

Số: 2158/QĐ-ĐN

Hà Nội, ngày 10 tháng 10 năm 2017

## QUYẾT ĐỊNH

### V/v ban hành kế hoạch 5 năm

*Căn cứ Quyết định số 1535/QĐ-TTg ngày 14/11/2007 của Thủ tướng Chính phủ về việc thành lập Trường Đại học Đại Nam*

*Căn cứ Quyết định số 63/2011/QĐ-TTg ngày 10/11/2011 của Thủ tướng Chính phủ về việc sửa đổi, bổ sung một số điều của quy chế tổ chức và hoạt động của Trường Đại học tư thục ban hành kèm theo QĐ số 61/2009/QĐ-TTg ngày 17/4/2009;*

*Căn cứ Quyết định số 54/QĐ-ĐN ngày 25/12/2008 của Chủ tịch Hội đồng Quản trị về việc ban hành quy chế tổ chức và hoạt động của Trường Đại học Đại Nam Xét đề nghị của Ban giám hiệu.*

## QUYẾT ĐỊNH

**Điều 1:** Ban hành kèm theo quyết định này văn bản: “**Kế hoạch 5 năm phát triển Trường Đại học Đại Nam giai đoạn 2017 - 2022**”

**Điều 2:** Quyết định này có hiệu lực từ ngày ký. Ban giám hiệu, Chủ tịch Công đoàn, Bí thư Đoàn thanh niên, lãnh đạo các phòng ban chức năng, các khoa, viện, trung tâm trực thuộc Trường cùng toàn thể cán bộ giảng viên, học viên, sinh viên chịu trách nhiệm quán triệt và triển khai thực hiện quyết định này.

**Nơi nhận:**

- Như điều 2
- HĐQT
- Lưu VP

HIỆU TRƯỞNG   


PGS.TS. PHAN TRỌNG PHÚC

Hà Nội, ngày 10 tháng 10 năm 2017

## KẾ HOẠCH 5 NĂM PHÁT TRIỂN TRƯỜNG ĐẠI HỌC ĐẠI NAM GIAI ĐOẠN 2017 – 2022

(Ban hành kèm theo QĐ số 2158/QĐ-ĐN ngày 10/10 năm 2017 của Hiệu trưởng  
Trường Đại học Đại Nam)

### PHẦN I

#### ĐÁNH GIÁ TÌNH HÌNH THỰC HIỆN NHIỆM VỤ

##### GIAI ĐOẠN 2012 - 2017

#### 1.1. NHỮNG KẾT QUẢ ĐẠT ĐƯỢC

##### 1.1.1. Công tác đào tạo

a) Mở mới các ngành đào tạo, cấp bậc đào tạo.

Đến năm 2017, trường có 14 ngành đào tạo trình độ đại học ở 4 Khối ngành: Khối kinh tế có 5 ngành gồm: Tài chính – ngân hàng, Kế toán, Quản trị kinh doanh, Luật kinh tế, Quản trị khách sạn và du lịch; Khối kỹ thuật có 03 ngành: Xây dựng, Kiến trúc, Công nghệ thông tin, kỹ thuật hóa học; Khối sức khỏe có 02 ngành gồm: Dược sĩ Đại học, Điều dưỡng; Khối Khoa học xã hội & nhân văn có 02 ngành: Quan hệ công chúng, Tiếng Anh, Tiếng Trung. Năm 2013, trường có thêm 03 ngành đào tạo trình độ Sau đại học: Tài chính – ngân hàng, Kế toán, Quản lý kinh tế

b) Quy mô đào tạo

Đối với sinh viên đại học, nếu khóa 1(2007) chỉ có 230 sinh viên thì năm 2017 đã có 17.000 sinh viên theo học. Trong đó, có hơn 9.000 sinh viên đã tốt nghiệp ra trường. Từ năm 2012 – 2017, mỗi năm có trên 8.000 sinh viên đang học tập tại 12 ngành nói trên.

Về đào tạo Sau đại học, năm 2017 có gần 200 học viên tốt nghiệp thạc sĩ khóa 1, gần 600 học viên các khóa 2,3 đang theo học tại 3 ngành đào tạo nói trên. Tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp ra trường đã có việc làm qua khảo sát đạt khoảng 90%

### *c) Đổi mới phương pháp giảng dạy*

Từ năm học 2016-2017, hầu hết cán bộ giảng viên nhà trường đăng ký và giảng dạy theo phương pháp giảng dạy tích cực, coi sử dụng phương pháp giảng dạy tích cực theo học chế tín chỉ là khâu đột phá nhằm nâng cao chất lượng đào tạo. Việc sử dụng phương pháp này đòi hỏi người thầy, người học phải gắn kết với thực tiễn, với doanh nghiệp, điều này đã được các trường và truyền thông đề cập rất nhiều nhưng làm được lại là việc không đơn giản. Chính nhờ sử dụng phương pháp giảng dạy tích cực, tất cả các khoa, các ngành đào tạo đã hết sức cố gắng, xây dựng được mối quan hệ gắn kết với các doanh nghiệp và các đơn vị sử dụng lao động.

### *d) Học liệu*

Trong công tác biên soạn giáo trình, tài liệu học tập, nhà trường đã giành nhiều chú trọng để thuận lợi cho việc đổi mới phương pháp dạy học và phù hợp với quy trình đào tạo theo học chế tín chỉ. 10 năm phát triển trường đã biên soạn in ấn được 36 tài liệu, giáo trình với sắc màu Đại học Đại Nam theo định hướng ứng dụng, thiết thực cho việc giảng dạy, học tập của giảng viên và sinh viên.

### *đ) Chất lượng sinh viên sau tốt nghiệp*

Tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp các ngành của Trường tương đối cao, đạt trung bình trên 90%, trong đó số sinh viên tốt nghiệp loại khá và giỏi trung bình chiếm trên 65%. Nhà trường đã tiến hành 04 cuộc khảo sát tình hình việc làm sau tốt nghiệp của sinh viên. Kết quả điều tra tình hình việc làm của sinh viên tốt nghiệp cho thấy tỷ lệ sinh viên có việc làm đúng chuyên môn ngay sau khi tốt nghiệp là khá cao.

#### **1.1.2. Nghiên cứu khoa học**

Từ ngày đầu thành lập, hoạt động nghiên cứu khoa học luôn được nhà trường coi trọng và gắn kết với công tác đào tạo. Các đề tài nghiên cứu cấp Bộ, cấp trường, cấp khoa của giảng viên và sinh viên, các cuộc hội thảo đều gắn bó với chuyên ngành đào tạo, gắn bó với cuộc sống sôi động được xã hội và truyền thông quan tâm. Là một trong những trường đại học tư thục mới thành lập, song “trẻ mà không non”, Đại học Đại Nam đã tổ chức thành công Hội thảo khoa học quốc tế với sự tham gia của 14 quốc gia trên thế giới bao gồm: Mỹ, Nhật Bản, Bỉ, Ấn Độ, Philipin, Thái Lan, Pháp, Sri Lanka, Israel, đảo Síp, Đài Loan, Malaysia, Thổ Nhĩ Kỳ... và Việt Nam.

Nhiều bài báo của cán bộ, giảng viên được đăng trên các tạp chí quốc tế và trong nước. Đề tài nghiên cứu khoa học cấp bộ năm 2016 “Đánh giá các nhân tố tác động đến kết quả triển khai mô hình POHE” đã được Bộ GD&ĐT nghiệm thu và đánh giá cao kết quả nghiên cứu.

#### **1.1.3. Đội ngũ cán bộ.**

Nếu niên học đầu tiên 2007/2008 chỉ có 35 Cán bộ và Giảng viên cơ hữu thì tại thời điểm tháng 08/2017 con số này là 398 người.

### **1.1.3. Đội ngũ cán bộ.**

Nếu niên học đầu tiên 2007/2008 chỉ có 35 Cán bộ và Giảng viên cơ hữu thì tại thời điểm tháng 08/2017 con số này là 398 người.

Trong 304 giảng viên cơ hữu có 3 Giáo sư, 27 Phó Giáo sư, 87 Tiến sĩ, 130 Thạc sĩ, 90 cử nhân tăng hơn 10 lần so với năm học đầu tiên.

### **1.1.4. Cơ sở vật chất :**

- Tổng diện tích đất của nhà trường: 89.643,5 m<sup>2</sup> ( gần 9 ha xây dựng quần thể nhà trường ).

- Tổng diện tích sàn xây dựng phục vụ đào tạo, nghiên cứu khoa học( gồm: Hội trường, giảng đường, phòng học, thư viện, trung tâm học liệu, phòng thí nghiệm, phòng thực hành, nhà tập thể dục): 16.631 m<sup>2</sup>

### **1.1.5. Công tác hành chính**

Bên cạnh các khoa chuyên môn, nhà trường đã thành lập đầy đủ các phòng ban chức năng theo định hướng gọn nhẹ và phù hợp với mô hình trường đại học đa ngành, đa cấp độ, đa hình thức đào tạo. Sự phân cấp quản lý thông qua việc xác định nhiệm vụ và mối quan hệ giữa các khoa, phòng ban chức năng vừa đảm bảo phát huy tính chủ động sáng tạo, vừa đảm bảo tính minh bạch trong kiểm tra, giám sát. Nhà trường đã xây dựng được bộ quy trình quản lý toàn bộ các hoạt động trên cơ sở ứng dụng công nghệ hiện đại, đảm bảo quản lý chặt chẽ, minh bạch và kịp thời theo yêu cầu của trường và của Bộ GD&ĐT. Quy trình này hàng năm được tiếp tục bổ sung và hoàn thiện.

## **1.2. HẠN CHẾ VÀ NGUYÊN NHÂN**

### **1.2.1. Hạn chế**

- *Về đào tạo:* Công tác tuyển sinh ngày càng khó khăn hơn, chất lượng đầu vào của sinh viên thấp nên phần nào ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo của Trường. Hệ thống giáo trình, tập bài giảng do trường biên soạn phục vụ cho học tập và giảng dạy còn hạn chế chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển về quy mô và chất lượng đào tạo

- *Về nghiên cứu khoa học.* Chưa khai thác hết thế mạnh của Trường trong liên kết nghiên cứu khoa học với thực tiễn kinh doanh của các tổ chức và doanh nghiệp đối tác; Số lượng đề tài nghiên cứu cấp nhà nước, cấp bộ còn ít, chủ yếu tập trung vào đề tài cấp trường; số lượng đề tài nghiên cứu khoa học được đăng tải trên các tạp chí chuyên ngành, đặc biệt là các công trình công bố trên tạp chí quốc tế còn ít

- *Về Hợp tác phát triển:* Hiệu quả khai thác đối tác chưa xứng với tiềm năng; chưa xây dựng và tìm kiếm được nguồn tài trợ quốc tế cho các đề tài, dự án lớn.

- *Đảm bảo chất lượng*: Việc xử lý các kết quả đánh giá chất lượng giảng dạy, môn học và các dịch vụ khác chưa thực sự nhanh và hiệu quả.

- *Về tổ chức nhân sự* : Hệ thống các văn bản quản lý cấp đơn vị chưa thực sự hoàn thiện; công tác quy hoạch, phát triển đội ngũ còn chậm, cơ cấu cán bộ giảng dạy chưa thật hợp lý, tỷ lệ cán bộ trẻ có trình độ cao còn ít.

- *Về Cơ sở vật chất*: Công tác tin học hóa chưa được thực hiện đồng bộ và có hệ thống; các phần mềm quản lý còn chưa được khai thác hiệu quả.

### **2.2.3. Nguyên nhân của những hạn chế**

- Công tác lập kế hoạch chính thức chỉ được thực hiện bài bản từ năm 2017; Công tác quản lý và kiểm soát kế hoạch tại một số đơn vị chưa được chú trọng; Chưa có đánh giá thường xuyên, cảnh báo về chỉ số cho các đơn vị cũng như chưa có chế tài xử lý các đơn vị không hoàn thành kế hoạch.

- Nguồn nhân lực thực hiện nghiên cứu còn mỏng và đang trong giai đoạn hoàn thiện, phát triển; chưa có các cán bộ nghiên cứu và giảng dạy đầu ngành, đầu đàn; tính chuyên nghiệp của một số cán bộ hành chính chưa cao; các cán bộ quản lý chưa được đào tạo bài bản về quản trị đại học tiên tiến.

- Lãnh đạo một số đơn vị trực thuộc chưa thực sự quan tâm đến việc kiện toàn hệ thống văn bản quản lý của đơn vị; chưa thực sự chủ động trong việc khai thác các đối tác.

- Quan niệm của xã hội về trường công còn khá nặng nề, thậm chí còn phân biệt đối xử giữa trường đại học công lập và trường đại học ngoài công lập dẫn tới gây khó khăn cho trường ngoài công lập trong công tác tuyển sinh, hạn chế năng lực cạnh tranh, uy tín và thương hiệu của các trường đại học ngoài công lập.

---

## **PHẦN II**

### **KẾ HOẠCH 5 NĂM PHÁT TRIỂN TRƯỜNG ĐẠI HỌC ĐẠI NAM**

#### **GIAI ĐOẠN 2017-2022**

### **2.1. CƠ SỞ XÂY DỰNG KẾ HOẠCH**

#### **2.1.1. Căn cứ pháp lý**

- Nghị định của Chính phủ số 43/2006/NĐ-CP ngày 25/4/2006 quy định quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế và tài chính

đối với đơn vị sự nghiệp công lập.

- Nghị định số 21/2010/NĐ-CP ngày 08/3/2010 của Chính phủ về quản lý biên chế công chức.

- Nghị định số 24/2010/NĐ-CP ngày 15/3/2010 của Chính phủ quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức.

- Chiến lược phát triển Trường Đại học Đại Nam đến năm 2025 và tầm nhìn đến năm 2030

### **2.1.2. Bối cảnh phát triển**

Các trường đại học trên thế giới, đặc biệt là các trường đại học lớn ở các nước trong khu vực châu Á đang điều chỉnh chiến lược phát triển theo hướng chất lượng cao và đẳng cấp quốc tế thông qua việc nâng cao năng lực nghiên cứu và đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao bằng cách quốc tế hóa các chương trình đào tạo, nghiên cứu khoa học và cạnh tranh thu hút nhân tài, kể cả thu hút người học cũng như giảng viên, nghiên cứu viên và các nhà quản lý.

Hệ thống giáo dục đại học Việt Nam đang từng bước được đổi mới, đặc biệt là đổi mới trong quản trị đại học nhằm nâng cao chất lượng đào tạo và hiệu quả nghiên cứu khoa học. Điều này sẽ tạo cho trường những cơ hội phát triển mang tính sáng tạo nhưng bền vững theo hướng chất lượng và đẳng cấp quốc tế.

Sau hơn 10 năm thành lập, Trường Đại học Đại Nam đã được xã hội biết đến, đã đạt được một số kết quả phát triển ban đầu và tạo dựng được các điều kiện cần thiết cho sự phát triển ổn định và bền vững của Trường trong dài hạn.

## **2.2. MỤC TIÊU CHUNG, NHIỆM VỤ TRỌNG TÂM**

### **2.2.1. Mục tiêu chung**

Trường Đại học Đại Nam xác định mục tiêu đào tạo định hướng ứng dụng nghề nghiệp ở những lĩnh vực: Kinh tế; Kỹ thuật – Công nghệ; Khoa học Xã hội – Nhân văn, Sức khỏe và Ngoại ngữ.

### **2.2.2. Nhiệm vụ trọng tâm**

*- Nâng cao chất lượng và hiệu quả của công tác đào tạo*

Mở mới một số chương trình đào tạo đại học và sau đại học phù hợp với nhu cầu xã hội; điều chỉnh các chương trình đào tạo hiện có theo hướng hiện đại và có tính ứng dụng cao.

*- Nâng cao chất lượng và hiệu quả công tác NCKH*

Đảm bảo mỗi đề tài NCKH phải có kết quả là một bài báo đăng trong các tạp chí chuyên ngành cấp quốc gia trở lên hay báo cáo tại các hội nghị, hội thảo khoa học cấp quốc gia, quốc tế.

Ứng dụng CNTT xây dựng hệ thống học liệu mở phục vụ công tác đào tạo, NCKH và cung cấp dịch vụ cho xã hội; đưa lên mạng của Nhà trường toàn bộ các thông tin về hoạt động của Nhà trường nhất là các thông tin về đào tạo và NCKH.

- *Nâng cao chất lượng và hiệu quả công tác phục vụ cộng đồng*

Thực hiện các nhiệm vụ phục vụ cộng đồng được triển khai gắn liền với đào tạo, nghiên cứu khoa học, chuyên gia công nghệ, tư vấn, chia sẻ và tham gia các hoạt động thiện nguyện nhằm tăng cường mối quan hệ hợp tác giữa Nhà trường với các địa phương, các doanh nghiệp và hệ thống giáo dục phổ thông

- *Nâng cao công tác đảm bảo chất lượng*

Thực hiện kiểm định chất lượng chương trình đào tạo theo chuẩn quốc gia và quốc tế. rà soát, quy hoạch các ngành đào tạo theo lộ trình KĐCL; ưu tiên KĐCL chương trình theo chuẩn AUN

- *Phát triển đội ngũ cán bộ giảng dạy, nghiên cứu và quản lý*

Quy hoạch đội ngũ phù hợp với yêu cầu phát triển đến năm 2025 và 2030 về chất lượng và quy mô. Có chính sách hỗ trợ cán bộ đi đào tạo, công bố kết quả NCKH, tham dự các hội nghị, hội thảo khoa học cấp quốc gia và quốc tế.

- *Quản lý và sử dụng có hiệu quả các nguồn lực tài chính.*

Phương châm “Việc gì cần thì lớn mấy cũng chi, việc gì không cần thì một đồng cũng không lãng phí”.

- *Tăng cường chất lượng và hiệu quả công tác hợp tác quốc tế*

Thiết lập các mối quan hệ đào tạo và NCKH liên kết với các đối tác nước ngoài, các chương trình trao đổi sinh viên, học sinh và các học giả; tăng cường các đầu mối quan hệ hợp tác quốc tế mới để có được thêm nhiều nguồn tài trợ học bổng, cơ sở vật chất, trang thiết bị, tài liệu sách vở và chất xám phục vụ công tác đào tạo và NCKH. Khai thác mọi nguồn lực đảm bảo số lượng giáo viên nước ngoài giảng dạy tại Trường hàng năm.

Triển khai các chương trình trao đổi cán bộ ngắn hạn với Đài Loan, Thái Lan, Hàn Quốc, Trung Quốc... Triển khai chương trình trao đổi học sinh và sinh viên trên tinh thần tự nguyện đóng góp của sinh viên với tất cả các nước có ngôn ngữ đang dạy tại Trường.

## **2.3. CÁC CHỈ TIÊU CƠ BẢN**

### **2.3.1. Về đào tạo**

#### *2.3.1.1. Mở mới chương trình đào tạo*

- Cử nhân (chính quy, liên thông, vừa học vừa làm): 2 chương trình
- Thạc sĩ: 2 chương trình
- Tiến sĩ: 1 chương trình

#### *2.3.1.2. Quy mô tuyển sinh*

- Cử nhân: 1.500 sv/ năm
- Thạc sĩ: 200 HV/ năm
- Tiến sĩ: 5 NCS

#### *2.3.1.3. Quy mô đào tạo*

- Cử nhân: 8000 – 9.000 SV/ năm

- Thạc sĩ: 800 – 900 HV cao học
- Tiến sĩ: 10 – 15 NCS
- 2.3.1.4. *Tỷ lệ tốt nghiệp*
  - Cử nhân: 90%
  - Thạc sĩ: 85%
  - Tiến sĩ: 80%
- 2.3.1.5. *Tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp có việc làm*
  - 95% sinh viên tốt nghiệp có việc làm sau 1 năm
  - 70% sinh viên tốt nghiệp có việc làm đúng chuyên môn sau 1 năm
- 2.3.1.6. *Xây dựng đề cương môn học, giáo trình, học liệu*
  - 100% môn học có đề cương được biên soạn đảm bảo giảng dạy theo tín chỉ
  - 80% môn học có giáo trình học liệu phục vụ giảng dạy học tập

### 2.3.2. Nghiên cứu khoa học

- Giảng viên tham gia nghiên cứu khoa học: 100%
- 50% giảng viên là thạc sĩ, 100% giảng viên là tiến sĩ có 1 bài nghiên cứu đăng trên tạp chí có uy tín trong nước, hoặc báo có tại hội nghị, hội thảo khoa học quốc gia (hoặc quốc tế)
- Tỷ lệ số bài báo quốc tế: phần đầu mỗi năm đều có bài báo đăng tạp chí quốc tế,
- Sách chuyên khảo: mỗi năm xuất bản 2 cuốn sách chuyên khảo
- Hội thảo quốc tế: 1 – 2 hội thảo / năm
- Đề tài nghiên cứu: 20 đề tài mỗi năm, cấp bộ/nhà nước: 1 đề tài /năm
- Tỷ lệ cán bộ tham gia hoạt động nghiên cứu khoa học/đề tài: 10 CBGD/đề tài
- Nhóm nghiên cứu: xây dựng 1- 2 nhóm nghiên cứu, trong đó có 1 nhóm nghiên cứu mạnh
- Chuyển giao kết quả nghiên cứu: có sản phẩm nghiên cứu được chuyển giao cho các doanh nghiệp
- Giải thưởng NCKH sinh viên/năm: giải cấp trường: 5 SV/ năm, phần đầu có giải thưởng cấp bộ.
- Tăng tỷ lệ kinh phí cho hoạt động NCKH/ CBGD đạt 8.000.000đ / CBGD

### 2.3.3. Phục vụ cộng đồng

- Đào tạo phục vụ cộng đồng:
- + Số lượng chương trình đào tạo theo hướng tích cực đem lại lợi ích cho xã hội: 5 chương trình
- + Đào tạo các khóa học ngắn hạn: 10 khóa học/năm
- Nghiên cứu khoa học



- + Đối với giảng viên: 01 đề tài/ GV/năm
- + Đối với sinh viên: 30 đề tài/năm
- Tư vấn chia sẻ kinh nghiệm
- + Hội thảo: 02 hội thảo /năm
- + Tư vấn hướng nghiệp: 02 lần/năm
- Các hoạt động thiện nguyện: 10 – 15 hoạt động/năm

### **2.3.3. Bộ máy tổ chức và nhân lực**

#### *2.3.3.1. Bộ máy tổ chức*

**Về số lượng:** Mở khoa Y, khoa giáo dục quốc phòng, thành lập Trung tâm Sản xuất chế biến Dược phẩm;

**Về chất lượng:** Quản trị đại học theo mô hình quản trị đại học tiên tiến.

#### *2.3.3.2. Đội ngũ nhân lực*

**Về số lượng:** Đến năm 2022:

- Tổng số cán bộ cơ hữu: 500 người, trong đó 75% là cán bộ giảng dạy
- Tỷ lệ sinh viên/ CBGD: 25 SV/CBGD
- Tỷ lệ CBGD có trình độ SĐH: 70 %, tiến sĩ 40%
- Tỷ lệ Giảng viên có trình độ Phó giáo sư trở lên đạt 15%
- Tỷ lệ giảng viên có thể giảng dạy chuyên môn bằng tiếng nước ngoài: 15%
- Tỷ lệ cán bộ quản lý sử dụng tốt tiếng Anh trong giao tiếp: 15%
- 95% cán bộ quản lý được đào tạo bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ và ngoại ngữ theo tiêu chuẩn quản trị đại học tiên tiến

### **2.3.4. Hợp tác và phát triển**

*Hoạt động hợp tác phát triển đạt hiệu quả cao, góp phần nâng cao vai trò và vị thế của Trường trên các diễn đàn của tổ chức khoa học quốc tế và mạng lưới các trường đại học tiên tiến Châu Á.*

- Số đối tác phát triển: 5
- Số chương trình hợp tác: 3
- Số chương trình liên kết đào tạo quốc tế: 2
- Số Dự án, chương trình nghiên cứu liên kết với bên ngoài trong;
- Số Chuyên gia nước ngoài đến làm việc tại Trường: 20 – 30 lượt

### **2.3.5. Đảm bảo khảo thí và đảm bảo chất lượng**

Phân đầu đến năm 2022, Trường Đại học Đại Nam có:

- 5% chương trình đào tạo được tự đánh giá hoặc kiểm định chất lượng theo tiêu chuẩn quốc gia
- Đến năm 2022, có hệ thống ĐBCL bên trong đạt tiêu chuẩn kiểm định chất lượng cơ sở giáo dục đại học. Hệ thống đảm bảo chất lượng nội bộ được hoàn thiện và triển khai đồng bộ
- Phân đầu 1 chương trình đào tạo được kiểm định chất lượng theo tiêu chuẩn AUN
- Số lượng các môn học có ngân hàng đề thi, các môn học có bộ câu hỏi thi: 10 môn
- Số cuộc khảo sát điều tra hoạt động đào tạo của Nhà trường: 2 cuộc/ năm
- 100% Số chương trình đào tạo (đại học & SĐH) được xây dựng theo chuẩn đầu ra

### **2.3.6. Truyền thông**

*Vận hành và khai thác hiệu quả website của Trường phục vụ công tác đào tạo, NCKH; chuyên nghiệp hóa hoạt động truyền thông và xuất bản.*

- Số đơn vị đào tạo và các trung tâm có 1 website riêng;
- Số module chuyên sâu trên website được mở mới (giới thiệu ấn phẩm; sự kiện/ hội nghị/ hội thảo; nhân sự; cựu sinh viên; forum sinh viên; giao lưu trực tuyến)
- Xây dựng cơ sở liệu điện tử
- Số sự kiện truyền thông của Trường được tổ chức.

### **2.3.7. Kế hoạch tài chính**

Tạo được nguồn lực tài chính bền vững đáp ứng yêu cầu xây dựng, phát triển của nhà trường.

### **2.3.8. Cơ sở vật chất**

- Khai thác có hiệu quả cơ sở vật chất hiện có tại khu vực 1 và khu vực 2
- Xây dựng cơ sở hạ tầng công nghệ thông tin tốt, phục vụ đào tạo và nghiên cứu khoa học
- Mỗi cán bộ giảng viên có một tài khoản truy cập nội bộ
- Trên khai xây dựng 4 tòa nhà lớn tại quần thể ĐHĐN tại phố Xóm, quận Hà Đông Hà Nội dự kiến hoàn thành vào năm 2025. Các tòa nhà xây dựng theo tiêu chuẩn chất lượng cao, được trang bị hệ thống sử dụng và quản lý hiện đại

## **2.4. CÁC GIẢI PHÁP THỰC HIỆN KẾ HOẠCH**

### **2.4.1. Nâng cao chất lượng và hiệu quả của công tác đào tạo**

- Tập trung đẩy mạnh thực hiện đào tạo theo tín chỉ.

- Đổi mới nội dung và phương pháp giảng dạy các chương trình đào tạo hiện có. Đổi mới, cập nhật giáo trình, nguồn học liệu, sử dụng CNTT trong giảng dạy.
- Thực hiện việc điều chỉnh về cơ bản các chương trình đào tạo, hoàn thành trước tháng 6/2020, kèm theo những thay đổi về phương pháp tổ chức đào tạo, phương pháp giảng dạy và kiểm tra đánh giá, cung cấp nguồn học liệu cho người học.
- Duy trì quy mô đào tạo SDH hiện đang thực hiện tại Hà Nội để nâng cao chất lượng theo hướng tăng cường ứng dụng thực tế. Đổi mới các chương trình đào tạo và nâng cao năng lực quản lý theo chuẩn quốc gia.
- Xây dựng Bộ tiêu chuẩn đầu ra cho tất cả các chương trình đào tạo và xây dựng một số chương trình đào tạo theo cách tiếp cận CDIO;
- Triển khai hợp tác đào tạo với các doanh nghiệp, cơ quan, giữa các đơn vị, trường đại học, viện nghiên cứu để nâng cao chất lượng đào tạo, đáp ứng nhu cầu xã hội, nâng cao khả năng tìm việc làm của người học.
- Tích cực tham gia các dự án đào tạo ĐH và SDH, bồi dưỡng giáo viên, ứng dụng CNTT trong giảng dạy ngoại ngữ. Tham gia tích cực trong các dự án về KĐCL, dự án giảng dạy ngoại ngữ trong hệ thống giáo dục quốc dân.

#### **2.4.2. Nâng cao chất lượng và hiệu quả công tác NCKH**

- Tiếp tục từng bước hoàn thiện các khâu quản lý công tác khoa học – công nghệ của Trường theo hướng có sản phẩm đầu ra rõ ràng, kết hợp NCKH với đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn – nghiệp vụ của đội ngũ đi đôi với thực hiện nhiệm vụ chung của Nhà trường. Đẩy mạnh hợp tác NCKH với các đơn vị ngoài Trường, trong nước và quốc tế, giữa các đơn vị trong Trường và giữa các cá nhân trong một đơn vị.
- Đảm bảo mỗi đề tài NCKH phải có kết quả là một bài báo đăng trong các tạp chí chuyên ngành cấp quốc gia trở lên hay báo cáo tại các hội nghị, hội thảo khoa học cấp quốc gia, quốc tế.
- Thực hiện có hiệu quả chương trình xây dựng đội ngũ cán bộ đáp ứng nhiệm vụ được giao, đặc biệt là chương trình bồi dưỡng cán bộ trẻ, chuyên sâu, cán bộ đầu ngành của Trường. Nâng cao một bước đáng kể trình độ chung của đội ngũ cán bộ giảng dạy, cán bộ nghiên cứu.
- Tích hợp chặt chẽ NCKH với đào tạo sau đại học, thực hiện các phương thức hỗ trợ học viên cao học, nghiên cứu sinh thông qua việc giao nhiệm vụ nghiên cứu cụ thể gắn với đề tài nghiên cứu của giảng viên hướng dẫn.
- Ứng dụng CNTT xây dựng hệ thống học liệu mở phục vụ công tác đào tạo, NCKH và cung cấp dịch vụ cho xã hội. Xây dựng cơ sở học liệu điện tử, cung cấp dịch vụ Internet cho CBGV và HSSV. Đẩy mạnh việc đưa lên mạng của Nhà trường toàn bộ các thông tin về hoạt động của Nhà trường nhất là các thông tin về đào tạo và NCKH.
- Nâng cao năng lực nghiên cứu cho các giảng viên thông qua việc tổ chức các lớp đào tạo và bồi dưỡng về phương pháp nghiên cứu, tạo điều kiện thuận lợi cho các giảng viên có cơ hội tham dự các hội nghị, hội thảo quốc tế (trong và ngoài nước) cũng như tham

gia các dự án nghiên cứu với các đối tác bên ngoài.

#### **2.4.3. Nâng cao công tác đảm bảo chất lượng**

- Phát triển nguồn nhân lực hệ thống ĐBCL bên trong, hoàn thiện mạng lưới ĐBCL trong Đại học Đại Nam
- Nâng cao năng lực, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho cán bộ làm công tác ĐBCL; tuyên truyền sâu rộng về vai trò, ý nghĩa của ĐBCL trong việc thực hiện sứ mạng của Đại học Đại Nam nhằm tạo sự đồng thuận và thu hút tất cả đội ngũ cán bộ, giảng viên và người học tham gia tích cực vào việc xây dựng và thực hiện văn hóa chất lượng ở Đại học Đại Nam.
- Kiểm định chất lượng chương trình đào tạo theo chuẩn quốc gia và quốc tế. Rà soát, quy hoạch các ngành đào tạo theo lộ trình KĐCL; ưu tiên KĐCL quốc tế và đối sánh các chương trình thuộc nhiệm vụ chiến lược, các chương trình đào tạo chất lượng cao, đào tạo tài năng; tự đánh giá chất lượng và đăng ký KĐCL chương trình theo chuẩn AUN; thực hiện đối sánh chương trình đào tạo theo các chỉ số ĐBCL cốt lõi của các trường đại học tiên tiến.

#### **2.4.4. Phát triển đội ngũ cán bộ giảng dạy, nghiên cứu và quản lý**

- Quy hoạch đội ngũ phù hợp với yêu cầu phát triển đến năm 2025 về chất lượng và quy mô.
- Tiếp tục thực hiện chương trình đào tạo tiến sĩ và áp dụng các chính sách hỗ trợ cán bộ đi đào tạo, công bố kết quả NCKH, tham dự các hội nghị, hội thảo khoa học cấp quốc gia và quốc tế.
- Nâng cao chất lượng cuộc sống của đội ngũ cán bộ, giảng viên và nhân viên thông qua việc tạo các công việc có thu nhập cao, cải thiện môi trường làm việc thân thiện, áp dụng các chính sách mang lại cơ hội phát triển và cống hiến cho đội ngũ.
- Hoàn thiện hệ thống văn bản quản lý và ban hành một số quy chế, quy định mang tính đặc thù của Trường, đảm bảo sự thống nhất, liên thông và phối hợp giữa các đơn vị trong quản lý, đào tạo, NCKH, dịch vụ và hợp tác phát triển.
- Đổi mới công tác tuyển dụng, sử dụng cán bộ: Công tác định biên, tuyển dụng, bố trí - sử dụng, đãi ngộ được thực hiện theo nguyên tắc, nội dung và phương pháp của quản trị nhân lực hiện đại. Chú trọng đánh giá định kỳ các loại nhân lực theo chất lượng và hiệu quả bằng các bộ tiêu chí theo từng vị trí công việc cụ thể làm căn cứ cho việc đề ra chính sách và chế độ đãi ngộ.
- Đầu tư có trọng điểm và có chính sách thu hút nhân tài để phát triển đội ngũ cán bộ đầu đàn, đầu ngành và các chuyên gia vào làm việc hoặc cộng tác trong hoạt động đào tạo, nghiên cứu, hợp tác phát triển, dịch vụ, kinh doanh... của Trường. Thực hiện giải pháp đột phá, mời doanh nhân giỏi, trình độ cao và các chuyên gia nước ngoài (Việt kiều, người nước ngoài) tham gia công tác quản lý, giảng dạy của Nhà trường.

#### **2.4.5. Quản lý và sử dụng có hiệu quả các nguồn lực tài chính.**

Phương châm “Việc gì cần thì lớn mấy cũng chi, việc gì không cần thì một đồng cũng không lãng phí”

Thành lập một số cơ sở kinh doanh dịch vụ (doanh nghiệp, trung tâm,...) tạo nguồn thu cho Trường. Thí điểm cổ phần hoá một số đơn vị để huy động các nguồn vốn phát triển của xã hội.

#### **2.4.6. Tăng cường chất lượng và hiệu quả công tác hợp tác quốc tế**

- Đổi mới công tác quản lý theo hướng có sản phẩm đầu ra cụ thể. Thiết lập các mối quan hệ đào tạo và NCKH liên kết với các đối tác nước ngoài, các chương trình trao đổi sinh viên, học sinh và các học giả.

- Tăng cường các đầu mối quan hệ hợp tác quốc tế mới để có được thêm nhiều nguồn tài trợ học bổng, cơ sở vật chất, trang thiết bị, tài liệu sách vở và chất xám phục vụ công tác đào tạo và NCKH; tăng các chương trình giao lưu, trao đổi giảng viên và HSSV. Khai thác mọi nguồn lực đảm bảo số lượng giáo viên nước ngoài giảng dạy tại Trường hàng năm.

- Khai thác, huy động các nguồn tài trợ và sự giúp đỡ của các doanh nghiệp phục vụ công tác đào tạo và NCKH. Phát huy hiệu quả của các chương trình hợp tác về NCKH, trao đổi với các trường đại học của các nước như: Nhật Bản, Trung Quốc, Hàn Quốc...

- Triển khai các chương trình trao đổi cán bộ ngắn hạn với Đài Loan, Thái Lan, Hàn Quốc, Trung Quốc... Triển khai chương trình trao đổi học sinh và sinh viên trên tinh thần tự nguyện đóng góp của sinh viên với tất cả các nước có ngôn ngữ đang dạy tại Trường

- Tăng cường hợp tác với các doanh nghiệp nhằm thúc đẩy và hỗ trợ công tác nghiên cứu của giảng viên cũng như công tác thực tập của sinh viên. Qua đó phát triển đội ngũ giảng viên kiêm nhiệm, thỉnh giảng là các lãnh đạo doanh nghiệp uy tín.

#### **2.4.7. Các giải pháp có liên quan đến phát triển văn hóa cộng đồng và thương hiệu**

- *Tạo môi trường làm việc năng động, thi đua lành mạnh, nâng cao thu nhập cho cán bộ, công tác viên; đề cao tinh thần hợp tác và chia sẻ với những điều kiện làm việc tốt nhất để mỗi thành viên tự hào, muốn cống hiến và gắn kết với Nhà trường.*

- *Triển khai tích cực, có hệ thống công tác xây dựng và phát triển thương hiệu. Xây dựng hình ảnh Đại học Đại Nam gắn với các giá trị cốt lõi của Nhà trường nhằm tăng uy tín, sức hấp dẫn với xã hội.*

### **2.5. CÁC ĐIỀU KIỆN THỰC HIỆN KẾ HOẠCH**

#### **2.5.1. Thống nhất về mặt tư tưởng, nhận thức**

Kế hoạch phát triển 5 năm ở trên chỉ có thể được thực hiện khi có sự *thống nhất về mặt tư tưởng, nhận thức, sự quyết tâm cao* của HĐQT, BGH, *sự đồng lòng và nhất trí cao* của Lãnh đạo các đơn vị và của từng cán bộ, giảng viên, nhân viên của Nhà trường. Sự thành công trong thực hiện kế hoạch 5 năm của Trường sẽ phụ thuộc vào nỗ lực và tâm huyết của tất cả các thành viên của Trường.

### **2.5.2. Đảm bảo nguồn lực về tài chính, nhân lực và CSVC**

Tài chính, Nhân lực và CSVC là 3 điều kiện không thể thiếu để thực hiện thành công kế hoạch phát triển 5 năm. Nguồn lực tài chính cần được cung cấp đầy đủ, đúng thời điểm và tương xứng với mục tiêu kế hoạch đặt ra. Nguồn nhân lực cần được đảm bảo đủ về số lượng cũng như chất lượng. Cơ sở vật chất phải đảm bảo được các yêu cầu cơ bản để nguồn nhân lực có thể phát huy được ở mức cao nhất mọi tiềm năng và thể mạnh của mỗi cá nhân trong việc thực hiện các mục tiêu kế hoạch đặt ra.

## **2.6. TỔ CHỨC THỰC HIỆN, GIÁM SÁT VÀ ĐÁNH GIÁ VIỆC THỰC HIỆN KẾ HOẠCH**

### **2.6.1. Tổ chức thực hiện**

Kế hoạch 5 năm được cụ thể hóa thành kế hoạch, nhiệm vụ năm học của Nhà trường, được phổ biến rộng rãi đến từng phòng, ban, trung tâm, khoa và các bộ môn trực thuộc trong toàn Trường.

Các đơn vị trong Trường xây dựng kế hoạch, nhiệm vụ năm học của đơn vị mình trên cơ sở kế hoạch, nhiệm vụ chung của Nhà trường và tổ chức triển khai thực hiện kế hoạch đề ra. Các tổ chức Công đoàn, Đoàn Thanh niên, Hội Sinh viên chủ động, sáng tạo xây dựng kế hoạch hành động thực hiện kế hoạch 5 năm của Trường.

Hàng năm, Trường tổ chức đánh giá việc thực hiện kế hoạch 5 năm (vào dịp tổ chức hội nghị CBVC và tổng kết năm học), trên cơ sở đó xác định, điều chỉnh mục tiêu, chỉ tiêu của Trường trong năm học tiếp theo cho phù hợp với thực tiễn.

Đến năm 2022 sẽ tổ chức đánh giá toàn diện kế hoạch 5 năm của Nhà trường, làm căn cứ cho việc xây dựng và thực hiện kế hoạch 5 năm cho giai đoạn tiếp theo.

### **2.6.2. Giám sát và đánh giá thực hiện kế hoạch**

#### *2.6.2.1. Thành lập Ban kiểm tra, giám sát việc thực hiện Kế hoạch*

Để công việc kiểm tra, giám sát thực hiện Kế hoạch có hiệu quả cần thành lập Ban kiểm tra, giám sát việc thực hiện kế hoạch, bao gồm:

- 01 Trưởng ban (Phó Hiệu trưởng phụ trách, được Hiệu trưởng ủy quyền)
- 01 Phó Trưởng ban (Trưởng phòng Đào tạo)
- 01 Thư ký tổng hợp có khả năng tổng hợp, phân tích số liệu và viết báo cáo về các nội dung có liên quan đến công tác giám sát và đánh giá
- Chuyên viên kế hoạch tại các Phòng/ Ban/ Bộ phận/ Trung tâm

#### *2.6.2.2. Trách nhiệm của Ban kiểm tra, giám sát*

- Đôn đốc, kiểm tra và giám sát thực hiện các nhiệm vụ kế hoạch của các đơn vị (Phòng/ Ban/ Bộ phận/ Trung tâm).
- Báo cáo hàng tháng: cuối mỗi tháng, thu thập, tổng hợp các số liệu và chuẩn bị báo cáo kết quả, tiến độ thực hiện kế hoạch nhiệm vụ hàng năm.

- Tổ chức sơ kết công tác kế hoạch: sau 6 tháng thực hiện kế hoạch, tổ chức sơ kết và điều chỉnh kế hoạch (nếu cần).

- Báo cáo hàng năm: cuối mỗi năm học, thu thập, tổng hợp các số liệu và chuẩn bị báo cáo kết quả, tiến độ thực hiện kế hoạch nhiệm vụ hàng năm.

- Tổ chức tổng kết công tác kế hoạch: cuối năm học tổ chức đánh giá tổng kết tình hình thực hiện nhiệm vụ năm học và chuẩn bị các nhiệm vụ kế hoạch cho năm học tới.

#### 2.6.2.3. Trách nhiệm của Trường các đơn vị (Phòng/ Ban/ Bộ phận/ Khoa/ Trung tâm)

- Hàng tháng báo cáo đánh giá kết quả thực hiện các nhiệm vụ được giao.
- Cung cấp các số liệu phục vụ công tác giám sát và đánh giá thực hiện kế hoạch.
- Đề xuất điều chỉnh kế hoạch và các giải pháp thực hiện các nhiệm vụ tiếp theo.

6.2.4. Việc giám sát và đánh giá kế hoạch được dựa vào các mục tiêu và các chỉ tiêu kế hoạch 5 năm và hàng năm. Sau 5 năm thực hiện kế hoạch, tổ chức đánh giá toàn diện làm căn cứ cho việc xây dựng kế hoạch 5 năm tiếp theo.

## 2.7. MỘT SỐ RỦI RO KHI THỰC HIỆN KẾ HOẠCH VÀ GIẢI PHÁP KHÁC PHỤC

### 2.7.1. Rủi ro về môi trường kinh tế xã hội

*Rủi ro môi trường kinh tế xã hội gồm:* Tốc độ phát triển kinh tế tăng cao, tốc độ và tỷ lệ lạm phát; tốc độ hội nhập kinh tế quốc tế nói chung và hội nhập trong lĩnh vực đào tạo nói riêng. Các yếu tố này sẽ tác động đến lĩnh vực giáo dục đại học làm ảnh hưởng đến việc thu hút các nguồn lực cho các cơ sở đào tạo.

*Tác động:* Rủi ro này có tác động không lớn và không ảnh hưởng trực tiếp tới đến tính khả thi của kế hoạch 5 năm.

*Giải pháp:* Thực hiện các biện pháp đa dạng hóa và tăng cường nguồn thu; phát triển và khai thác hiệu quả hợp tác với các đối tác trong và ngoài nước để có thể thu hút được các nguồn lực cho Trường.

### 2.7.2. Rủi ro về mặt cơ chế, chính sách

*Rủi ro về mặt cơ chế, chính sách bao gồm:* Sự thay đổi về cơ chế chính sách đặc biệt trong vấn đề tự chủ ở các cơ sở công lập; sự chưa rõ ràng và thống nhất trong hướng dẫn và ban hành văn bản thực hiện cơ chế mới. Các yếu tố này sẽ tác động trực tiếp đến các hoạt động của các trường đại học công lập nói chung và trường ĐH ĐẠI NAM nói riêng.

*Tác động:* Rủi ro này có ảnh hưởng lớn đến toàn bộ các hoạt động và các chỉ tiêu nhiệm vụ kế hoạch hướng đến mục tiêu giai đoạn 5 năm và chiến lược phát triển của Trường.

*Rủi ro về các điều kiện thực hiện thực hiện bao gồm:* các điều kiện thực hiện kế hoạch đã được đề ra không được đáp ứng đủ, trong đó đặc biệt là các điều kiện liên quan đến các nguồn lực: tài chính, nhân lực và cơ sở vật chất; nguồn lực hiện tại của Nhà trường còn hạn chế.

*Tác động:* Rủi ro này sẽ tác động trực tiếp đến việc thực hiện kế hoạch phát triển 5 năm của Trường dẫn đến khả năng phải điều chỉnh chỉ tiêu hoặc hủy bỏ nhiệm vụ.

*Giải pháp:* Trường sẽ chủ động các nguồn lực dự phòng để đối phó khi có rủi ro xảy ra

#### 2.7.4. Rủi ro về cách thức triển khai và quản lý kế hoạch

*Rủi ro về cách thức triển khai và quản lý kế hoạch bao gồm:* chỉ đạo thực hiện kế hoạch không sát sao; công tác kiểm tra, đánh giá không thường xuyên, không rõ ràng, minh bạch; không đánh giá được hiệu quả.

*Tác động:* Rủi ro này sẽ tác động trực tiếp đến việc thực hiện và hoàn thành các nhiệm vụ trong Kế hoạch.

*Giải pháp:* Xây dựng và ban hành Bộ chỉ tiêu đánh giá kế hoạch (định lượng) cho từng mảng hoạt động của Nhà trường và thành lập Ban kiểm tra, giám sát việc thực hiện Kế hoạch.

#### 2.7.5. Rủi ro về sự biến động trong lãnh đạo Nhà trường

*Rủi ro về sự biến động trong lãnh đạo Nhà trường:* thay đổi các thành viên trong Ban giám hiệu đặc biệt là người đứng đầu - Hiệu trưởng.

*Tác động:* Rủi ro này sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến việc chỉ đạo thực hiện và hoàn thành kế hoạch.

*Giải pháp:* Các chỉ tiêu kế hoạch của Nhà trường được xây dựng từ cơ sở (các đơn vị); được thảo luận và thống nhất trong toàn Trường. Mặt khác, Trường có đội ngũ các Trường, phó các đơn vị, những người trực tiếp thực hiện Kế hoạch, đã có kinh nghiệm và khá chuyên nghiệp.

HIỆU TRƯỞNG ✓  
  
PGS.TS. PHAN TRỌNG PHÚC