



Tạp chí điện tử
Khoa học và Công nghệ Giao thông
Trang website: <https://jstt.vn/index.php/vn>



Article info

Type of article:

Original research paper

DOI:

<https://doi.org/10.58845/jstt.utt.2025.vn.5.3.91-102>

*Corresponding author:

Email address:

tuantt83@utt.edu.vn

Received: 02/06/2025

Received in Revised Form:
15/09/2025

Accepted: 22/09/2025

Quality of university lecturers under the lens of AUN-QA accreditation: a practical analysis in Vietnam

Do Thi Thu Phuong, Nguyen Bich Hue, Tuan The Tran*

University of Transport Technology, 54 Trieu Khuc, Thanh Liet, Hanoi, Vietnam

email: phuongdtt@utt.edu.vn; huenb@utt.edu.vn, tuantt83@utt.edu.vn

Abstract: This paper focuses on analyzing the current status of university lecturers' quality in Vietnam from the perspective of the AUN-QA accreditation framework. By examining criteria related to academic qualifications; teaching competence and the application of technology in education; scientific research activities; foreign language proficiency; and continuous professional development, the study clarifies the extent to which Vietnamese higher education institutions meet regional accreditation requirements. The findings reveal that although there have been notable improvements in faculty quality, certain gaps remain when compared to international standards—particularly in research capacity and global integration. Based on this analysis, the paper proposes both foundational and complementary solutions to enhance faculty quality, aiming toward sustainable development and deeper integration of Vietnamese higher education within the ASEAN region.

Keywords: Lecturer Quality, AUN-QA Standard, Higher Education in Vietnam, Evaluation of Lecturer Quality, Professional Development.



Thông tin bài viết

Dạng bài viết:

Bài báo nghiên cứu

DOI:

<https://doi.org/10.58845/jstt.utt.2025.vn.5.3.91-102>

***Tác giả liên hệ:**

Địa chỉ Email:

tuantt83@utt.edu.vn

Ngày nộp bài: 02/06/2025

Ngày nộp bài sửa: 15/09/2025

Ngày chấp nhận: 22/09/2025

Chất lượng giảng viên nhìn từ góc độ kiểm định AUN-QA: nghiên cứu thực tiễn tại Việt Nam

Đỗ Thị Thu Phương, Nguyễn Bích Huệ, Trần Thế Tuấn*

Trường Đại học Công nghệ Giao thông vận tải, 54 Triều Khúc, Thanh Liệt, Hà Nội, Việt Nam

Tóm tắt: Bài viết tập trung phân tích thực trạng chất lượng đội ngũ giảng viên đại học Việt Nam dưới góc nhìn của bộ tiêu chuẩn kiểm định AUN-QA. Thông qua việc khảo sát các tiêu chí liên quan đến giảng viên như trình độ học thuật; năng lực giảng dạy và ứng dụng công nghệ trong giáo dục; hoạt động nghiên cứu khoa học; khả năng ngoại ngữ và phát triển chuyên môn liên tục, bài viết làm rõ mức độ đáp ứng của các cơ sở giáo dục đại học Việt Nam đối với yêu cầu kiểm định khu vực. Kết quả cho thấy đội ngũ giảng viên đã có nhiều chuyển biến tích cực nhưng vẫn còn tồn tại khoảng cách nhất định so với chuẩn mực quốc tế, đặc biệt ở năng lực nghiên cứu và hội nhập. Từ đó, bài viết đề xuất các giải pháp nền tảng và hỗ trợ nhằm nâng cao chất lượng giảng viên, hướng tới phát triển bền vững và hội nhập giáo dục đại học trong khu vực ASEAN.

Từ khóa: Chất lượng giảng viên, Tiêu chuẩn AUN-QA, Giáo dục đại học tại Việt Nam, Đánh giá chất lượng giảng viên, Phát triển chuyên môn.

1. Đặt vấn đề

Chất lượng đội ngũ giảng viên giữ vai trò trung tâm trong việc đảm bảo hiệu quả đào tạo, uy tín học thuật và sự phát triển bền vững của các cơ sở giáo dục đại học. Một đội ngũ giảng viên có trình độ chuyên môn cao và năng lực sư phạm vững vàng không chỉ đảm bảo việc truyền đạt tri thức hiệu quả, mà còn đóng góp quan trọng vào hoạt động nghiên cứu và gắn kết đại học với xã hội. Thực tế cho thấy, đến năm 2023, Việt Nam có khoảng 77.000 giảng viên đại học, trong đó chỉ 33% có trình độ tiến sĩ, thấp hơn đáng kể so với tỷ lệ trung bình trên 60% ở các nước ASEAN phát triển hơn như Thái Lan hay Malaysia (ASEAN University Network, 2022) [1]. Điều này cho thấy Việt Nam vẫn còn khoảng cách lớn trong việc nâng cao năng lực đội ngũ theo chuẩn khu vực.

Trong bối cảnh hội nhập giáo dục, Mạng lưới

các trường đại học ASEAN (ASEAN University Network – AUN) đã xây dựng hệ thống đảm bảo chất lượng AUN-QA, được xem là bộ tiêu chuẩn tiên tiến nhằm cải tiến liên tục chất lượng đào tạo. Đến tháng 8/2024, Việt Nam có 517 chương trình đào tạo từ 34 cơ sở giáo dục đại học được công nhận đạt chuẩn AUN-QA, đứng thứ 2 khu vực ASEAN về số lượng chương trình được đánh giá. Tuy nhiên, khi phân tích chi tiết theo từng tiêu chí, đặc biệt là nhóm tiêu chí liên quan đến giảng viên, kết quả cho thấy sự không đồng đều đáng kể. Ví dụ, nhiều trường đạt điểm cao ở tiêu chí 4.1 (trình độ học thuật), nhưng lại chưa đáp ứng tốt tiêu chí 4.6 (cơ chế đãi ngộ và tạo động lực), dẫn đến tình trạng chảy máu chất xám và tỷ lệ giảng viên trẻ rời bỏ hệ thống đại học lên tới gần 37% trong giai đoạn 2018–2022. Như vậy, dù đã có nhiều công trình phân tích tổng quan về chất lượng giáo dục đại học

hoặc một số nghiên cứu trường hợp riêng lẻ, vẫn còn thiếu các phân tích hệ thống về mức độ đáp ứng của đội ngũ giảng viên Việt Nam theo toàn bộ 7 tiêu chí thuộc Area 4 – Academic Staff trong AUN-QA (phiên bản 4.0). Đặc biệt, sự đối sánh giữa các nhóm ngành (kỹ thuật, kinh tế, xã hội – nhân văn) và so sánh với chuẩn mực quốc tế vẫn chưa được khai thác đầy đủ.

Xuất phát từ đó, bài báo này tập trung phân tích thực trạng chất lượng giảng viên tại các cơ sở giáo dục đại học Việt Nam dưới góc độ đánh giá theo chuẩn AUN-QA, đồng thời đề xuất một số giải pháp nâng cao hiệu quả triển khai tiêu chuẩn này trong thực tế.

2. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết sử dụng phương pháp nghiên cứu định tính kết hợp với phân tích tài liệu và chính sách nhằm làm rõ thực trạng chất lượng đội ngũ

giảng viên đại học Việt Nam dưới góc nhìn của hệ thống kiểm định chất lượng AUN-QA. Phương pháp tiếp cận này cho phép nghiên cứu khai thác các dữ liệu thứ cấp có sẵn, đồng thời phân tích mối liên hệ giữa các tiêu chí kiểm định khu vực với chính sách và điều kiện thực tiễn tại Việt Nam.

Dữ liệu đầu vào của nghiên cứu bao gồm: (i) các báo cáo kiểm định AUN-QA đã công bố từ các trường đại học tại Việt Nam; (ii) thống kê chính thức của Bộ Giáo dục và Đào tạo, đặc biệt là dữ liệu HEMIS về đội ngũ giảng viên; (iii) văn bản chính sách như Thông tư 01/2024 về tiêu chuẩn giảng viên, Đề án 89 về đào tạo tiến sĩ, và các chương trình bồi dưỡng chuyên môn khác; (iv) cơ sở dữ liệu khoa học quốc tế (Scopus, QS Rankings, AUN); cùng với (v) các bài báo khoa học và phân tích từ chuyên gia trong lĩnh vực giáo dục đại học.

Bảng 1. Các tiêu chí AUN-QA liên quan đến giảng viên (Academic Staff)

Mã tiêu chí	Nội dung tiêu chí	Ý nghĩa trong phân tích
4.1	Academic staff are competent for teaching and learning.	Năng lực giảng viên về chuyên môn, kỹ năng sư phạm, thái độ nghề nghiệp.
4.2	Academic staff are sufficient to achieve the programme outcomes.	Số lượng và cơ cấu giảng viên phù hợp để đảm bảo thực hiện chương trình.
4.3	Recruitment and selection criteria including ethics and academic freedom are determined and communicated.	Quy trình tuyển dụng minh bạch, chú trọng phẩm chất và chuyên môn.
4.4	Competences of academic staff are identified and evaluated.	Có đánh giá năng lực định kỳ; phản hồi từ người học, đồng nghiệp.
4.5	Training and developmental needs of academic staff are identified and activities are implemented to fulfill them.	Chính sách bồi dưỡng chuyên môn liên tục, học tập suốt đời.
4.6	Performance management including rewards and recognition is implemented to motivate and support teaching and learning.	Cơ chế đãi ngộ, khuyến khích giảng viên gắn bó và phát triển.
4.7	The types and quantity of research activities by academic staff are established, monitored, and benchmarked for improvement.	Khối lượng và chất lượng nghiên cứu của giảng viên; có đối sánh để cải thiện.

Nguồn: Area 4: Academic Staff AUN-QA (Version 4.0)

Bài viết sử dụng khung phân tích dựa trên tiêu chí AUN-QA (ASEAN University Network – Quality Assurance) là một hệ thống tiêu chuẩn

đánh giá chất lượng giáo dục đại học ở khu vực ASEAN, đặc biệt áp dụng trong đảm bảo chất lượng chương trình đào tạo và đánh giá chất lượng

cấp cơ sở đào tạo (institutional level). Bài viết này sẽ dựa vào bộ tiêu chuẩn AUN-QA dành cho chương trình đào tạo (Version 4.0). Bảng 1 là các tiêu chí trong bộ khung AUN-QA cấp chương trình đào tạo.

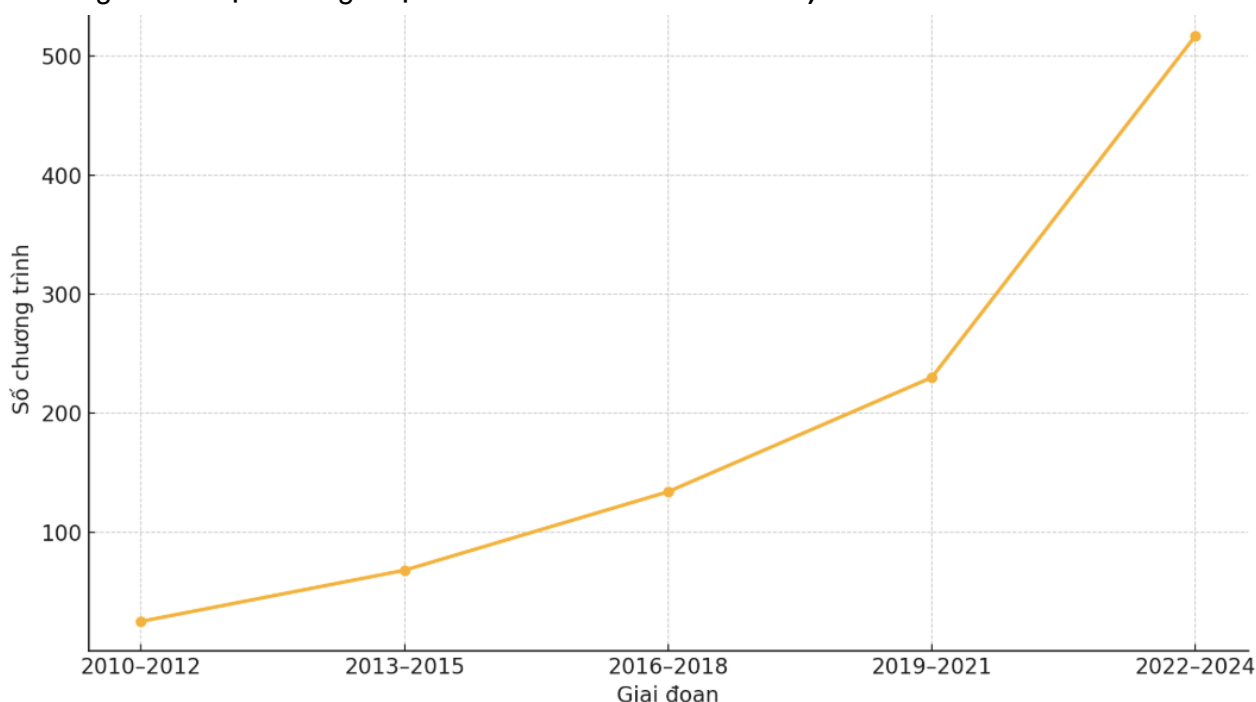
3. Thực trạng đáp ứng tiêu chí AUN-QA

3.1. Kết quả đầu ra (Expected Learning Outcomes, AUN-QA Criterion 1)

Mục tiêu đầu ra của chương trình được xác định rõ ràng để đảm bảo người học đạt được năng lực chuyên môn phù hợp với yêu cầu quốc gia và khu vực. Ở Việt Nam, mặc dù khả năng tiếp cận đại học còn hạn chế (tỷ lệ nhập học đại học chỉ chiếm khoảng dưới 30% dân số độ tuổi đi học, một trong những mức thấp nhất khu vực Đông Á) [2], các chương trình được chứng nhận AUN-QA cho

thấy hầu hết đạt mức “đạt yêu cầu” trở lên ($\geq$ cấp 4 trên thang 7). Nhiều chương trình thậm chí đạt mức 5 hoặc 6, thể hiện thế mạnh về chất lượng đào tạo và sự phù hợp với chuẩn đầu ra. Theo Báo cáo AUN-QA, Việt Nam có 517 chương trình đào tạo từ 34 trường đại học được công nhận (đến tháng 8/2024), cho thấy hầu hết các đơn vị đã xác định đầu ra chương trình phù hợp với nhu cầu xã hội. World Bank cũng ghi nhận Việt Nam xếp hạng 38/174 về Chỉ số vốn con người (Human Capital Index) – với tiểu số giáo dục là 36/174, cho thấy đầu ra cơ bản tương đối tốt nhưng cần nâng cao năng lực thực tiễn, sáng tạo [3].

3.2. Cấu trúc và nội dung chương trình (Programme Structure and Content, AUN-QA Criterion 2)



Hình 1. Số lượng chương trình được kiểm định AUN-QA (2010-2024)

Nguồn: Văn phòng AUN-QA khu vực ASEAN, báo cáo tự đánh giá từ các trường đại học Việt Nam (VNU, HUST, CTU), giai đoạn 2010–2024

Chương trình được thiết kế toàn diện, cập nhật và phù hợp với định hướng phát triển của ngành, đáp ứng yêu cầu xã hội và doanh nghiệp. Tại Việt Nam, các chương trình chứng nhận AUN-QA đã bao phủ hầu hết các lĩnh vực đào tạo: ban đầu tập trung vào thế mạnh như CNTT, Quản trị Kinh doanh; sau đó mở rộng sang khoa học cơ bản, khoa học xã hội (Văn học, Luật), nông nghiệp,

thủy sản, y – dược, v.v..

Điều này cho thấy cấu trúc chương trình đa dạng và liên tục cải tiến. Đáng chú ý, theo xếp hạng QS theo ngành, các trường Việt Nam đã có mặt trong top toàn cầu ở một số lĩnh vực then chốt: Cần Thơ xếp hạng 251–300 về Nông nghiệp và Lâm nghiệp; Đại học Bách Khoa (HUST) xếp hạng 351–400 về Kỹ thuật Cơ khí và Điện tử; Đại học Quốc

gia Hà Nội xếp 401–450 về Toán học. Các thứ hạng này cho thấy nội dung và cấu trúc chương trình ở các nhóm ngành trọng yếu tương đối cạnh tranh quốc tế. Đồng thời, Việt Nam duy trì việc rà soát, cập nhật chương trình định kỳ để đảm bảo đáp ứng chuẩn khu vực.

3.3. Phương pháp giảng dạy và học tập (Teaching and Learning Approach, AUN-QA Criterion 3)

Tại Việt Nam, đội ngũ giảng viên có chất lượng cao là nền tảng quan trọng. Theo báo cáo MOET – World Bank, 85% giảng viên đại học đã có trình độ thạc sĩ hoặc tiến sĩ (tăng từ 47% năm 2007 lên 85% năm 2020), giúp đảm bảo phương pháp giảng dạy hiện đại và chuyên sâu. Tiêu chí AUN-QA cũng nhấn mạnh phát triển chuyên môn liên tục cho giảng viên. Mỗi giảng viên cần có kế hoạch đào tạo cá nhân (bồi dưỡng nghiệp vụ, học tiếp) và tham gia hội thảo chuyên môn [4]. Tại Việt Nam, ngành giáo dục đã và đang tổ chức các đề án nâng cao năng lực giảng viên, như Đề án 6 hỗ trợ học tiến sĩ, và các chương trình bồi dưỡng sư phạm. Tuy nhiên, mặt bằng chung cho thấy chưa phải tất cả giảng viên đều được hỗ trợ phát triển đều đặn. Một số trường đại học khác (như Đại học Văn Hoá Hà Nội, Đại học Cần Thơ) đã xây dựng ngân sách hàng năm cho hoạt động bồi dưỡng giảng viên. Cụ thể, AUN-QA yêu cầu trường có chính sách khen thưởng công bằng, tạo động lực thăng tiến nghề nghiệp. Trong lĩnh vực bồi dưỡng và phát triển nghề nghiệp, giảng viên Việt Nam đang có nhiều cơ hội nâng cao trình độ. Bộ Giáo dục & Đào tạo cùng các trường đại học đã triển khai các chương trình bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm, ngoại ngữ và kỹ năng nghiên cứu. Tiêu biểu là Đề án 89 (2019), hỗ trợ hàng nghìn giảng viên đi đào tạo tiến sĩ trong và ngoài nước. Bảng 2 cho thấy tỷ lệ giảng viên có trình độ tiến sĩ có mức tăng tương đối hư trường Đại học Quốc gia tăng từ 45% năm 2020 lên 58% năm 2024, trung bình toàn quốc tăng từ 26% năm 2020 lên 33% năm 2024. Đến cuối năm 2024, đã có 451 giảng viên được cử đi đào tạo tiến sĩ theo đề án này [5].

Ngoài ra, tỷ lệ sinh viên nước ngoài và trao

đổi tăng đều: năm 2019 có khoảng 126.000 sinh viên Việt Nam du học nước ngoài [6], đồng nghĩa nhiều sinh viên tiếp thu phương pháp học tập tiên tiến và có cơ hội chuyển giao kinh nghiệm trở về. Mạng lưới đối tác và chương trình liên kết (gần 60 trường là thành viên AUN-QA đến năm 2025) cũng thúc đẩy trao đổi giảng viên – sinh viên khu vực, góp phần nâng cao phương pháp giảng dạy.

3.4. Đánh giá sinh viên (Student Assessment, AUN-QA Criterion 4)

Hình thức và công cụ đánh giá phải phản ánh đúng chuẩn đầu ra và đảm bảo công bằng. Ở Việt Nam, việc đánh giá đang dần chuyển sang định hướng phát triển năng lực. Ví dụ, theo xếp hạng QS Graduate Employability 2021, Đại học Quốc gia TP.HCM được xếp trong nhóm 301–500 về mức độ sẵn sàng nghề nghiệp, cho thấy chương trình hướng đến kết quả đầu ra gắn với yêu cầu thị trường lao động [7]. Tuy nhiên, thách thức là phải đánh giá tốt các kỹ năng mềm và sáng tạo. World Bank lưu ý dù năng lực toán, khoa học Việt Nam ở mức cao trong các cuộc thi khu vực, đánh giá chất lượng lao động vẫn cần tăng cường: Việt Nam chỉ xếp hạng 75/131 về tỷ lệ lao động có trình độ đại học trên Chỉ số Đổi mới Toàn cầu 2015, cho thấy cần cải tiến phương pháp đánh giá để nâng cao năng lực thực tiễn.

3.5. Giảng viên (Academic Staff, AUN-QA Criterion 5)

Chương trình phải có giảng viên đủ số lượng, đủ trình độ và năng lực phù hợp. Việt Nam đã đầu tư mạnh vào đội ngũ giảng viên: Hiện cả nước có hơn 30.000 giảng viên trình độ tiến sĩ, chiếm ~33% tổng số giảng viên (mục tiêu đặt 40% vào năm 2030). Cơ cấu trình độ của giảng viên đã được cải thiện đáng kể: trong 3 năm gần đây, số giảng viên trình độ tiến sĩ tăng liên tục. Điều này giúp các trường thu hút và giữ chân nhân tài cũng như nâng cao chất lượng nghiên cứu – giảng dạy. Tuy nhiên, World Bank chỉ ra rằng năng suất nghiên cứu của Việt nam vẫn còn hạn chế: số công bố khoa học có trích dẫn của Việt Nam đã tăng gấp 3 lần trong 10 năm qua nhưng chưa theo kịp một số nước trong khu vực. Đặc biệt, theo khảo sát tài

chính, các trường đại học Việt Nam chỉ tiếp cận khoảng 16% tổng vốn nghiên cứu – phát triển của quốc gia, cho thấy hạ tầng nghiên cứu còn yếu so với tiềm năng nhân lực.

AUN-QA yêu cầu giảng viên tham gia tích cực vào nghiên cứu khoa học và ứng dụng kết quả nghiên cứu vào giảng dạy. Tiêu chuẩn này khuyến khích trường xây dựng môi trường học thuật tích cực, thúc đẩy công bố khoa học. Trong thực tế, nhiều trường ĐH Việt Nam đặt mục tiêu mỗi giảng viên phải có ít nhất 1-2 bài báo quốc tế trong nhiệm kỳ. Hoạt động nghiên cứu khoa học vẫn là một thách thức đối với giảng viên đại học Việt Nam so với tiêu chí AUN-QA và thông lệ quốc tế. Mặc dù số lượng và chất lượng công trình nghiên cứu khoa học của Việt Nam đã tăng trưởng giai đoạn 2018-2022 (Hình 1), nhưng tốc độ này vẫn chậm hơn

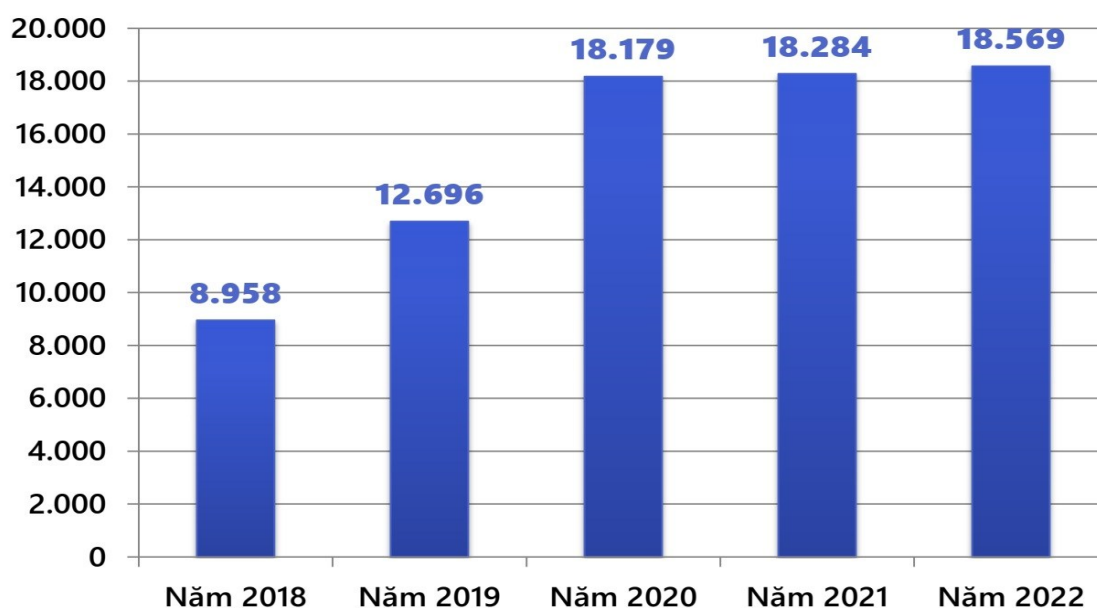
các quốc gia trong khu vực như Malaysia, Singapore, và Thái Lan.

Mức độ tham gia nghiên cứu khoa học của giảng viên còn chưa đồng đều. Nhiều giảng viên vẫn chủ yếu tập trung vào giảng dạy và ít công bố nghiên cứu, có thể do áp lực khối lượng giảng dạy lớn và nhiệm vụ hành chính. Tại hội nghị đảm bảo chất lượng giáo dục đại học năm 2018, Đại học Quốc gia TP.HCM đã chỉ ra sự thiếu chú trọng tương xứng đến nghiên cứu khoa học và phục vụ cộng đồng [8]. Đã có đề xuất về quy định trách nhiệm nghiên cứu khoa học rõ ràng cho giảng viên, bao gồm cả xem xét các biện pháp xử lý đối với giảng viên không có công bố khoa học trong ba năm liên tiếp. Hiện nay, nhiều trường cũng đã đưa tiêu chí nghiên cứu khoa học vào đánh giá nhiệm vụ hàng năm.

Bảng 2. Tỷ lệ giảng viên có trình độ tiến sĩ giai đoạn 2020-2024

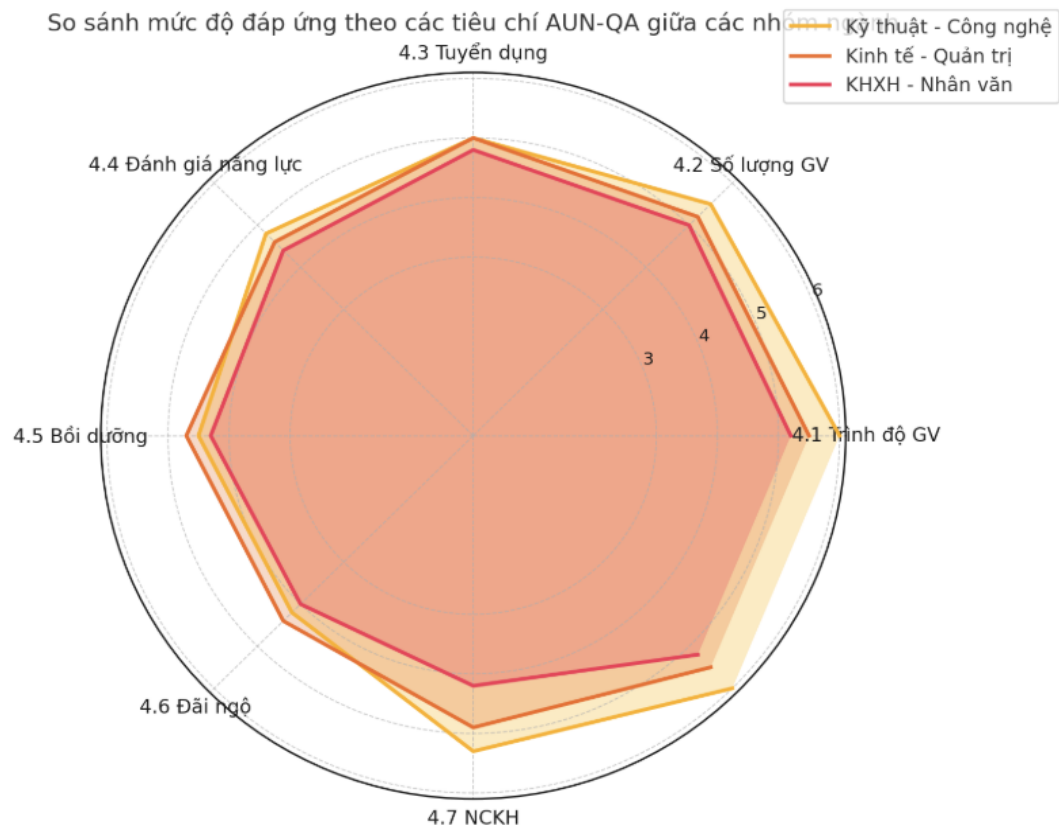
Nhóm trường đại học	2020	2022	2024
Đại học Quốc gia (HN, TP.HCM)	45%	52%	58%
Trường đại học kỹ thuật trung ương (HUST, CTU)	40%	46%	51%
Trường đại học công lập địa phương	18%	21%	25%
Trường đại học ngoài công lập	10%	12%	15%
Trung bình toàn quốc	26%	29%	33%

Nguồn: Tổng hợp từ MOET, HEMIS và báo cáo các trường năm 2020–2024



Hình 2. Số lượng công bố khoa học của Việt Nam trên các tạp chí quốc tế giai đoạn 2018-2022

Nguồn: CSDL Scopus của Nhà xuất bản Elsevier



Hình 3. Mức độ đáp ứng của đội ngũ giảng viên giữa ba nhóm ngành chính theo các tiêu chí AUN-QA

Nguồn: Tổng hợp từ dữ liệu UNESCO, WB, MOET, QS Rankings

Hình 3 thể hiện mức độ đáp ứng các tiêu chí AUN-QA (từ 4.1 đến 4.7) của ba nhóm ngành: Kỹ thuật - Công nghệ, Kinh tế - Quản trị, và Khoa học xã hội - Nhân văn. Nhìn chung, nhóm Kỹ thuật - Công nghệ có điểm số cao hơn so với hai nhóm còn lại ở hầu hết các tiêu chí, đặc biệt là về trình độ giảng viên, số lượng giảng viên và nghiên cứu khoa học. Nhóm Kinh tế - Quản trị giữ vị trí trung gian, trong khi nhóm Khoa học xã hội - Nhân văn thường có mức điểm thấp hơn, nhất là ở các tiêu chí về đãi ngộ và nghiên cứu khoa học. Điều này cho thấy sự chênh lệch trong chất lượng và điều kiện giảng dạy - nghiên cứu giữa các khối ngành.

Điểm mạnh của giảng viên Việt Nam là nền tảng kiến thức chuyên môn vững chắc, khả năng hướng dẫn sinh viên trong các đề tài ứng dụng và sự nhiệt tình. Tuy nhiên, các hạn chế còn tồn tại bao gồm kỹ năng nghiên cứu chuyên sâu, khả năng sử dụng ngoại ngữ trong nghiên cứu (đặc biệt cho công bố quốc tế) và mạng lưới hợp tác nghiên cứu quốc tế còn hạn chế.

Dù vậy, xu hướng gần đây cho thấy tín hiệu

tích cực. Các trường đại học lớn đã triển khai chính sách khen thưởng cho các bài báo khoa học quốc tế uy tín (ví dụ, 20-50 triệu đồng/bài). Nhiều đề tài nghiên cứu khoa học cấp quốc gia (như NAFOSTED) cũng ưu tiên nhóm nghiên cứu có giảng viên trẻ. Số lượng giảng viên đạt chức danh Phó Giáo sư và Giáo sư cũng tăng, phần nào phản ánh những thành tựu trong nghiên cứu khoa học.

3.6. Hỗ trợ sinh viên (Student Support Services, AUN-QA Criterion 6)

Hệ thống hỗ trợ sinh viên bao gồm tuyển sinh, tư vấn học tập, học bổng... phải công khai, minh bạch và công bằng. Tại Việt Nam, mô hình tài chính đại học đang là thách thức lớn: World Bank ghi nhận trong năm 2017 chỉ 24% thu nhập đại học đến từ ngân sách, 57% từ học phí; đến năm 2021, học phí chiếm tới 77% (ngân sách giảm xuống 9%). Đây là xu hướng báo động, có thể gây rào cản cho sinh viên có hoàn cảnh khó khăn. Khuyến nghị của chuyên gia là tăng tỷ lệ chi tiêu cho giáo dục đại học lên 0,8–1,0% GDP trong thập kỷ tới để đảm bảo bình đẳng (hiện mới khoảng 0,23% GDP)

[1]. Về dịch vụ hỗ trợ, nhiều trường đã thành lập trung tâm hướng nghiệp, tăng cường cố vấn học tập và tài nguyên học liệu. Tuy nhiên, cần cải thiện thêm hình thức học bổng và vay ưu đãi cho sinh viên nghèo, vì chính sách hiện nay (học bổng Nhà nước 10%, ưu đãi hạn chế) chưa đủ.

3.7. Cơ sở vật chất (Facilities and Infrastructure, AUN-QA Criterion 7)

Các cơ sở vật chất, trang thiết bị (phòng thí nghiệm, thư viện, công nghệ thông tin...) phải đủ và được duy trì. Việt Nam đã đầu tư hiện đại hóa nhiều phòng lab và thư viện điện tử; ví dụ, một số

phòng thực hành kỹ thuật được trang bị tiêu chuẩn quốc tế tại các trường kỹ thuật lớn. Tuy nhiên, với tốc độ tăng nhanh của kỹ thuật số và yêu cầu đổi mới sáng tạo, vẫn cần đẩy mạnh hơn nữa. Đáng chú ý, theo thống kê của World Bank, mặc dù khoảng 50% nhân lực R&D có trình độ tiến sĩ ở đại học, các trường chỉ tiếp cận khoảng 16% nguồn lực nghiên cứu quốc gia, cho thấy hạ tầng nghiên cứu còn thiếu hụt so với nhu cầu. Do đó, tăng cường đầu tư thiết bị và cơ sở học liệu (kho học liệu trực tuyến, phòng lab công nghệ cao) là cần thiết để đáp ứng yêu cầu dạy – học hiện đại.

Bảng 3. Mức độ đáp ứng các tiêu chí AUN-QA của giảng viên tại các nhóm ngành

Tiêu chí AUN-QA	Kỹ thuật – Công nghệ	Khoa học xã hội – Nhân văn	Y – Dược
4.1: Trình độ học thuật	Cao (✓✓✓)	Trung bình (✓✓)	Cao (✓✓✓)
4.2: Số lượng & cơ cấu	Trung bình (✓✓)	Thấp (✓)	Trung bình (✓✓)
4.3: Tuyển dụng – đạo đức	Cao (✓✓✓)	Trung bình (✓✓)	Cao (✓✓✓)
4.4: Đánh giá năng lực định kỳ	Trung bình (✓✓)	Thấp (✓)	Trung bình (✓✓)
4.5: Phát triển chuyên môn liên tục	Trung bình (✓✓)	Trung bình (✓✓)	Cao (✓✓✓)
4.6: Đa ngôn ngữ – tạo động lực	Thấp (✓)	Thấp (✓)	Trung bình (✓✓)
4.7: Nghiên cứu – công bố	Cao (✓✓✓)	Thấp (✓)	Trung bình (✓✓)

Ghi chú: ✓✓✓ = Tốt; ✓✓ = Trung bình; ✓ = Còn hạn chế

Nguồn: Tổng hợp từ AUN-QA, HEMIS, UNESCO, World giai đoạn 2020–2024

3.8. Đánh giá chung

Trước hết, có thể ghi nhận rằng hệ thống giáo dục đại học Việt Nam đã có những bước tiến đáng kể về trình độ học thuật của đội ngũ giảng viên. Theo báo cáo của Bộ GD&ĐT (2023), tỷ lệ giảng viên có trình độ tiến sĩ trong toàn hệ thống đã tăng từ dưới 20% năm 2010 lên khoảng 33% vào năm 2023. Đặc biệt, các trường đại học kỹ thuật, công nghệ và y – dược thuộc khối trung ương có tỷ lệ tiến sĩ cao, nhiều trường đã tiệm cận hoặc vượt mức chuẩn của AUN-QA (trên 50%). Tiêu chí 4.1 (Academic Qualifications) vì vậy được đánh giá là đạt mức khá so với mặt bằng khu vực (Bảng 3). Đồng thời, tiêu chí 4.7 về năng lực nghiên cứu cũng ghi nhận sự cải thiện, thể hiện qua số lượng bài báo công bố quốc tế tăng mạnh trong 5 năm gần đây, với hơn 20.000 bài theo

Scopus tính đến 2023 (Hình 2). Một số nhóm ngành như kỹ thuật và công nghệ có năng lực nghiên cứu ngang bằng với các trường đại học trong khu vực ASEAN như Thái Lan và Malaysia.

Tuy nhiên, những tiến bộ nêu trên chủ yếu tập trung vào một số nhóm ngành và trường đại học trọng điểm, trong khi toàn hệ thống vẫn tồn tại nhiều hạn chế mang tính hệ thống và phân tầng. Thứ nhất, tiêu chí 4.2 (Số lượng giảng viên phù hợp với quy mô đào tạo) chưa được bảo đảm ở nhiều cơ sở, đặc biệt là các trường địa phương và khối ngoài công lập. Nhiều ngành học có tỷ lệ sinh viên/giảng viên ở mức cao hơn khuyến nghị của AUN-QA (tối đa 20:1), ảnh hưởng đến chất lượng giảng dạy. Thứ hai, tiêu chí 4.3 về cơ chế tuyển dụng, giữ chân và thăng tiến còn mang tính hình thức ở nhiều nơi, thiếu chính sách đãi ngộ đủ mạnh

để giữ chân giảng viên chất lượng cao, nhất là các giảng viên trẻ sau đào tạo tiến sĩ.

Một điểm yếu nổi bật là tiêu chí 4.6 (Cơ chế đãi ngộ và tạo động lực), vốn liên quan trực tiếp đến năng lực cạnh tranh và khả năng duy trì chất lượng đội ngũ. Dù được ghi nhận trong các chiến lược phát triển ngành, thực tế cho thấy lương và thu nhập ngoài lương của giảng viên đại học công lập tại Việt Nam vẫn còn thấp hơn đáng kể so với mặt bằng khu vực ASEAN (UNESCO, 2022). Điều này ảnh hưởng trực tiếp đến tiêu chí 4.5 về phát triển nghề nghiệp liên tục (continuous professional development – CPD), do giảng viên không có đủ động lực và điều kiện tài chính để tham gia các chương trình nâng cao chuyên môn trong và ngoài nước.

Cuối cùng, một hạn chế khác là sự thiếu đồng bộ giữa các tiêu chí trong thực tiễn triển khai. Ví dụ, tuy có đào tạo tiến sĩ (4.1) nhưng nếu không có cơ chế đánh giá hiệu quả giảng dạy và nghiên cứu (4.4), không có hỗ trợ phát triển nghề nghiệp (4.5) và thiếu đãi ngộ tương xứng (4.6), thì năng lực đội ngũ khó phát huy hiệu quả. Đây là điểm yếu mang tính cấu trúc, đòi hỏi cải cách toàn diện, không chỉ ở cấp trường mà cả từ cơ chế chính sách vĩ mô.

Tóm lại, đội ngũ giảng viên đại học Việt Nam đã đạt được nhiều tiến bộ theo hướng tiệm cận chuẩn AUN-QA, nhất là ở các trường trọng điểm. Tuy nhiên, các hạn chế về số lượng, năng lực triển khai CPD, đánh giá hiệu quả và chính sách đãi ngộ đang là những điểm nghẽn lớn. Việc cải thiện cần dựa trên cách tiếp cận hệ thống, lấy bộ tiêu chí AUN-QA làm công cụ giám sát và hoạch định chính sách đội ngũ giảng viên trong trung – dài hạn.

4. Một số nguyên nhân của các khoảng cách so với tiêu chuẩn AUN-QA

Dựa trên phân tích thực trạng và đối chiếu với bộ tiêu chuẩn AUN-QA, có thể xác định các nguyên nhân chính dẫn đến sự chênh lệch giữa năng lực thực tế của đội ngũ giảng viên đại học Việt Nam và các yêu cầu kiểm định khu vực. Những nguyên nhân này không đơn thuần là vấn đề cá nhân của giảng viên, mà phản ánh những

bất cập mang tính hệ thống về chính sách, cơ chế tổ chức và môi trường hỗ trợ phát triển chuyên môn.

4.1. Nguyên nhân thể chế và chính sách

Một trong những nguyên nhân cốt lõi là sự thiếu nhất quán và chưa đồng bộ trong hệ thống chính sách quản lý và phát triển giảng viên. Dù nhiều văn bản đã được ban hành nhằm nâng cao chất lượng giảng viên (như Thông tư 01/2024, Đề án 89, quy định chức danh giảng viên), nhưng các chính sách này còn mang tính hành chính, thiếu tính chất động lực và chưa gắn với hệ thống đánh giá năng lực thực chất.

Ngoài ra, việc phân bổ ngân sách nhà nước cho phát triển đội ngũ còn bất cân đối giữa các nhóm trường. Các trường đại học lớn thường có ưu thế về tài chính và cơ hội quốc tế hóa, trong khi nhiều trường địa phương hoặc ngoài công lập không đủ nguồn lực để đầu tư cho nghiên cứu, đào tạo sau đại học hoặc hợp tác học thuật quốc tế. Điều này dẫn đến chênh lệch rõ rệt về trình độ học thuật và năng lực nghiên cứu của giảng viên.

4.2. Nguyên nhân về tổ chức và cơ chế quản trị nội bộ

Nhiều trường đại học chưa thiết lập được hệ thống quản trị nhân sự hiện đại theo hướng phát triển nghề nghiệp bền vững. Việc đánh giá giảng viên vẫn chủ yếu dựa vào số giờ giảng thay vì các tiêu chí chất lượng như hiệu quả giảng dạy, công bố khoa học, hoặc mức độ đổi mới phương pháp. Điều này dẫn đến hệ quả là giảng viên có xu hướng ưu tiên giảng dạy hơn là nghiên cứu hoặc phát triển chuyên môn.

Thêm vào đó, thiếu cơ chế phản hồi hai chiều giữa giảng viên với nhà trường, sinh viên và đồng nghiệp khiến việc nhận diện và cải tiến năng lực giảng viên gặp nhiều khó khăn. Nhiều trường chưa triển khai hiệu quả hệ thống phản hồi chất lượng giảng dạy hoặc chưa gắn phản hồi với đánh giá và đào tạo lại.

4.3. Nguyên nhân từ cá nhân và động lực nghề nghiệp

Ở cấp độ cá nhân, một bộ phận giảng viên còn thiếu động lực đổi mới chuyên môn do cơ chế

thăng tiến và đãi ngộ chưa tạo được sức hút đủ lớn. Giảng viên lớn tuổi thường gặp khó khăn trong việc tiếp cận công nghệ mới hoặc học ngoại ngữ, trong khi giảng viên trẻ lại chịu áp lực khối lượng công việc lớn, ít có điều kiện phát triển chiều sâu.

Tình trạng “đào tạo xong không quay lại” sau khi học tiến sĩ ở nước ngoài cho thấy tồn tại lỗ hổng trong cơ chế ràng buộc và sử dụng nhân lực chất lượng cao. Đồng thời, văn hóa học tập suốt đời và tự học của giảng viên chưa thật sự phát triển mạnh, do thiếu môi trường học thuật năng động và thiếu động lực nội sinh.

4.4. Nguyên nhân về môi trường học thuật và điều kiện hỗ trợ

Nhiều cơ sở giáo dục đại học tại Việt Nam chưa xây dựng được môi trường học thuật thực sự thuận lợi để thúc đẩy sáng tạo và phát triển nghề nghiệp giảng viên. Hệ thống hạ tầng công nghệ, không gian học thuật, phòng lab, nguồn học liệu quốc tế, và cơ hội trao đổi học thuật vẫn còn hạn chế. Điều này ảnh hưởng đến khả năng ứng dụng công nghệ, triển khai các dự án nghiên cứu liên ngành và công bố quốc tế.

Bên cạnh đó, việc thiếu kết nối giữa nhà trường với doanh nghiệp và cộng đồng cũng hạn chế khả năng giảng viên tham gia vào các hoạt động ứng dụng và chuyển giao tri thức – một tiêu chí quan trọng trong kiểm định AUN-QA.

5. Những giải pháp nâng cao chất lượng giảng viên theo chuẩn AUN-QA

Trên cơ sở phân tích thực trạng và nguyên nhân, bài viết đề xuất các nhóm giải pháp có định hướng cụ thể, nhằm khắc phục những khoảng cách giữa năng lực đội ngũ giảng viên hiện tại với yêu cầu của kiểm định AUN-QA.

5.1. Nâng cao trình độ học thuật của giảng viên theo hướng cân bằng giữa các nhóm trường

Một trong những khoảng cách đáng kể được nhận diện là sự chênh lệch về trình độ học thuật của đội ngũ giảng viên giữa các nhóm trường. Trong khi một số cơ sở giáo dục đại học lớn đã đạt tỷ lệ tiến sĩ trên 30%, thì nhiều trường đại học địa phương hoặc ngoài công lập vẫn chỉ dừng lại ở mức 10 - 20%. Tình trạng này không chỉ ảnh

hưởng đến năng lực giảng dạy và nghiên cứu mà còn làm suy giảm cơ hội đạt chuẩn AUN-QA một cách toàn diện.

Nguyên nhân chủ yếu xuất phát từ sự phân bổ ngân sách đào tạo sau đại học chưa thực sự công bằng, cùng với đó là thiếu chính sách khuyến khích giảng viên chất lượng cao về làm việc tại các trường còn yếu. Mặt khác, việc cử giảng viên đi đào tạo tiến sĩ trong và ngoài nước chưa gắn với cơ chế ràng buộc trách nhiệm phục vụ sau đào tạo khiến nguồn lực đầu tư không phát huy hiệu quả.

Trước tình hình đó, cần ưu tiên phân bổ học bổng nhà nước cho các trường chưa đạt tỷ lệ tiến sĩ tối thiểu, đồng thời kèm theo nghĩa vụ phục vụ tối thiểu sau khi hoàn thành đào tạo. Song song, nên thiết lập các gói hỗ trợ về tài chính, nghiên cứu và điều kiện sinh hoạt nhằm thu hút giảng viên có trình độ cao về các trường địa phương. Việc xây dựng mạng lưới “trường vệ tinh” hoặc mô hình luân chuyển giảng viên giữa các cơ sở giáo dục cũng là một giải pháp nhằm chia sẻ nguồn lực và tạo động lực phát triển học thuật đồng đều hơn trên toàn hệ thống.

5.2. Hỗ trợ đổi mới phương pháp giảng dạy và ứng dụng công nghệ đối với các nhóm giảng viên đặc thù

Bên cạnh vấn đề trình độ, sự không đồng đều trong năng lực giảng dạy và ứng dụng công nghệ giáo dục – đặc biệt ở nhóm giảng viên lớn tuổi – cũng là một rào cản trong việc đáp ứng các tiêu chí của AUN-QA. Mặc dù nhiều trường đã đẩy mạnh ứng dụng học liệu số và phương pháp lấy người học làm trung tâm, một bộ phận giảng viên vẫn gặp khó khăn trong việc thích nghi với các nền tảng công nghệ mới và phương pháp sư phạm hiện đại.

Nguyên nhân sâu xa của hiện tượng này là việc thiếu các chương trình đào tạo bồi dưỡng được thiết kế phù hợp theo độ tuổi và trình độ công nghệ của giảng viên. Đồng thời, văn hóa tự học và tiếp cận công nghệ mới chưa được khuyến khích mạnh mẽ trong môi trường làm việc, trong khi cơ chế phản hồi chất lượng giảng dạy chưa được vận hành đầy đủ.

Để khắc phục, cần tổ chức các chương trình bồi dưỡng công nghệ sư phạm mang tính cá nhân hóa, tập trung vào nhóm giảng viên trung niên và lớn tuổi, với phương pháp đào tạo “cầm tay chỉ việc”. Việc triển khai hệ thống phản hồi định kỳ từ sinh viên và đồng nghiệp sẽ giúp giảng viên nhận diện điểm yếu trong phương pháp giảng dạy và có kế hoạch cải tiến phù hợp. Ngoài ra, nên khuyến khích hình thành các nhóm cố vấn đồng cấp (peer mentoring) trong từng đơn vị chuyên môn, nhằm tạo ra không gian học tập nội bộ thân thiện và hiệu quả.

5.3. Thúc đẩy năng lực nghiên cứu khoa học theo hướng bền vững và thực chất

Một trong những điểm yếu nổi bật của giảng viên đại học Việt Nam khi so sánh với chuẩn AUN-QA là hoạt động nghiên cứu khoa học còn mờ nhạt và thiếu ổn định. Số lượng công bố quốc tế tuy tăng về số tuyệt đối nhưng vẫn thấp hơn đáng kể so với các nước trong khu vực. Điều này ảnh hưởng trực tiếp đến kết quả đánh giá kiểm định và năng lực đổi mới sáng tạo trong đào tạo.

Nguyên nhân chính là do cơ chế tài chính cho nghiên cứu chưa đủ mạnh để tạo động lực thực sự, trong khi hệ thống đánh giá nghề nghiệp còn thiên về định lượng giờ giảng, chưa chú trọng đến năng lực khoa học. Bên cạnh đó, kỹ năng công bố quốc tế và khả năng xây dựng mạng lưới nghiên cứu liên ngành của giảng viên vẫn còn hạn chế.

Trên cơ sở đó, cần thiết lập các quỹ nghiên cứu nội bộ tại trường đại học, với ưu tiên dành cho những giảng viên chưa có công bố quốc tế hoặc có tiềm năng phát triển. Đồng thời, cần điều chỉnh hệ thống đánh giá và thăng hạng chức danh giảng viên theo hướng tích hợp giữa giảng dạy – nghiên cứu – phục vụ cộng đồng. Để nâng cao năng lực công bố, nên tổ chức các khóa học chuyên sâu về phương pháp viết bài khoa học quốc tế, kết hợp với mời chuyên gia trong và ngoài nước hỗ trợ kỹ thuật và phân biện học thuật.

5.4. Định chế hóa phát triển chuyên môn liên tục như một yêu cầu nghề nghiệp bắt buộc

Việc phát triển chuyên môn liên tục là một yêu cầu cốt lõi trong kiểm định chất lượng, tuy

hiện nay tại nhiều cơ sở giáo dục đại học, hoạt động này chưa được tổ chức một cách bài bản và hiệu quả. Giảng viên tham gia đào tạo lại còn mang tính hình thức, thiếu định hướng thực tiễn và chưa gắn với nhu cầu nâng cao năng lực chuyên môn cụ thể.

Nguyên nhân bắt nguồn từ việc thiếu quy định bắt buộc và chưa có hệ thống hồ sơ nghề nghiệp điện tử theo dõi tiến trình phát triển của giảng viên. Thêm vào đó, chính sách động viên, khen thưởng cho người chủ động học tập suốt đời chưa được thiết kế hiệu quả.

Vì vậy, cần ban hành quy định về chu kỳ đào tạo lại bắt buộc đối với giảng viên (2–3 năm/lần), gắn với việc cập nhật hồ sơ năng lực nghề nghiệp. Việc xây dựng hệ thống hồ sơ năng lực số (e-portfolio) sẽ cho phép lưu trữ, theo dõi và đánh giá quá trình phát triển của từng cá nhân. Song song, nên kết hợp giữa các cơ chế khuyến khích tài chính với hình thức vinh danh học thuật nhằm xây dựng văn hóa phát triển nghề nghiệp bền vững trong đội ngũ giảng viên.

5.5. Cải thiện năng lực ngoại ngữ để đáp ứng yêu cầu hội nhập và kiểm định quốc tế

Cuối cùng, năng lực ngoại ngữ – đặc biệt là tiếng Anh học thuật – vẫn là rào cản lớn đối với khả năng giảng viên tham gia giảng dạy các chương trình quốc tế, viết bài báo quốc tế hoặc làm việc trong các môi trường kiểm định quốc tế như AUN-QA.

Nguyên nhân chủ yếu là sự thiếu môi trường sử dụng tiếng Anh thường xuyên trong hoạt động chuyên môn, bên cạnh đó là tâm lý ngại học ở một bộ phận giảng viên trung niên. Các chính sách hỗ trợ học ngoại ngữ chưa đủ mạnh để tạo ra chuyển biến toàn diện trong toàn hệ thống.

Để khắc phục, cần tích hợp tiêu chuẩn tiếng Anh tối thiểu vào quy trình tuyển dụng và đánh giá định kỳ của giảng viên. Ngoài ra, nên tổ chức các hoạt động học thuật nội bộ bằng tiếng Anh (seminar, workshop, đọc sách học thuật có hướng dẫn) để tạo điều kiện thực hành thường xuyên. Hỗ trợ tài chính cho việc thi chứng chỉ quốc tế, tham gia chương trình đào tạo ngắn hạn ở nước ngoài

cũng là giải pháp thiết thực để nâng cao năng lực ngoại ngữ gắn với mục tiêu hội nhập giáo dục đại học.

6. Kết luận

Bài viết đã phân tích một cách hệ thống thực trạng chất lượng đội ngũ giảng viên đại học Việt Nam dưới góc nhìn của bộ tiêu chuẩn kiểm định AUN-QA. Từ tổng quan về sự phát triển và mở rộng áp dụng AUN-QA trong hệ thống giáo dục đại học Việt Nam, đến việc đánh giá chi tiết các tiêu chí liên quan đến giảng viên như trình độ học thuật, năng lực giảng dạy – nghiên cứu, khả năng ngoại ngữ và phát triển chuyên môn liên tục, có thể nhận thấy rằng đội ngũ giảng viên đã có nhiều chuyển biến tích cực, từng bước tiệm cận với yêu cầu khu vực.

Tuy nhiên, khoảng cách giữa yêu cầu của AUN-QA và năng lực thực tế vẫn tồn tại ở một số khía cạnh, đặc biệt là năng lực nghiên cứu, khả năng hội nhập quốc tế và sự đồng đều giữa các nhóm trường. Điều này đòi hỏi sự đổi mới chiến lược trong phát triển đội ngũ giảng viên không chỉ từ phía cá nhân mà còn từ cấp quản lý và chính sách quốc gia.

Các giải pháp đề xuất trong bài viết nhấn mạnh đến phát triển năng lực cá nhân toàn diện, tối ưu hóa quản trị nhân sự giảng viên, xây dựng môi trường làm việc hỗ trợ và cộng đồng học thuật bền vững, đồng thời tận dụng công nghệ và hợp tác quốc tế như những đòn bẩy quan trọng. Để nâng cao chất lượng giảng viên một cách thực chất và phù hợp với xu thế khu vực, việc lồng ghép tiêu chuẩn AUN-QA vào chiến lược phát triển nguồn nhân lực giảng dạy là điều cần thiết và cấp bách.

Trong tương lai, việc đẩy mạnh đào tạo, nghiên cứu, và tạo động lực nghề nghiệp cho giảng viên sẽ là chìa khóa để các cơ sở giáo dục đại học Việt Nam không chỉ đạt chuẩn AUN-QA, mà còn vươn tới chất lượng giáo dục đại học tầm quốc tế.

Tài liệu tham khảo

[1] P.T. Hương, N.V. Phương. (2020). Tác động của đánh giá chương trình đào tạo theo bộ tiêu

chuẩn AUN-QA: Quan điểm của giảng viên. *Tạp chí Khoa học Đại học Mở Thành phố Hồ Chí Minh*, 15(1), 5-20. <https://doi.org/10.46223/HCMCOUJS.soci.vi.15.1.592.2020>

- [2] T.N. Anh, D.H. Trang, B.T. Hang, V.K. Dung. (2023). Higher Education Financing in Vietnam: Strategic priorities and policy options. Policy note on The World Bank.
- [3] N.H. Dung. (2024). Some Theoretical Issues on Quality Management of Training Programs at Universities According to AUN-QA Standards. *South Asian Research Journal of Humanities and Social Sciences*, 6(2), 75-84.
- [4] N.H. Giang, N.H. Sơn. (2017). Quy trình đảm bảo chất lượng các chương trình đào tạo tại đại học Huế theo tiêu chuẩn AUN-QA. *Tạp chí Khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội: Nghiên cứu Giáo dục*, 33(1), 47-57.
- [5] V. Chantarangkul, K. Sitipragan. (2022). Analyzing Gaps in English for Communication Program to meet the AUN-QA Standard. *Silk 2022 Proceedings Human Language: Resilience, Application, and Sustainability*, 93-99.
- [6] D. E. Hanna. (1998). Higher education in an era of digital competition: Emerging organizational models. *Journal of Asynchronous Learning Networks*, 2(1), 66-95. <https://doi.org/10.24059/olj.v2i1.1930>
- [7] Đại học Quốc gia TP.HCM. (2025). ĐHQG-HCM có 15 ngành thuộc top 500 thế giới. [Online]. Available: https://vnuhcm.edu.vn/tin-tuc_32343364/dhqg-hcm-15-nganh-thuoc-top-500-the-gioi/363535383364.html (accessed: 27 Jul 2025)
- [8] Đại học Quốc gia Hà Nội. (2021). Thêm 4 chương trình đào tạo của ĐHQGHN được kiểm định theo chuẩn AUN. [Online]. Available: <https://vnu.edu.vn/them-4-chuong-trinh-dao-tao-cua-dhqghn-duoc-kiem-dinh-theo-chuan-aun-post29428.html> (accessed: 27 Jul 2025).