và truyền thông phải đặc biệt chú trọng đến người học, do đây là đối tượng hưởng lợi chủ yếu từ sự tồn tại của nhà trường. Chiến lược thông tin và truyền thông cần được trường thảo luận, chuẩn bị và triển khai kỹ lưỡng và phổ biến rộng rãi cho các bên liên quan.

Thông tin minh bạch và dễ tiếp cận là một trong những yếu tố quan trọng về trách nhiệm giải trình của trường và tăng cường hợp tác giữa trường và tất cả các bên liên quan khác. Thông tin kịp thời đáp ứng mong đợi của người học trong tất cả các giai đoạn đào tạo, đào tạo lại và bồi dưỡng. Chiến lược về truyền thông đảm bảo rằng người học biết tất cả chương trình đào tạo tại trường.

Câu hỏi gợi ý

- Bằng cách nào lãnh đạo trường kết hợp chiến lược thông tin và truyền thông vào sứ mạng và tầm nhìn chiến lược trường?
- Lãnh đạo trường hỗ trợ nhân viên làm việc với mảng thông tin và truyền thông như thế nào?
- Bằng cách nào thông tin được cập nhật?
- Mức độ và bằng cách nào thông tin được cung cấp phù hợp với sự mong đợi và nhu cầu của cả giảng viên và người học?

Nguồn minh chứng

- Minh chứng cho thấy Trường thường xuyên cập nhật trang web của mình và xuất bản các ấn phẩm thông báo cho công chúng về các chương trình và các hoạt động;
- Văn bản cho thấy Trường đã xây dựng một chiến lược thông tin và truyền thông;
- Văn bản chính thức cho thấy lãnh đạo trường tích cực tích hợp thông tin phản hồi từ người học, giảng viên và công chúng về khả năng tiếp cận thông tin và chất lượng nguồn tin được cung cấp qua các phương tiện khác nhau;
- Văn bản về các quy định liên quan đến hoạt động xuất bản của Trường;

- Minh chứng cho thấy trường có hệ thống, qui trình thu thập các dữ liệu về tỉ lệ sinh viên nhập học, các dữ liệu về sinh viên tốt nghiệp và chất lượng đội ngũ giảng viên của Trường;
- Sổ tay sinh viên, các mô tả về ngành học, môn học và ngành đào tạo của Trường;
- Các dữ liệu khảo sát người học về việc được phát, công bố và hướng dẫn về các thông tin dành cho người học.

Tiêu chuẩn 5: Môi trường giáo dục và các nguồn lực

Tiêu chí 12: Môi trường sư phạm

Các chỉ số

12	Môi trường sư phạm
5.12.1	Cảnh quan, môi trường giảng dạy và học tập phù hợp với sứ mạng, tầm nhìn và mục tiêu giáo dục của Trường.
5.12.2	Khuôn viên, môi trường tự nhiên của trường, được quy hoạch và xây dựng phù hợp với hoạt động đào tạo và bồi dưỡng giáo viên.

Giải thích

Môi trường sư phạm là môi trường phù hợp cho các hoạt động dạy và học là nơi mà các hoạt động giảng dạy và học tập diễn ra trong mối tương tác với nhau. Môi trường dạy và học là một trong các yếu tố tạo thành cấu trúc hoạt động dạy học, chi phối trực tiếp đến chất lượng và hiệu quả của dạy và học. Theo quan điểm sư phạm dạy học tương tác thì môi trường dạy học là những điều kiện cụ thể, đa dạng do giảng viên tạo ra và tổ chức cho người học hoạt động, thích nghi, trên nền tảng những lựa chọn đúng đắn, phù hợp với yêu cầu đặt ra cho người học nhằm đạt tới mục tiêu của nhiệm vụ dạy học.

Môi trường bao gồm các yếu tố tự nhiên, yếu tố vật chất nhân tạo quan hệ mật thiết với nhau, bao quanh con người, có ảnh hưởng tới đời sống, việc làm, sự tồn tại, phát triển của nhà trường. Cảnh quan của một trường đại học bao gồm tất cả các các nét đặc trưng có thể nhìn thấy của khi bước vào các khu vực của trường, bao gồm: Các yếu tố vật lý của địa hình; các yếu tố tự nhiên thời như ánh sáng và điều

kiện thời tiết và các yếu tố tác động từ con người bao gồm các hình thức sử dụng đất khác nhau, các tòa nhà và các cấu trúc.

Tiêu chí này yêu cầu các trường sư phạm phải tạo ra một cảnh quan giáo dục phù hợp với sứ mạng, tầm nhìn và mục tiêu giáo dục của Trường. Cách bày trí các tòa nhà, vườn cây, bãi xe, căng tin, sân bãi phục vụ các hoạt động văn hóa, thể dục, thể thao, văn nghệ, vui chơi, sinh hoạt, giải trí phải cho thấy triết lý giáo dục lấy người học làm trung tâm, phù hợp với các hoạt động đào tạo và bồi dưỡng giáo viên.

Câu hỏi gợi ý

- Trường được xây dựng như thế nào? Trường có quy hoạch xây dựng, bao gồm các thiết kế, sa đồ cảnh quan, các tòa nhà và kế hoạch phát triển cơ sở vật chất không?
- Cảnh quan, môi trường dạy và học của trường có phù hợp với sứ mạng, tầm nhìn và mục tiêu giáo dục của Trường không? Như thế nào?
- Quan điểm xây dựng cảnh quan, môi trường dạy và học của trường như thế nào? Có lấy người học làm trung tâm không? Như thế nào?
- Trường có lấy ý kiến phản hồi của các đối tượng liên quan về cảnh quan, môi trường dạy và học không? Nếu có, kết quả như thế nào?
- Trường có thường xuyên cải tiến chất lượng cảnh quan, môi trường dạy và học không? Trên cơ sở nào?
- Giảng viên và người học có cảm thấy an toàn, thoải mái trong khuôn viên của trường không? Làm thế nào để có được các thông tin này?
- Trường đánh giá như thế nào về tòa nhà, vườn cây, bãi xe, căng tin, sân bãi phục vụ các hoạt động văn hóa, thể dục, thể thao, văn nghệ, vui chơi, sinh hoạt, giải trí trong trường?

Nguồn minh chứng

- Các tài liệu về quy hoạch tổng thể, xây dựng và phát triển cơ sở vật chất của Trường;

- Minh chứng cho thấy Trường thường xuyên khảo sát sự hài lòng của các bên liên quan, đặc biệt là từ giảng viên, nhân viên và người học, về cảnh quan và môi trường dạy và học;
- Văn bản cho thấy Trường đã xây dựng một chiến lược phát triển, hoàn chỉnh cảnh quan và môi trường dạy và học;
- Văn bản chính thức cho thấy lãnh đạo Trường tích cực khảo sát các thông tin phản hồi từ người học, giảng viên và các bên có liên quan về cảnh quan và môi trường dạy và học của mình;
- Các dữ liệu khảo sát người học về việc được phát, công bố và hướng dẫn về các thông tin dành cho người học;
- Các dữ liệu cho thấy Trường thường xuyên đánh giá mức độ đáp ứng của các tòa nhà, vườn cây, bãi xe, căng tin, sân bãi phục vụ các hoạt động văn hóa, thể dục, thể thao, văn nghệ, vui chơi, sinh hoạt, giải trí trong trường đối với hoạt động dạy và học.

Tiêu chí 13: Cơ sở vật chất, tài nguyên dạy và học

Các chỉ số

13	Cơ sở vật chất/Tài nguyên dạy và học
5.13.1	Các tòa nhà, giảng đường, phòng học, thư viện, phòng thí nghiệm, thực hành, máy tính, trang thiết bị và tài liệu học tập được trang bị, bảo trì và sử dụng phù hợp với các mục đích giáo dục của Trường.
5.13.2	Các tòa nhà, giảng đường, phòng học, thư viện, phòng thí nghiệm, thực hành, máy tính, trang thiết bị và tài liệu học tập được sử dụng linh hoạt để đáp ứng tính sáng tạo và đổi mới của giảng viên và người học, phù hợp cho từng khóa đào tạo, tập huấn/bồi dưỡng thường xuyên cụ thể.
5.13.3	Môi trường trực tuyến của trường đảm bảo các khóa đào tạo và bồi dưỡng trực tuyến và thực hành giảng dạy ảo được thực hiện có chất lượng với các phương pháp dạy học thích hợp.
5.13.4	Hệ thống phần cứng và phần mềm công nghệ được Trường duy trì thường xuyên và luôn sẵn sàng để giảng viên và người học có thể sử

Giải thích

Cơ sở vật chất/Tài nguyên dạy và học là các nguồn lực vật lực, bao gồm cả các yếu tố tinh thần, tài liệu từ con người và yếu tố vật chất của nhà trường, có quan hệ mật thiết với nhau, có ảnh hưởng tới công việc, sự tồn tại, sự phát triển của nhà trường và các thành viên trong trường. Trường sư phạm cần cung cấp tất cả các nguồn lực vật chất cần thiết, bao gồm cơ sở vật chất, phòng học, thí nghiệm, thực hành, tài liệu học tập và giảng dạy cần thiết cho việc thực hiện hiệu quả sứ mạng và tầm nhìn chiến lược của trường, tạo ra một môi trường làm việc thân thiện và hiệu quả.

Nếu không có cơ sở hạ tầng cần thiết, bao gồm các phương tiện vật chất, trường sư phạm không thể triển khai hoạt động đào tạo đúng cách. Trường sư phạm cần phải đảm bảo cơ sở vật chất phù hợp cho sinh viên học tập hiệu quả và cho giảng viên giảng dạy và nghiên cứu. Trường cần phải tạo ra được một môi trường mà ở đó những người làm việc và học tập cảm thấy có được động cơ làm việc tích cực.

Môi trường dạy và học trực tuyến là phương thức dạy và học có sử dụng kết nối mạng để phục vụ giảng dạy và học tập, tài liệu học tập, trao đổi giao tiếp với nhau giữa giảng viên và người học và giữa người học với nhau. Trong thời đại công nghệ thông tin, cách mạng công nghiệp thời kỳ 4.0, các trường sư phạm phải thể hiện được vai trò của mình bằng việc cung cấp môi trường học tập hiệu quả, trong đó có môi trường trực tuyến. Các trường sư phạm phải tổ chức để cung cấp nội dung học trực tuyến như video, tài liệu, giáo trình để có thể thực hiện các khóa đào tạo, bồi dưỡng, cung cấp được các kiến thức/ kỹ năng đến với người học là tất cả các đối tượng có nhu cầu, và thông qua các công cụ hỗ trợ, các video, tài liệu, giáo trình sẽ được chuyển đổi thành các dữ liệu dạng số và được đăng tải, lưu trữ trên hệ thống lưu trữ của mạng trực tuyến, qua đó, người sử dụng sẽ sử dụng các dữ liệu số này cho mục đích học tập, nghiên cứu thông qua một môi trường tương tác phục vụ học tập. Để thực hiện đầy đủ tiềm năng của hoạt động dạy học và nghiên cứu, trường nên cung cấp hệ thống công nghệ thông tin/môi trường trực tuyến phù hợp, hiệu quả và thân thiện với người sử dụng.

Trong môi trường toàn cầu luôn thay đổi ngày nay, nguồn lực công nghệ thông tin và môi trường trực tuyến là rất quan trọng để trường đáp ứng nhu cầu

toàn cầu về đào tạo giáo viên. Ở tất cả các cấp giáo dục, nguồn lực công nghệ thông tin đang đóng một vai trò quan trọng hơn và việc sử dụng chúng tạo thành một trong những kỹ năng cơ bản cần thiết cho Thế kỷ 21.

Câu hỏi gợi ý

- Trường có sự sắp xếp và các quy định gì về cơ sở vật chất để kích thích nghiên cứu và phát triển đội ngũ giáo viên?
- Trường có cơ chế nào để phát huy hết tiềm năng của cơ sở hạ tầng cho hoạt động dạy và học và nghiên cứu?
- Bằng cách nào lãnh đạo trường giám sát việc sử dụng cơ sở hạ tầng một cách tối ưu nhất?
- Bằng cách nào người học và giảng viên phản hồi về cơ sở hạ tầng cho lãnh đạo trường và sau đó các phản hồi được xem xét để cải thiện?
- Trường xây dựng và phát triển hệ thống công nghệ thông tin /môi trường trực tuyến đến mức độ nào?
- Vai trò của công nghệ thông tin / môi trường trực tuyến có được đề cập đến trong sứ mạng và tầm nhìn chiến lược của trường không? Nếu có, như thế nào?
- Trường có cơ chế nào cho cải tiến liên tục hệ thống công nghệ thông tin/môi trường trực tuyến không? Hãy mô tả nếu có.
- Công nghệ thông tin / môi trường trực tuyến được cập nhật và thay đổi như thế nào để đáp ứng nhu cầu học tập, giảng dạy và nghiên cứu?

Nguồn minh chứng

- Thực tế cơ sở hạ tầng của trường đáp ứng các nhu cầu của giảng viên và người học;
- Thực tế và minh chứng cho thấy cơ sở hạ tầng của trường được sử dụng một cách hiệu quả, đầy đủ và được bảo trì tốt;
- Các báo cáo/văn bản cho thấy cơ sở hạ tầng đáp ứng với sứ mạng và tầm nhìn chiến lược;
- Các minh chứng cho thấy cơ sở hạ tầng của trường thường xuyên được bảo trì và cải thiện cho học tập chất lượng;

- Sơ đồ qui hoạch các tòa nhà, giảng đường, phòng học, phòng thí nghiệm, thực hành của Trường;
- Danh mục liệt kê trang thiết bị và tài liệu học tập hàng năm của Trường.
- Danh mục các trang thiết bị và tài liệu học tập theo yêu cầu của các đơn vị đào tạo được cập nhật hàng năm;
- Dữ liệu khảo sát giảng viên về tính linh hoạt của các tòa nhà, giảng đường, phòng học, phòng thí nghiệm, thực hành, máy tính, trang thiết bị và tài liệu học tập đáp ứng tính sáng tạo và đổi mới của giảng viên;
- Báo cáo tổng kết hàng năm của bộ phận quản lý cơ sở vật chất, trang thiết bị và tài liệu học tập có nội dung liên quan;
- Dữ liệu khảo sát giảng viên và học viên, sinh viên về tính phù hợp của các tòa nhà, giảng đường, phòng học, phòng thí nghiệm, thực hành, máy tính, trang thiết bị và tài liệu học tập với từng khóa tập huấn/bồi dưỡng thường xuyên cụ thể;
- Báo cáo tổng kết hàng năm của bộ phận quản lý cơ sở vật chất, trang thiết bị và tài liệu học tập có nội dung liên quan;
- Các văn bản cho thấy Trường có một chiến lược xây dựng và triển khai công nghệ thông tin/môi trường trực tuyến;
- Minh chứng về nguồn lực công nghệ thông tin của trường được thường xuyên duy trì và phục vụ các đối tượng người học;
- Kết quả khảo sát cho thấy công nghệ thông tin/ môi trường trực tuyến được các giảng viên và người học cho là thân thiện với người sử dụng và dễ dàng tiếp cận;
- Các văn bản về qui trình và các báo cáo hàng năm của trường trong việc thực hiện đảm bảo chất lượng của các khóa học trực tuyến;
- Dữ liệu khảo sát học viên, sinh viên của các khóa học trực tuyến về việc đảm bảo chất lượng của các phương pháp dạy học thích hợp và với các thực hành giảng dạy ảo, đặc biệt đối với các khóa học được thực hiện tại trường thực hành sư phạm và các trường vệ tinh phối hợp đào tạo người học;
- Danh mục các phần cứng và phần mềm công nghệ mà Trường hiện có;

- Danh mục các phần cứng và phần mềm công nghệ theo yêu cầu của giảng viên, được thống kê cập nhật hàng năm;
- Dữ liệu khảo sát giảng viên và người học về sự sẵn có và duy trì thường xuyên các phần cứng và phần mềm công nghệ, phục vụ cho hoạt động dạy và học.

Tiêu chí 14: Nguồn tài chính

Các chỉ số

5.14	Nguồn tài chính
5.14.1	Trường có các nguồn thu đa dạng và hợp pháp từ các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng, nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ phù hợp với sứ mạng và kế hoạch chiến lược của mình.
5.14.2	Nguồn thu từ các hoạt động quan hệ, hợp tác quốc tế được sử dụng nhằm tăng cường năng lực nghiên cứu, dạy và học.

Giải thích

Đối với một trường đại học sư phạm, thường có ba nguồn thu chính, gồm từ ngân sách nhà nước (NSNN) và học phí, các nguồn còn lại không đáng kể. Hiện nay, nguồn tài chính bao gồm kinh phí từ ngân sách nhà nước dành cho giảng dạy và nghiên cứu khoa học; kinh phí phân bổ cho nghiên cứu hoặc hỗ trợ cho các dự án nghiên cứu từ các nguồn khác nhau; học phí và các loại phí khác thu được từ sinh viên trong nước và sinh viên nước ngoài; nguồn thu từ các hợp đồng đào tạo, trong đó có liên kết đào tạo, bồi dưỡng, nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ, dịch vụ tư vấn, bản quyền; nguồn thu từ các hoạt động dịch vụ trong khuôn viên nhà trường phục vụ giảng viên, sinh viên và cộng đồng; nguồn thu từ hiến tặng, tài trợ, quà biếu, đầu tư. Cơ cấu của các nguồn thu thay đổi tùy theo đặc trưng của từng trường đại học.

Câu hỏi gợi ý

- Trường có xây dựng kế hoạch chiến lược, chính sách và cơ chế tài chính nhằm đa dạng hóa các nguồn thu không? Nếu có, quy trình xây dựng và triển khai được thực hiện như thế nào?

- Tổng nguồn thu từ các hoạt động đào tạo bồi dưỡng, nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ được tính như thế nào?
- Các nguồn thu từ các hoạt động đào tạo bồi dưỡng, nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ có tương thích và phù hợp với sứ mạng và kế hoạch chiến lược của trường không? Như thế nào?
- Các nguồn thu từ các hoạt động đào tạo bồi dưỡng, nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ có tỉ lệ như thế nào?
- Nguồn thu từ các hoạt động quan hệ, hợp tác quốc tế được sử dụng như thế nào?
- Nguồn thu từ các hoạt động quan hệ, hợp tác quốc tế được sử dụng có nhằm tăng cường năng lực nghiên cứu, dạy và học không?

Nguồn minh chứng

- Kế hoạch chiến lược dài hạn về tài chính;
- Các tài liệu minh chứng cho thấy trường có các nguồn thu hợp pháp và đa dạng, trong đó có các nguồn thu từ các hoạt động đào tạo bồi dưỡng, nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ;
- Các tài liệu minh chứng cho thấy nguồn thu từ các hoạt động quan hệ, hợp tác quốc tế được sử dụng có nhằm tăng cường năng lực nghiên cứu, dạy và học;
- Qui chế chi tiêu nội bộ;
- Phân bổ nguồn thu, trong đó tập trung vào các nguồn chi phục vụ cho hoạt động dạy và học.

Tiêu chí 15: Nguồn nhân lực

Các chỉ số

14	Nguồn nhân lực
5.15.1	Chính sách tuyển dụng, phát triển nguồn nhân lực và khen thưởng, kỷ luật gắn kết với tầm nhìn và mục tiêu chiến lược.
5.15.2	Trường có chiến lược và kế hoạch tuyển dụng, sử dụng đội ngũ minh bạch, cạnh tranh và hiệu quả để phát triển các nhà giáo dục xuất sắc.

5.15.3	Trường có chính sách và kế hoạch đảm bảo chất lượng trong cơ chế tuyển dụng và sử dụng giảng viên thỉnh giảng.
--------	--

Giải thích

Nguồn nhân lực là tất cả các tiềm năng của con người trong một tổ chức kể cả những thành viên trong ban lãnh đạo.

Cũng như các tổ chức khác, nguồn lực quan trọng nhất của các trường sư phạm là nguồn nhân lực/nguồn lực về con người. Điều đó có nghĩa là tất cả các cán bộ quản lý, giảng viên và nhân viên để phục vụ cho quá trình đào tạo và nghiên cứu, những người sử dụng kiến thức, khả năng, hành vi ứng xử và giá trị đạo đức để duy trì và phát triển nhà trường. Trường sư phạm cần có các chính sách, quy trình lựa chọn rõ ràng đối với nhân viên và giảng viên chất lượng cao, và cũng cung cấp cho họ cơ hội để phát triển tại trường và phát triển hơn nữa trong công việc, sự nghiệp.

Nguồn nhân lực, đặc biệt là lãnh đạo trường, giảng viên, nhân viên, là chìa khóa thành công của bất cứ trường đại học nào, trong đó có các trường sư phạm. Nếu không có chính sách và cơ chế hỗ trợ thích hợp phát triển nguồn nhân lực, cơ chế lựa chọn và cải tiến liên tục, các nhà quản lý, giảng viên và nhân viên không thể phát huy tiềm năng của họ để lãnh đạo, giảng dạy, nghiên cứu và phục vụ có chất lượng.

Câu hỏi gợi ý

- Trường có các quy trình lựa chọn và tuyển dụng nào? Chúng có được xây dựng một cách minh bạch với tất cả các bên liên quan không?
- Bằng cách nào lãnh đạo trường tăng cường phát triển chuyên môn cho giảng viên và nhân viên?
- Trường có các cơ chế ưu đãi cho nhân sự phát triển hơn nữa?
- Trường có các cơ chế nào để lãnh đạo tiếp nhận thông tin về sự hài lòng của cán bộ quản lý, giảng viên và nhân viên không?
- Bằng cách nào cán bộ quản lý, giảng viên và nhân viên được khuyến khích để nổi trội - có các giải thưởng đặc biệt, hỗ trợ tài chính hoặc phân thưởng khác?

- Bằng cách nào người học được tham gia vào phản hồi về chất lượng giảng viên?
- Ở mức độ nào điều kiện làm việc cho đội ngũ nhân viên được đảm bảo đầy đủ và thỏa đáng?

Nguồn minh chứng

- Các văn bản cho thấy trường có chính sách nhân sự rõ ràng, phù hợp với sứ mạng và tầm nhìn chiến lược;
- Các văn bản cho thấy trường có quy trình tuyển dụng, quy định và các tiêu chí rõ ràng cho quá trình lựa chọn;
- Các văn bản cho thấy trường có cơ chế để theo dõi hiệu suất của các giảng viên, cả cơ hữu và thỉnh giảng, và hồi đáp đối với các thông tin người học phản hồi thông qua các hình thức đánh giá hoặc các cơ chế phản hồi khác;
- Các văn bản cho thấy trường có các giải thưởng và / hoặc những thành tựu đặc biệt của nhân viên;
- Chính sách, kế hoạch và các qui định về phát triển nguồn nhân lực của Trường;
- Chiến lược và kế hoạch của Trường trong việc tuyển dụng và sử dụng đội ngũ, đặc biệt là đội ngũ các nhà giáo dục xuất sắc;
- Chính sách và kế hoạch đảm bảo chất lượng trong cơ chế tuyển dụng và sử dụng giảng viên thỉnh giảng của Trường.

Tiêu chuẩn 6: Hỗ trợ dạy học

Tiêu chí 1: Hỗ trợ, bồi dưỡng giảng viên

Các chỉ số

16	Mô hình tuyển dụng và hướng dẫn giảng viên mới
6.16.1	Trường có hệ thống hỗ trợ hiệu quả các giảng viên tập sự và giảng viên
6.16.2	Giảng viên được khuyến khích và thực hiện được vai trò là người hướng dẫn một cách hiệu quả.

6.16.3	Lãnh đạo trường cam kết và triển khai kế hoạch bồi dưỡng thường xuyên nhằm nâng cao nhận thức và tăng cường năng lực chuyên môn của đội ngũ giảng viên, gắn kết với thực tế trong các trường phổ thông.
6.16.4	Trường hỗ trợ giảng viên sử dụng hiệu quả các phương pháp giảng dạy thích hợp, đặc biệt là các phương pháp thực nghiệm trong các chương trình bồi dưỡng thường xuyên.
6.16.5	Trường cung cấp cơ hội chuyên nghiệp hóa đội ngũ giảng viên để đáp ứng các nhu cầu đặc biệt, tiếp cận các vấn đề giáo dục và các vấn đề xã hội có tác động đến các hoạt động sư phạm.

Giải thích

Mô hình tuyển dụng và hướng dẫn giảng viên là các chính sách, qui định, qui trình tuyển chọn, bồi dưỡng, hướng dẫn và sử dụng người lao động làm công tác giảng dạy theo đúng vị trí chức năng của trường đại học và năng lực của người lao động. Đây cũng là chính sách thu hút những người xin việc có trình độ đạt chuẩn từ lực lượng lao động xã hội và lực lượng lao động bên trong tổ chức. Đồng thời, đây cũng là quá trình đánh giá các ứng viên theo nhiều khía cạnh khác nhau dựa vào các yêu cầu của công việc, để tìm được những người phù hợp với các yêu cầu đặt ra trong số những người đã thu hút được. Như vậy, có thể hiểu quá trình tuyển dụng và hướng dẫn giảng viên bắt đầu từ khi thu hút ứng viên đến khi chấm dứt hợp đồng lao động. Mô hình tuyển dụng và hướng dẫn giảng viên tập sự của trường sư phạm cần giúp giảng viên có tính thực tế trong chuyên môn và nâng cao kỹ năng giảng dạy và nghiên cứu của họ.

Mô hình tuyển dụng và hướng dẫn giảng viên mới là một mô hình trực tiếp liên quan đến kinh nghiệm thực tế đầu tiên cho giảng viên và người học trong đào tạo. Nó tạo cơ hội trao đổi và chia sẻ kinh nghiệm, và nhằm tạo ra sự gắn kết hơn nữa cho cộng đồng học thuật và sự thân thiện của một nhóm.

Phương pháp giáo dục (hay còn gọi là phương pháp dạy học, phương pháp giảng dạy, giáo dục học, sư phạm) là cách thức sử dụng các nguồn lực trong giáo dục như giáo viên, trường lớp, dụng cụ học tập, các phương tiện vật chất để đào tạo, bồi

duỡng. Phương pháp sư phạm/giáo dục được thực hiện tại trường sư phạm phải thể hiện ở mức độ chất lượng cao, phù hợp với từng cấp độ - chương trình đào tạo, đào tạo lại và bồi dưỡng, và được cập nhật liên tục đáp ứng các nhu cầu của sinh viên, cộng đồng giảng viên và xu hướng và phát triển toàn cầu mới nhất. Bên cạnh hướng dẫn, huấn luyện, một trong các phương pháp giảng dạy hiệu quả theo định hướng thực hành hiện nay là phương pháp quan sát, lắng nghe và làm theo (shadowing).

Đối với các trường đại học nói chung và trường đại học sư phạm nói riêng, chất lượng của phương pháp sư phạm và giáo dục là rất quan trọng nhằm đạt được mục tiêu, sứ mạng và tầm nhìn chiến lược của trường. Các trường sư phạm, để thể hiện được vai trò của mình, cần cải tiến liên tục phương pháp sư phạm và phương pháp giảng dạy phù hợp để đảm bảo cho việc học tập có chất lượng ở tất cả các cấp đào tạo và giúp cải tiến hệ thống giáo dục phổ thông nói chung trong cả nước. Tiêu chí này cũng cho thấy thông qua cải tiến phương pháp sư phạm, trường giúp giảng viên phát huy và cải tiến trách nhiệm quản lý của mình.

Câu hỏi gợi ý

- Bằng cách nào giảng viên được giới thiệu và được định hướng nghề nghiệp tại trường, cho cả giảng viên tập sự và giảng viên lâu năm?
- Trên cơ sở nào trường cân bằng đào tạo lý thuyết và thực hành?
- Bằng cách nào giảng viên thực hiện giảng dạy theo phương pháp gắn kết với thực tế/thực hành ở trường phổ thông?
- Bằng cách nào giảng viên/sinh viên tiếp cận trải nghiệm tại trường phổ thông?
- Thực tập sư phạm của trường được tổ chức như thế nào? (ví dụ mô phỏng, hoặc các trường đại học sư phạm có trường thực hành, thực tập). Thực tập sư phạm được thực hiện như thế nào cho mục đích đào tạo lại và bồi dưỡng?
- Bằng cách nào giảng viên được hỗ trợ và huấn luyện để hướng dẫn người học?
- Giảng viên được khuyến khích nhằm nâng cao kỹ năng giảng dạy và học tập của mình thông qua đào tạo lại cũng như đổi mới kỹ năng giảng dạy và học tập ở mức độ nào?

- Bằng cách nào trường hỗ trợ và công nhận các phương pháp làm việc hiệu quả của các giảng viên?
- Bằng cách nào trường xác định những kinh nghiệm giảng dạy nào là thành công và phổ biến cho các giảng viên khác?
- Trường có hợp đồng cụ thể nào để triển khai các phương pháp dạy học hiệu quả cho người học ở các cấp học không?
- Sinh viên sư phạm và giảng viên được chuẩn bị như thế nào để học, sử dụng và được đào tạo về công nghệ thông tin?
- Phương pháp học tập bằng hành động/học thông qua làm và các phương pháp khác được triển khai ở mức độ nào trong trường?
- Nguồn lực dành cho học tập có đầy đủ, cập nhật, và triển khai một cách hiệu quả không/ở mức độ nào?
- Ở mức độ nào giảng viên sử dụng kinh nghiệm của người học như một nguồn tài nguyên học tập?

Nguồn minh chứng

- Trường có chính sách tuyển dụng và hướng dẫn giảng viên mới rõ ràng, bao gồm trong sứ mạng và tầm nhìn chiến lược của trường, cũng như trong chính sách xây dựng chương trình và nguồn nhân lực;
- Các cơ chế đảm bảo chất lượng cung cấp thông tin phản hồi, thường xuyên cập nhật các thực hành tuyển dụng và hướng dẫn giảng viên mới;
- Cơ chế, chính sách của Trường trong việc hỗ trợ các giảng viên tập sự và giảng viên mới;
- Các dữ liệu khảo sát giảng viên tập sự, giảng viên mới và cán bộ quản lý cấp khoa và phòng ban có liên quan về hệ thống hỗ trợ của trường đối với đội ngũ giảng viên tập sự và giảng viên mới;
- Cơ chế, chính sách của Trường trong việc khuyến khích giảng viên thực hiện vai trò là người hướng dẫn sinh viên;
- Các dữ liệu khảo sát các giảng viên có tham gia hướng dẫn sinh viên;

- Kế hoạch bồi dưỡng thường xuyên nhằm cải tiến nhận thức và năng lực của đội ngũ về tính thực tế trong chuyên môn đã được phê duyệt của lãnh đạo trường;
- Biên bản các cuộc họp của trường có nội dung liên quan;
- Các hồ sơ và qui định về việc đánh giá kỹ năng và kiến thức của giảng viên giỏi thông qua quá trình lựa chọn và các tiêu chí rõ ràng;
- Các minh chứng cho thấy trường liên tục đào tạo lại cán bộ giảng dạy và nâng cao chương trình đào tạo;
- Các minh chứng cho thấy trường có chương trình giảng dạy phù hợp với luật pháp quốc gia, nhu cầu của cộng đồng địa phương và của người học;
- Các minh chứng cho thấy trường có khảo sát mức độ hài lòng của người học;
- Các dữ liệu tự đánh giá của giảng viên, đánh giá của đồng nghiệp, cán bộ quản lý khoa/bộ môn về năng lực thực hiện chương trình và sử dụng các phương pháp giảng dạy của giảng viên;
- Các dữ liệu đánh giá của người học về phương pháp giảng dạy của giảng viên;
- Cơ chế và các qui trình phản hồi cho người học về các tiến bộ học tập, các trải nghiệm và cải tiến chất lượng học tập; phương pháp thực hiện các phản hồi này và sử dụng kết quả phân tích để cải tiến việc dạy học của trường;
- Các dữ liệu khảo sát cán bộ quản lý khoa, phòng ban có liên quan, giảng viên và người học về hệ thống phản hồi cho người học về nội dung có liên quan;
- Kết quả dự giờ giảng viên của các khoa trong việc sử dụng các phương pháp thực nghiệm;
- Các dữ liệu tự đánh giá của giảng viên, đánh giá của đồng nghiệp và cán bộ quản lý khoa cũng như đánh giá của học viên trong việc sử dụng các phương pháp thực nghiệm của giảng viên;
- Các dữ liệu tự đánh giá của giảng viên, đánh giá của đồng nghiệp và cán bộ quản lý khoa cũng như đánh giá của học viên, sinh viên trong việc cải tiến kỹ năng huấn luyện/hướng dẫn của giảng viên;

- Các cơ chế, chính sách của Trường thể hiện nội dung giảng viên được cung cấp các cơ hội để chuyên nghiệp hóa;
- Các dữ liệu khảo sát giảng viên về việc giảng viên được cung cấp các cơ hội để chuyên nghiệp hóa;
- Các cơ chế, chính sách của Trường thể hiện nội dung giảng viên có cơ hội tiếp cận các vấn đề giáo dục và các vấn đề của xã hội có thể tạo ra các tác động đến hoạt động sư phạm;
- Các dữ liệu khảo sát giảng viên về nội dung có liên quan;
- Các cơ chế, chính sách của Trường thể hiện nội dung giảng viên có thể đảm nhận các trách nhiệm quản lý;
- Các dữ liệu khảo sát giảng viên về nội dung có liên quan.

Tiêu chí 17: Đánh giá và công nhận giảng viên

Các chỉ số

17	Đánh giá và công nhận giảng viên
6.17.1	Trường có chính sách đánh giá giảng viên một cách chính xác, công khai và minh bạch.
6.17.2	Trường có cơ chế công nhận, đãi ngộ thành tích của giảng viên, khuyến khích các hoạt động giảng dạy và nghiên cứu khoa học.

Giải thích

Đánh giá và công nhận giảng viên là quá trình thu thập thông tin có hệ thống, khách quan để xác định và công nhận mức độ đạt được các chuẩn mực nghề nghiệp của giảng viên. Thành tích giảng dạy và nghiên cứu sau khi đánh giá sẽ được công nhận theo các tiêu chí đánh giá đã được công bố từ đầu để đảm bảo tính công bằng, chính xác và minh bạch. Đánh giá giảng viên phải gắn kết với các mục tiêu sư phạm và mục tiêu đào tạo của chương trình đào tạo giáo viên. Đánh giá phải bao gồm đánh giá quá trình để giúp giảng viên cải tiến chất lượng và đánh giá tổng kết để công nhận thành tích. Kết quả đánh giá phải được công khai để giảng viên có thể

kiểm tra mức độ đạt được của mình cũng như thấy được tiến độ của chất lượng công việc cũng như có kế hoạch cải tiến.

Vai trò của giảng viên rất quan trọng trong các trường sư phạm và do đó giảng viên cần liên tục phát triển và nâng cao các kỹ năng dựa trên các mục tiêu học tập suốt đời và sứ mạng quan trọng của đào tạo giáo viên là cải tiến liên tục. Giảng viên cần được hỗ trợ và khuyến khích phát triển các kỹ năng đáp ứng những đòi hỏi từ người học, cộng đồng địa phương và xu hướng thay đổi toàn cầu.

Câu hỏi gợi ý

- Việc đánh giá giảng viên có kết nối như thế nào với mục tiêu giáo dục của trường?
- Giảng viên được hỗ trợ như thế nào trong việc sử dụng các kết quả đánh giá theo hướng cải tiến?
- Ở mức độ nào trường bảo vệ độ tính chính xác, công khai và tính minh bạch của việc đánh giá?
- Ở mức độ nào kết quả đánh giá giảng viên được đưa vào chương trình đào tạo lại?
- Làm thế nào trường khuyến khích phát triển giảng viên?

Nguồn minh chứng

- Các văn bản cho thấy trường có quy trình đánh giá giảng viên rõ ràng;
- Các văn bản cho thấy trường có các cơ chế chính xác cho quá trình đánh giá;
- Các văn bản cho thấy lãnh đạo trường có các chính sách quan tâm đặc biệt cho công tác bồi dưỡng, phát triển và đào tạo lại giảng viên;
- Các văn bản cho thấy trường có các khóa đào tạo lại và các khóa đào tạo được thiết kế cụ thể cho giảng viên;
- Các chính sách của Trường về đánh giá cải tiến dành cho các giảng viên;
- Biên bản các cuộc họp của Trường thể hiện việc chú trọng và có các chính sách về đánh giá cải tiến dành cho các giảng viên;

- Các dữ liệu khảo sát giảng viên, cán bộ quản lý trường, khoa về nội dung có liên quan đến giảng viên;
- Các chính sách, văn bản của trường thể hiện việc công nhận năng lực của giảng viên, trong đó có năng lực ứng dụng công nghệ thông tin.

Tiêu chuẩn 7: Hỗ trợ học tập

Tiêu chí 18: Tuyển sinh và hỗ trợ người học

Các chỉ số

18	Tuyển sinh và hỗ trợ người học
7.18.1	Quy trình tuyển sinh cho các chương trình đào tạo và bồi dưỡng được thông báo công khai, được thực hiện công bằng và minh bạch.
7.18.2	Các thông tin về ngành học, chương trình đào tạo, bồi dưỡng, chương trình môn học và việc tổ chức thực hiện phải rõ ràng, đầy đủ và dễ tiếp cận.
7.18.3	Trường có các chương trình hỗ trợ và tư vấn cho những người học có vấn đề khó khăn trong học tập, chậm tiến bộ, người học thuộc các nhóm thiệt thòi, dân tộc thiểu số, vùng khó khăn và người nước ngoài.
7.18.4	Trường công khai thông tin về lộ trình học tập, các chính sách chuyển đổi và công nhận tín chỉ trong đào tạo liên thông giữa các ngành học với nhau và giữa các trường đại học trong và ngoài nước.
7.18.5	Trường cung cấp các dịch vụ tư vấn về kế hoạch học tập, lựa chọn học phần, hướng nghiệp và hỗ trợ sau tốt nghiệp cho người học.

Giải thích

Tuyển sinh là công tác tuyển chọn các thí sinh từ các trường trung học phổ thông, hoặc các công dân đã tốt nghiệp trung học phổ thông hoặc các bậc học tương đương hoặc cao hơn khác, đáp ứng các tiêu chuẩn tuyển chọn của trường đại học. Hỗ trợ người học là các hoạt động dịch vụ nhằm giúp đỡ người học từ việc ghi danh nhập học, chọn ngành, lập kế hoạch học tập cho đến định hướng nghề nghiệp.

Cũng như các trường đại học khác, trường đại học sư phạm thực hiện công tác tuyển sinh đại học nhằm mục đích lấy sinh viên đầu vào cho các ngành đào tạo giáo

viên và cử nhân sư phạm. Để công tác này hiệu quả, trường sư phạm cần xây dựng và thông qua các chương trình và chính sách hỗ trợ sinh viên, trong đó có việc sử dụng đội ngũ tư vấn học tập, không ngừng rà soát cải tiến để đảm bảo điều kiện học tập tốt hơn. Trường cũng cần có đội ngũ tư vấn đề các vấn đề như khởi nghiệp, hướng nghiệp và định hướng nghề nghiệp.

Giảng dạy có chất lượng và học tập hiệu quả cần có một môi trường mang tính hỗ trợ. Đây là môi trường có tính linh hoạt mà ở đó các chương trình đào tạo và đào tạo lại được thiết kế để giúp người học có cơ hội lớn hơn để đạt được các kỹ năng đáp ứng những thách thức hiện nay trong các trường phổ thông. Điều này đòi hỏi các trường sư phạm cần có các chính sách tuyển sinh hiệu quả và các chính sách hỗ trợ tích cực để đạt được các mục tiêu của mình.

Câu hỏi gợi ý

- Các quy trình tuyển sinh, nhập học của trường có tính minh bạch và rõ ràng đến mức độ nào?
- Bằng cách nào lãnh đạo trường có thể xác định người học gặp khó khăn trong học tập và xây dựng chính sách hỗ trợ họ?
- Các dịch vụ hỗ trợ người học được đánh giá bằng cách nào và bằng cách nào những kết quả này được sử dụng cho mục đích cải tiến?

Nguồn minh chứng

- Các văn bản cho thấy trường có thủ tục nhập học rõ ràng, minh bạch và dễ tiếp cận cho tất cả các ứng cử viên;
- Các văn bản cho thấy trường có các chương trình cụ thể dành cho người học thuộc dân tộc thiểu số hoặc người học ở các vùng khó khăn;
- Các văn bản cho thấy trường có chương trình giảng dạy linh hoạt và dựa trên chuẩn đầu ra đã được thông báo rõ ràng cho người học;
- Minh chứng cho thấy giảng viên có thể dễ dàng tiếp cận và sẵn sàng đối thoại với người học (trong giờ hành chính, có các thông tin liên lạc qua internet);
- Minh chứng cho thấy trường có văn phòng tư vấn và/hoặc nhân viên tư vấn cung cấp dịch vụ cho người học;
- Minh chứng cho thấy trường có văn phòng hướng nghiệp và/hoặc nhân viên

cung cấp dịch vụ cho người học;

- Tâm nhìn, sứ mạng của Trường;
- Chính sách tuyển sinh của Trường;
- Các dữ liệu khảo sát cán bộ quản lý Trường, phòng Đào tạo về chính sách tuyển sinh của Trường;
- Các chương trình hỗ trợ hoặc hệ thống phụ đạo cho những người học có vấn đề khó khăn trong học tập/chậm tiến bộ, người học thuộc các nhóm thiệt thòi, dân tộc thiểu số, vùng khó khăn;
- Các văn bản, thông tin của Trường về lộ trình và sự liên thông giữa các môn học, ngành học chính/phụ, các môn học bắt buộc/lựa chọn giữa các trường đại học và giữa các ngành học với nhau được phổ biến công khai cho người học;
- Các qui định của Trường về việc hướng dẫn, phổ biến thông tin cho người học về lộ trình và sự liên thông giữa các môn học, ngành học chính/phụ, các môn học bắt buộc/lựa chọn giữa các trường đại học và giữa các ngành học với nhau;
- Các dữ liệu khảo sát người học về việc được thông tin về lộ trình và sự liên thông giữa các môn học, ngành học chính/phụ, các môn học bắt buộc/lựa chọn giữa các trường đại học và giữa các ngành học với nhau;
- Các văn bản qui định về các hoạt động cố vấn học tập, tư vấn về kế hoạch học tập và lựa chọn học phần/tín chỉ;
- Thời khóa biểu hay lịch hoạt động của các dịch vụ tư vấn về kế hoạch học tập và lựa chọn học phần/tín chỉ;
- Các dữ liệu khảo sát sinh viên về các dịch vụ tư vấn về kế hoạch học tập và lựa chọn học phần/tín chỉ;
- Các qui định về dịch vụ hướng nghiệp cho người học;
- Lịch hoạt động hay chương trình của các hội thảo về các hoạt động hướng nghiệp của Trường;
- Các dữ liệu khảo sát người học, cựu sinh viên về các dịch vụ hướng nghiệp cho người học;

Tiêu chí 19: Đánh giá và công nhận kết quả học tập

Các chỉ số

19	Đánh giá và công nhận
7.19.1	Việc đánh giá kết quả học tập của người học đảm bảo tính chính xác, công bằng, minh bạch, phù hợp với mục tiêu học tập và chuẩn đầu ra.
7.19.2	Việc công nhận năng lực của người học trong các chương trình đào tạo và bồi dưỡng thường xuyên, trong đó có năng lực giảng dạy và sử dụng công nghệ thông tin, phù hợp với kết quả đánh giá.

Giải thích

Đánh giá kết quả học tập là quá trình thu thập thông tin có hệ thống, khách quan để xác định mức độ đạt được chuẩn đầu ra của người học. Kết quả học tập sau khi đánh giá sẽ được công nhận theo các tiêu chí đánh giá đã được công bố từ đầu để đảm bảo tính công bằng, chính xác và có giá trị. Quy trình đánh giá và công nhận cho tất cả các cấp đào tạo – đào tạo, đào tạo lại và bồi dưỡng cần được xây dựng rõ ràng và được triển khai thực hiện một cách công bằng và nhất quán. Các thông tin này cần được thông báo minh bạch đến người học, và giảng viên cần tuân thủ các chính sách của trường về vấn đề này.

Việc đánh giá các thành tích học tập của người học cần được xây dựng rõ ràng, phù hợp với mục đích và được đo dựa vào chuẩn đầu ra của chương trình và môn học. Tính linh hoạt của chương trình môn học cũng nên bao gồm các biện pháp công nhận năng lực của người học trước khi học, giúp người học có các lựa chọn phương pháp và lộ trình học tập linh hoạt và đa dạng hóa các kỹ năng được học tại trường. Các biện pháp đánh giá và công nhận người học cũng là một ví dụ tốt cho việc triển khai thực hành nghề nghiệp cho người học trong tương lai.

Câu hỏi gợi ý

- Quy trình công nhận và đánh giá người học có rõ ràng không và được người học biết ở mức độ nào? Bằng cách nào trường đánh giá được việc này và có thông báo cho giảng viên và lãnh đạo trường không? Như thế nào?
- Quy trình đánh giá và công nhận phù hợp với chương trình môn học đến mức độ nào?

Nguồn minh chứng

- Các văn bản cho thấy trường có quy trình đánh giá và công nhận rõ ràng và minh bạch;
- Các văn bản cho thấy người học có khả năng tiếp cận với những quy trình và tiêu chí này;
- Các mô-đun bồi dưỡng cho giảng viên về đánh giá và công nhận;
- Các văn bản cho thấy trường có quy trình đánh giá và công nhận chặt chẽ phù hợp với chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo;
- Các qui định của Trường về việc đánh giá các thành tích học tập của người học;
- Các báo cáo tổng kết hàng năm của các khoa, phòng Khảo thí, phòng Thanh tra liên quan đến việc đánh giá thành tích học tập của người học;
- Các dữ liệu khảo sát người học, cựu sinh viên của việc đánh giá các thành tích học tập của người học tại Trường;
- Các chương trình đào tạo của Trường;
- Thời khóa biểu hay lịch của các ngành đào tạo;
- Danh mục các môn học/học phần trong các chương trình bồi dưỡng.

Tiêu chí 20 - Các hoạt động ngoại khóa

Các chỉ số

20	Các hoạt động ngoại khóa
7.20.1	Trường khuyến khích người học thực hành, tham gia vào các hoạt động văn hóa, xã hội, thể dục thể thao nhằm hỗ trợ cải tiến chất lượng giáo dục và phát triển năng lực giảng dạy.

7.20.2	Trường hỗ trợ việc thành lập ban liên lạc cựu sinh viên, các hoạt động của ban và việc tham gia của cựu sinh viên vào các hoạt động giáo dục
--------	--

Giải thích

Hoạt động ngoại khóa là các hoạt động nằm ngoài chương trình học chính khóa. Hoạt động ngoại khóa liên quan đến tất cả các hoạt động văn hóa - thể thao - giải trí - xã hội ngoài giờ học trên lớp. Đây là một trong những sân chơi để sinh viên tự nguyện tham gia theo nhu cầu, khả năng của bản thân.

Đối với sinh viên, hoạt động ngoại khóa đóng vai trò rất lớn không chỉ trong quá trình tham gia học tập tại giảng đường đại học mà còn sau khi ra trường, làm việc tại các trường phổ thông. Do đó, hoạt động ngoại khóa của người học cần được khuyến khích và công nhận trong các trường sư phạm và phải phù hợp trong chương trình môn học và chương trình đào tạo, hỗ trợ việc dạy và học.

Trong thời đại công nghệ thông tin hiện nay, hoạt động ngoại khóa được kỳ vọng sẽ cung cấp một loạt các kỹ năng công dân và toàn cầu cần thiết cho nhân lực giáo dục thế kỷ 21, tăng cường sự sáng tạo và cam kết với cộng đồng địa phương, và thông qua đó, tăng cường các mối quan hệ giữa những cộng đồng và trường sư phạm.

Câu hỏi gợi ý

- Lãnh đạo trường đảm bảo các hoạt động ngoại khóa cho người học ở mức độ nào?
- Các hoạt động ngoại khóa được lồng ghép như thế nào trong các hoạt động hàng ngày của trường?
- Hoạt động ngoại khóa có đa dạng, đủ để tạo các cơ hội cho tất cả người học tham gia vào mà không phân biệt đối xử bất kỳ nhóm người học thiệt thòi nào không?
- Hoạt động ngoại khóa hợp tác như thế nào với cộng đồng địa phương?

Nguồn minh chứng

- Minh chứng cho thấy số lượng người học tham gia vào các hoạt động ngoại khóa;

- Cơ sở hạ tầng của trường dành cho các hoạt động ngoại khóa;
- Minh chứng cho thấy quy trình công nhận các hoạt động ngoại khóa của người học;
- Minh chứng cho thấy Trường có khảo sát mức độ hài lòng của người học với các cơ hội tham gia các hoạt động ngoại khóa tại trường;
- Minh chứng cho thấy Trường có hội cựu sinh viên và hội này có hoạt động;
- Cơ chế, chính sách, văn bản của Trường thể hiện việc hỗ trợ người học thực hành, tham gia vào các hoạt động văn hóa, xã hội, thể thao nhằm cải tiến chất lượng và phát triển việc giảng dạy;
- Các dữ liệu khảo sát người học về nội dung có liên quan;
- Cơ chế, chính sách, văn bản của Trường thể hiện việc hỗ trợ việc thành lập hội cựu sinh viên, các hoạt động của hội cựu sinh viên và việc tham gia của hội cựu sinh viên vào các hoạt động dạy và học trong Trường;
- Các dữ liệu khảo sát người học về nội dung có liên quan.

Phụ lục 2. Mẫu Phiếu phân tích tiêu chí

PHIẾU PHÂN TÍCH TIÊU CHÍ, TÌM THÔNG TIN, MINH CHỨNG

Nhóm công tác:.....

Tiêu chuẩn:.....

Tiêu chí:

Phân tích tiêu chí		Thông tin, minh chứng			
Các yêu cầu (chỉ số, chỉ báo)	Các câu hỏi chẩn đoán	Cần thu thập	Nơi thu thập	Phương pháp thu thập	Dự kiến mã hóa
1.....		Quyết định về...	Phòng....	Trích lục, photo	Hn.ab.cd.01
		Công văn về...	Văn phòng	Photo	Hn.ab.cd.02
		Ý kiến của...		Phỏng vấn	Hn.ab.cd.03
2.....					
3					

....., ngày tháng năm 20...

TRƯỞNG NHÓM CÔNG TÁC

(Ký, ghi rõ họ và tên)

Phụ lục 3. Mẫu Báo cáo đánh giá tiêu chí

PHIẾU ĐÁNH GIÁ TIÊU CHÍ

Nhóm công tác:

Tiêu chuẩn:.....

Tiêu chí:

1. Mô tả:

Căn cứ yêu cầu của tiêu chí, mô tả các hoạt động của cơ sở giáo dục để chứng minh mức độ đạt được tiêu chí. Phần Mô tả nên được trình bày thành nhiều phần nhỏ, mỗi phần nhỏ mô tả, phân tích một yêu cầu (chỉ báo) của tiêu chí. Mọi phân tích, mô tả phải kèm theo các thông tin, minh chứng.

Khi trích dẫn minh chứng, phải sử dụng đúng mã minh chứng đó trong Danh mục và mã minh chứng và đặt trong ngoặc [...]. Ví dụ: [H3.03.02.05].

Nếu nhiều minh chứng đồng thời trích dẫn ở cùng một vị trí, chỉ sử dụng một ngoặc [...] chung cho các minh chứng này. Ví dụ: [H3.03.02.05, H3.03.02.06].

2. Điểm mạnh:

Từ phần *Mô tả*, rút ra những điểm mạnh nổi bật của cơ sở giáo dục. Gạch đầu dòng và nêu từng điểm mạnh, mỗi điểm mạnh tương ứng với một gạch đầu dòng. Các điểm mạnh được lần lượt liệt kê theo thứ tự nổi trội từ nhiều đến ít. Không đưa minh chứng vào phần Điểm mạnh.

3. Điểm tồn tại:

Từ phần *Mô tả*, rút ra những điểm tồn tại của cơ sở giáo dục. Gạch đầu dòng và nêu từng điểm tồn tại, mỗi điểm tồn tại tương ứng với một gạch đầu dòng. Các điểm tồn tại được lần lượt liệt kê theo mức độ nghiêm trọng từ cao xuống thấp. Không đưa minh chứng vào phần Điểm tồn tại.

4. Kế hoạch hành động:

Nêu những việc cần làm nhằm khắc phục tồn tại, phát huy điểm mạnh, kèm theo những biện pháp cần thực hiện. Tương ứng với mỗi điểm tồn tại (hoặc mỗi điểm mạnh) nên chỉ ra tối thiểu một nội dung hành động, một điểm tồn tại (hoặc một điểm mạnh) có thể tương ứng với nhiều nội dung hành động.

Các nội dung của Kế hoạch hành động nên được liệt kê theo thứ tự sắp xếp các điểm tồn tại trong phần Điểm tồn tại và thứ tự sắp xếp các điểm mạnh trong phần Điểm mạnh trong bảng sau:

TT	Mục tiêu	Nội dung	Đơn vị, người thực hiện	Thời gian thực hiện	
				Bắt đầu	Hoàn thành
1	Khắc phục tồn tại
...	
...	Phát huy điểm mạnh
...	

5. Tự đánh giá:

Chỉ số	Thang đánh giá						
	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
Chỉ số 1:							
Chỉ số 2:							
Chỉ số 3:							
Điểm tiêu chí							
Đánh giá chung							

....., ngày tháng năm 20...

TRƯỜNG NHÓM CÔNG TÁC

(Ký, ghi rõ họ và tên)

Phụ lục 4. Mẫu Báo cáo đánh giá tiêu chuẩn

BÁO CÁO TIÊU CHUẨN

Nhóm công tác:.....

Tiêu chuẩn:.....

1. Mô tả

Mô tả các hoạt động của cơ sở giáo dục ở tiêu chuẩn để chứng minh mức độ đạt được tiêu chuẩn. Phần Mô tả nên được trình bày lần lượt theo các tiêu chí của tiêu chuẩn.

2. Điểm mạnh và tồn tại

2.1 Điểm mạnh:

Liệt kê các điểm mạnh lần lượt theo từng tiêu chí. Đối với mỗi tiêu chí, các điểm mạnh được lần lượt liệt kê theo thứ tự nổi trội từ nhiều đến ít.

2.2 Điểm tồn tại:

Liệt kê các điểm tồn tại lần lượt theo từng tiêu chí. Đối với mỗi tiêu chí, điểm tồn tại được lần lượt liệt kê theo mức độ nghiêm trọng từ cao xuống thấp.

3. Kế hoạch hành động

Nêu những việc cần làm nhằm khắc phục tồn tại, phát huy điểm mạnh, kèm theo những biện pháp cần thực hiện. Tương ứng với mỗi điểm tồn tại (hoặc mỗi điểm mạnh) nên chỉ ra tối thiểu một nội dung hành động, một điểm tồn tại (hoặc một điểm mạnh) có thể tương ứng với nhiều nội dung hành động.

Kế hoạch hành động được trình bày lần lượt theo từng tiêu chí. Đối với mỗi tiêu chí, các nội dung của Kế hoạch hành động nên được liệt kê theo thứ tự sắp xếp các điểm tồn tại trong phần Điểm tồn tại và thứ tự sắp xếp các điểm mạnh trong phần Điểm mạnh trong bảng sau:

TT	Mục tiêu	Nội dung	Đơn vị, người thực hiện	Thời gian thực hiện	
				Bắt đầu	Hoàn thành
1	Khắc phục tồn tại
...	
...	Phát huy điểm mạnh
...	

5. Tự đánh giá

Tiêu chí	Thang đánh giá						
	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
Tiêu chí 1.							
Chỉ số 1:							
Chỉ số 2:							
Chỉ số 3:							
Điểm tiêu chí							
Đánh giá chung							
Tiêu chí 2.							
Chỉ số 1:							
Chỉ số 2:							
Chỉ số 3:							
Điểm tiêu chí							

Đánh giá chung							
Tiêu chí 3.							
Chỉ số 1:							
Chỉ số 2:							
Chỉ số 3:							
Điểm tiêu chí							
Đánh giá chung							
ĐIỂM TIÊU CHUẨN							

....., ngày tháng năm 20...

TRƯỞNG NHÓM CÔNG TÁC

(Ký, ghi rõ họ và tên)