

**ỦY BAN NHÂN DÂN TỈNH NAM ĐỊNH  
TRƯỜNG CAO ĐẲNG SƯ PHẠM NAM ĐỊNH**

**BÁO CÁO TỰ ĐÁNH GIÁ**  
**( Để đăng ký kiểm định chất lượng trường cao đẳng)**

**NAM ĐỊNH, tháng 3 - 2009**

## MỤC LỤC

<u>PHẦN I. CƠ SỞ DỮ LIỆU</u>	
<u>KIỂM ĐỊNH CHẤT LƯỢNG GIÁO DỤC ĐẠI HỌC.....</u>	<u>3</u>
<u>I. Thông tin chung của nhà trường.....</u>	<u>3</u>
<u>II. Giới thiệu khái quát về nhà trường.....</u>	<u>4</u>
<u>III. Cán bộ, giảng viên, nhân viên của nhà trường.....</u>	<u>10</u>
<u>IV. Người học.....</u>	<u>12</u>
<u>V. Nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ.....</u>	<u>16</u>
<u>V. Cơ sở vật chất, thư viện, tài chính.....</u>	<u>20</u>
<u>VI. Tóm tắt một số chỉ số quan trọng:.....</u>	<u>21</u>
<u>PHẦN II. TƯ ĐÁNH GIÁ CỦA TRƯỜNG CĐSP.....</u>	<u>24</u>
<u>I. ĐẶT VẤN ĐỀ.....</u>	<u>24</u>
<u>II. TỔNG QUAN CHUNG.....</u>	<u>24</u>
<u>III. TƯ ĐÁNH GIÁ.....</u>	<u>43</u>
<u>PHỤ LỤC.....</u>	<u>129</u>
<u>QUYẾT ĐỊNH.....</u>	<u>129</u>
<u>KẾ HOẠCH TƯ ĐÁNH GIÁ.....</u>	<u>134</u>

# TRƯỜNG CAO ĐẲNG SƯ PHẠM NAM ĐỊNH

## PHẦN I. CƠ SỞ DỮ LIỆU

### KIỂM ĐỊNH CHẤT LƯỢNG GIÁO DỤC ĐẠI HỌC

Thời điểm báo cáo: tính đến ngày 31/12/2008

#### I. Thông tin chung của nhà trường

1. Tên trường (theo quyết định thành lập):

Tiếng Việt: Cao đẳng sư phạm Nam Định

Tiếng Anh:

2. Tên viết tắt của trường:

Tiếng Việt: CĐSP ND

Tiếng Anh:

3. Tên trước đây (nếu có): Sư phạm 10+3 Hà Nam Ninh

4. Cơ quan/Bộ chủ quản: UBND tỉnh Nam Định; Bộ Giáo dục - Đào tạo

5. Địa chỉ trường: Số 813 đường Trường Chinh, thành phố Nam Định, tỉnh Nam Định.

6. Thông tin liên hệ: Điện thoại : 0350 3648351 ; Số fax: 0350 3649959

E-mail:cdspnd813@yahoo.com.vn.

Website.

7. Năm thành lập trường (theo quyết định thành lập):

- Năm thành lập: 1959

- Năm trường chuyển lên cao đẳng: 1978

8. Thời gian bắt đầu đào tạo khóa I: 1978 đào tạo hệ cao đẳng sư phạm

9. Thời gian cấp bằng tốt nghiệp cho khoá I: 1981

10. Loại hình trường đào tạo: Công lập

11. Loại hình khác (đề nghị ghi rõ)

## **II. Giới thiệu khái quát về nhà trường**

### 12. Khái quát về trường Cao đẳng Sư phạm Nam Định

#### *a. Lịch sử phát triển nhà trường:*

Trường Cao đẳng Sư phạm Nam Định có nguồn gốc từ trường Sư phạm trung cấp liên khu III. Từ năm 1959 đến 1964, trường đào tạo giáo viên cấp II cho các tỉnh Hà Đông, Hà Nam, Thái Bình, Nam Định, Ninh Bình. Từ 1965 đến 1994 đào tạo giáo viên Tiểu học và Trung học cơ sở (THCS) cho tỉnh Hà Nam Ninh. Từ 1996 đến nay đào tạo giáo viên Mầm non, Tiểu học, THCS có trình độ CĐSP và bồi dưỡng cán bộ quản lý giáo dục cho tỉnh Nam Định. Trường CĐSP Nam Định bắt đầu đào tạo bậc CĐSP từ năm 1978 theo quyết định của Thủ tướng Chính phủ.

#### *b. Thành tích nổi bật của trường:*

Trong những năm qua, đặc biệt là những năm gần đây, trường CĐSP Nam Định luôn hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ của mình, được Bộ GD-ĐT và các cấp chính quyền của Tỉnh Nam Định đánh giá, ghi nhận và khẳng định. Nhà trường đã thật sự trở thành địa chỉ đáng tin cậy để nhân dân Nam Định gửi con em vào học.

Từ năm học 2003-2004 đến nay, trường CĐSP Nam Định liên tục là đơn vị xuất sắc, Đảng bộ trong sạch vững mạnh, các tổ chức Công đoàn, Đoàn TNCS HCM, Hội Cựu chiến binh, Hội sinh viên được nhận nhiều cờ, bằng khen của Trung ương và của Tỉnh.

Nhà trường đã đào tạo, bồi dưỡng giáo viên và cán bộ quản lý cho các bậc học: Mầm non, Tiểu học và Trung học cơ sở. Trường còn liên kết với Đại học Vinh, Đại học Sư phạm Hà Nội, Đại học Ngoại Ngữ để đào tạo bậc đại học cho gần 500 học viên nguyên là sinh viên của trường nhằm phục vụ cho nhu cầu chuẩn và trên chuẩn của ngành Giáo dục - Đào tạo Nam Định.

Công tác nghiên cứu khoa học, đặc biệt là khoa học ứng dụng trong dạy và học gắn với thực tế phổ thông luôn được nhà trường chú trọng và phát triển.

Bốn năm qua, đã có 69 đề tài khoa học được nghiệm thu, nhiều hội thảo khoa học được tổ chức. Hàng năm, nhiều cán bộ, giảng viên của trường tích cực tham gia viết bài cho các tạp chí khoa học chuyên ngành, ngoài ngành, các hội thảo khoa học liên trường với nhiều trường Đại học, Cao đẳng trong cả nước.

Đẩy mạnh và tăng cường đổi mới nội dung, phương pháp Dạy học. Chú ý đến việc ứng dụng khoa học, kỹ thuật hiện đại, đặc biệt là công nghệ thông tin vào hoạt động giảng dạy nhất là các giảng viên trẻ.

Đã cử đi đào tạo thạc sỹ và tiến sỹ 25 người, góp phần tích cực vào việc chuẩn bị đội ngũ cho việc nâng cấp nhà trường lên Đại học. Đồng thời đẩy mạnh xây dựng cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ cho công tác đào tạo của trường như hoàn thành 02 ký túc xá, nâng cấp nhà thư viện sách, xây dựng thư viện điện tử, tân trang toàn bộ các phòng học tại các giảng đường A4, A5, nhà đa chức năng ...

Trường cũng đã đạt giải khuyến khích trong kỳ thi Olympic các môn khoa học Mác-Lênin, Tư tưởng Hồ Chí Minh khu vực miền Bắc do Bộ GD-ĐT tổ chức. Nhiều sinh viên đạt giải nhì, ba trong thi Olympic toán học toàn quốc do Hội toán học Việt Nam tổ chức, Hội sinh viên tham gia Rung Chuông Vàng với kết quả đáng khả quan ...

Từ năm 2004 đến nay, trường có 01 nữ giảng viên được phong tặng danh hiệu "Nhà giáo ưu tú", có 05 chiến sỹ thi đua cấp tỉnh, 01 cá nhân và 01 tập thể được nhận Huân chương lao động hạng III và bằng khen của Thủ tướng Chính phủ ..., nhiều tập thể, cá nhân được khen thưởng ở nhiều cấp, nhiều mức.

*c. Tổng số các khoa, ngành, trung tâm:*

- Các khoa chuyên môn: 05
  - + Khoa Tự nhiên
  - + Khoa Xã hội
  - + Khoa Tiểu học-Mầm non
  - + Khoa Tiếng nước ngoài
  - + Khoa Cán bộ quản lý giáo dục

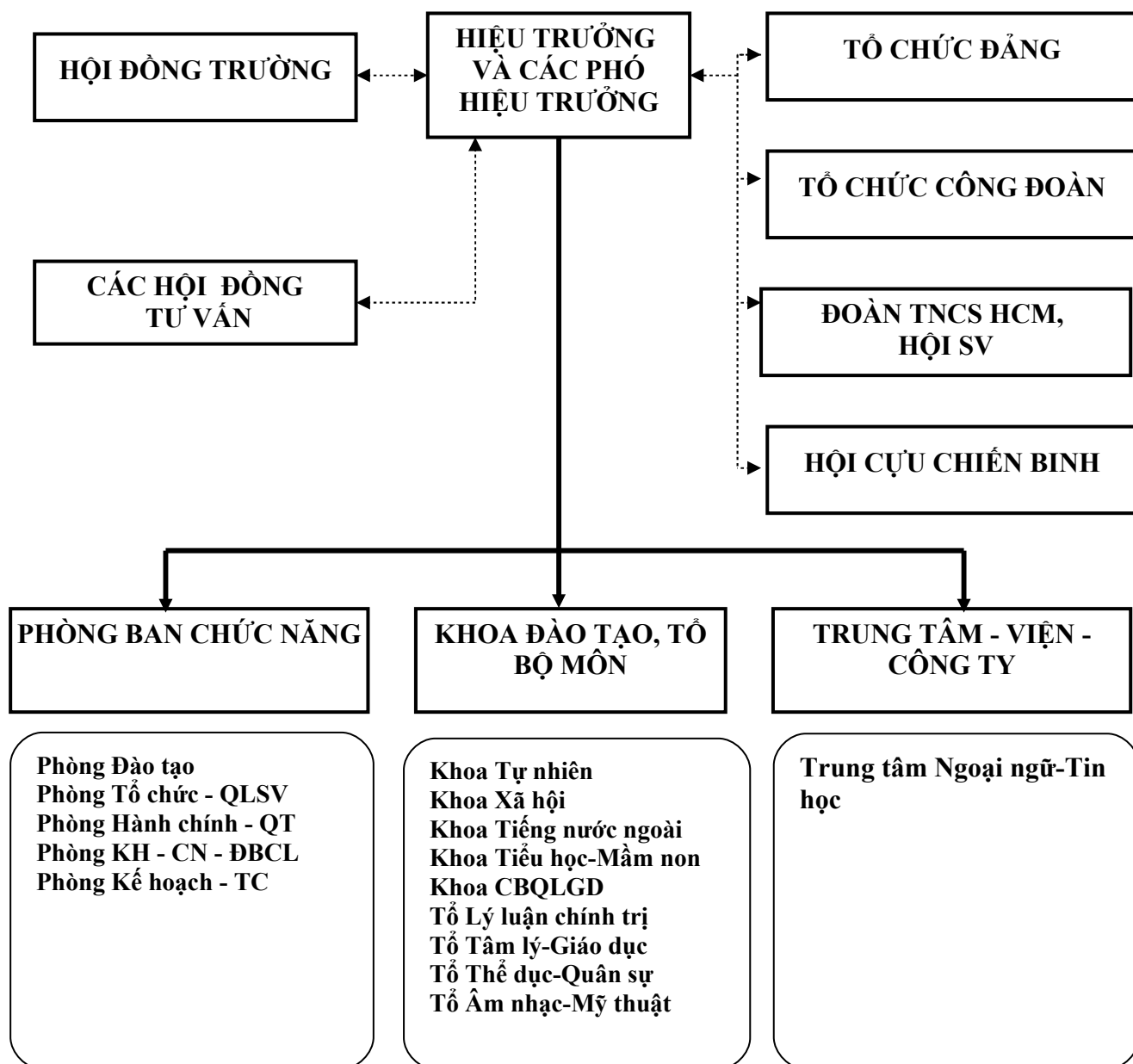
- Các tổ chuyên môn trực thuộc: 04
  - + Tổ Lý luận chính trị
  - + Tổ Giáo dục thể chất- Quốc phòng
  - + Tổ Tâm lý- Giáo dục
  - + Tổ Mỹ thuật- Âm nhạc
- Trung tâm Ngoại ngữ - Tin học

#### Qui mô ngành nghề đào tạo

- Nhóm ngành sư phạm gồm các ban đào tạo bậc CĐSP:
  - + Sư phạm Toán.
  - + Sư phạm Văn
  - + Sư phạm Tin
  - + Sư phạm Lý - Công nghệ
  - + Sư phạm Sinh - Công nghệ
  - + Sư phạm Văn - Giáo dục công dân
  - + Sư phạm Tiếng Anh
  - + Sư phạm Thể dục
  - + Sư phạm Âm nhạc
  - + Sư phạm Mỹ thuật
  - + Sư phạm Sinh - Hoá
  - + Sư phạm Tiểu học
  - + Sư phạm Mầm non
  - + Sư phạm Văn - Sử
  - + Sư phạm Văn - Địa
- Nhóm ngành công nghệ
  - + Công nghệ thông tin
  - + Bồi dưỡng thiết bị

13. Cơ cấu tổ chức hành chính của nhà trường .

**SƠ ĐỒ CƠ CẤU TỔ CHỨC TRƯỜNG CAO ĐẲNG  
SỰ PHẠM NAM ĐỊNH**



#### 14. Danh sách cán bộ lãnh đạo chủ chốt của nhà trường

Các đơn vị (bộ phận)	Họ và tên	Chức danh, học vị, chức vụ	Điện thoại, email
1. Hiệu trưởng	Bùi Huy Ngọc	Tiến sỹ; Hiệu trưởng	
2. Phó Hiệu trưởng	Nguyễn Văn Tĩnh	Thạc sỹ; P Hiệu trưởng	
3. Phó hiệu trưởng	Trần Duy Hưng	Thạc sỹ; P Hiệu trưởng	
4. Đảng uỷ	Nguyễn Văn Tĩnh	Thạc sỹ; BT đảng uỷ	
5. Công đoàn trường	Đình Văn Chính	CN; CT CĐ trường	
6. Đoàn TNCS HCM	Lê Hồng Cương	CN; BT Đoàn trường	
7. Phòng Đào tạo	Trần Đình Duy	Thạc sỹ; TP Đạo tạo	
9. Phòng TC-QLSV	Nguyễn Ngọc Báu	CN; TP TC- CTSV	
10. Phòng KH-CN	Đình Văn Chính	CN; TP KH-CN	
11. Phòng HC-TH	Vũ Tiến Vân	Thạc sỹ; TP HC-TH	
12. Phòng QTĐS	Trần Ngọc Sơn	CN; TP QTĐS	
13. Phòng KH-TC	Phạm Thanh Liêm	CN; Kế toán trưởng	
14. Khoa Tự nhiên	Vũ Đức Thắng	Thạc sỹ; Chủ nhiệm khoa	
15. Khoa Xã hội	Bùi Quốc Việt	CN; Chủ nhiệm khoa	
16. Khoa TNN	Đặng Phi Hùng	CN; Q Chủ nhiệm khoa	
17. Khoa Tiểu học-MN	Hoàng Kim Nam	Thạc sỹ; Chủ nhiệm khoa	
18. Khoa. CBQLGD	Trần Văn Tuyết	CN; Chủ nhiệm khoa	
19. Tổ Mác-Lênin	Nguyễn Thị Toan	Tiến sỹ; Trưởng bộ môn	
20. Tổ TL-GD	Nguyễn Thị Mơ	Thạc sỹ; Trưởng bộ môn	
21. Tổ TD-QS	Lê Hồng Cương	CN; Trưởng bộ môn	
22. Tổ Âm nhạc-Mỹ thuật	Phạm Quang Tùng	CN, Tổ trưởng	

#### 15. Các ngành/ chuyên ngành đào tạo (còn gọi là chương trình đào tạo):

Số lượng ngành đào tạo cao đẳng: 16

Số lượng ngành đào tạo bậc khác: 2

- Trung cấp sư phạm Mầm non.
- Trung cấp sư phạm Tiểu học.

Các loại hình đào tạo của nhà trường

Chính quy : Có

Không chính quy : Có



Từ xa : Không

Liên kết đào tạo với nước ngoài

Liên kết đào tạo trong nước : Có

16. Tổng số các khoa đào tạo : 05 khoa và 01 trung tâm

### III. Cán bộ, giảng viên, nhân viên của nhà trường

17. Thống kê số lượng cán bộ, giảng viên và nhân viên (gọi chung là cán bộ) của nhà trường.

STT	Phân loại	Nam	Nữ	Tổng số
<b>I</b>	<b>Cán bộ cơ hữu</b> <i>Trong đó:</i>			
<b>I.1</b>	<b>Cán bộ trong biên chế</b>	<b>69</b>	<b>70</b>	<b>139</b>
<b>I.2</b>	<b>Cán bộ hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>II</b>	<b>Các cán bộ khác</b> <b>Hợp đồng ngắn hạn (dưới 1 năm, bao gồm cả giảng viên thỉnh giảng)</b>			
	<b>Tổng số</b>	<b>70</b>	<b>72</b>	<b>142</b>

18. Thống kê, phân loại giảng viên (*giảng viên trực tiếp giảng dạy trong 4 năm gần đây*)

Số thứ tự	Trình độ, học vị, chức danh	Số lượng giảng viên	Giảng viên cơ hữu			Giảng viên thỉnh giảng trong nước	Giảng viên Quốc tế
			Giảng viên trong biên chế trực tiếp giảng dạy	Giảng viên hợp đồng dài hạn trực tiếp giảng dạy	Giảng viên kiêm nhiệm là cán bộ quản lý		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1	Tiến sĩ	5	3	0	2	0	0
2	Thạc sĩ	44	36	0	8	0	0
3	Đại học	64	53	0	11	0	0
4	Cao đẳng	0	0	0	0	0	0
8	Trình độ khác	0	0	0	0	0	0
	<b>Tổng số</b>	<b>113</b>	<b>92</b>	<b>0</b>	<b>21</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

(Các TSKH, TS không bao gồm những giảng viên vừa có học vị vừa có chức danh khoa học)

Tổng số giảng viên cơ hữu = Cột (4) - cột (8) = người

Tỷ lệ giảng viên cơ hữu trên tổng số cán bộ cơ hữu 113/142

19. Quy đổi số lượng giảng viên của nhà trường (theo hướng dẫn tại công văn số 1325/BGDĐT ngày 09/02/2007)

Số liệu bảng 19 được lấy từ bảng 18 nhân với hệ số quy đổi.

Số thứ tự	Trình độ, học vị, chức danh	Hệ số quy đổi	Số lượng giảng viên	Giảng viên cơ hữu			Giảng viên thỉnh giảng	Giảng viên quốc tế	Giảng viên quy đổi
				Giảng viên trong biên chế trực tiếp giảng dạy	Giảng viên hợp đồng dài hạn trực tiếp giảng dạy	Giảng viên kiêm nhiệm là cán bộ quản lý			
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
	Hệ số quy đổi			1,0	1,0	0,3	0,2	0,2	
1	Tiến sĩ	2,0	5	3	0	2	0	0	7,20
2	Thạc sĩ	1,3	44	36	0	8	0	0	49,92
3	Đại học	1,0	64	53	0	11	0	0	56,30
4	Cao đẳng	0,5	0	0	0	0	0	0	0
5	Trình độ khác	0,2	0	0	0	0	0	0	0
	Tổng		113	92	0	21	0	0	113,42

Cách tính:

Cột 10 = cột 3. (cột 5 + cột 6 + 0,3.cột 7 + 0,2.cột 8 + 0,2\*cột 9)

20. Thống kê, phân loại giảng viên cơ hữu theo trình độ, giới tính và độ tuổi (số người):

STT	Trình độ / học vị	Số lượng,	Tỷ lệ	Phân loại theo giới tính (ng)	Phân loại theo tuổi (người)
-----	-------------------	-----------	-------	-------------------------------	-----------------------------

		người	(%)	Nam	Nữ	< 30	30- 40	41- 50	51- 60	> 60
1	Tiến sĩ	5	4,4	4	1	0	1	2	1	1
2	Thạc sĩ	44	38,9	15	29	5	14	10	15	0
3	Đại học	64	56,7	38	26	7	6	25	26	0
4	Cao đẳng	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	Trình độ khác	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	<b>Tổng</b>	<b>113</b>	<b>100</b>	<b>57</b>	<b>56</b>	<b>12</b>	<b>21</b>	<b>37</b>	<b>42</b>	<b>1</b>

20.1 Thống kê, phân loại giảng viên cơ hữu theo mức độ thường xuyên sử dụng ngoại ngữ và tin học cho công tác giảng dạy và nghiên cứu.

STT	Tần suất sử dụng	Tỷ lệ (%) giảng viên cơ hữu sử dụng ngoại ngữ và tin học	
		Ngoại ngữ	Tin học
1	Luôn sử dụng (trên 80% thời gian của công việc)	9	6
2	Thường sử dụng (trên 60-80% thời gian của công việc)	11	15
3	Đôi khi sử dụng (trên 40-60% thời gian của công việc)	25	33
4	Ít khi sử dụng (trên 20-40% thời gian của công việc)	40	42
5	Hiếm khi sử dụng hoặc không sử dụng (0-20% thời gian của công việc)	15	4
	<b>Tổng</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

20.2 Tuổi trung bình của giảng viên cơ hữu: 43 tuổi

20.3 Tỷ lệ giảng viên cơ hữu có trình độ tiến sĩ trở lên trên tổng số giảng viên cơ hữu của nhà trường: 4,4%.

20.4 Tỷ lệ giảng viên cơ hữu có trình độ thạc sĩ trên tổng số giảng viên cơ hữu của nhà trường: 38,9%.

#### IV. Người học

Người học bao gồm sinh viên (đại học, cao đẳng), học viên cao học và nghiên cứu sinh.

21. Tổng số học sinh đăng ký dự thi đại học vào trường, số sinh viên trúng tuyển và nhập học trong 4 năm gần đây (hệ chính quy):

Năm học	Số thí sinh dự thi (người)	Số trúng tuyển (người)	Tỷ lệ cạnh tranh	Số nhập học thực tế (người)	Điểm tuyển đầu vào (thang điểm 30)	Điểm trung bình của sinh viên được tuyển
Cao đẳng						
2004-2005		232		186	19,5	
2005-2006		212		195	20	
2006-2007		283		236	15,5	
2007-2008		352		316	16	
Trung cấp						
2004-2005						
2005-2006						
2006-2007						
2007-2008	326	324	1/1	324	16,5	

Số lượng sinh viên hệ chính quy đang học tập tại trường (theo hướng dẫn tại công văn số 1325/BGDĐT ngày 09/02/2007): người 747

22. Thống kê, phân loại số lượng học viên nhập học (trong 4 năm gần đây) các hệ chính quy và không chính quy.

Đơn vị: người

Các tiêu chí	2004- 2005	2005- 2006	2006- 2007	2007- 2008
<b>1. Sinh viên cao đẳng . Trong đó:</b>				
<b>Hệ chính quy</b>	186	195	236	316
<b>Hệ không chính quy</b>	279	561	663	729
<b>2. Học viên trung cấp. Trong đó:</b>				
<b>Hệ chính quy</b>	0	0	0	324
<b>Hệ không chính quy</b>	359	388	150	0

Tổng số sinh viên chính quy (chưa quy đổi) tính trong 3 năm 747.

Tổng số sinh viên quy đổi (theo hướng dẫn tại công văn số 1325/BGDĐT ngày 09/02/2007)

Tỷ lệ sinh viên trên giảng viên (sau khi quy đổi)

23. Số sinh viên quốc tế nhập học trong 4 năm gần đây nhất

Không có

24. Sinh viên có chỗ ở trong kí túc xá/tổng số sinh viên có nhu cầu

Các tiêu chí	2004- 2005	2005- 2006	2006- 2007	2007- 2008
<b>1. Tổng diện tích phòng ở (m<sup>2</sup>)</b>	1300	1300	2764	2764
<b>2. Sinh viên có nhu cầu về phòng ở (trong và ngoài ký túc xá), người</b>	400	400	400	400
<b>3. Số lượng sinh viên được ở trong ký túc xá, người</b>	400	400	400	400
<b>4. Tỷ số diện tích trên đầu sinh viên ở trong ký túc xá, m<sup>2</sup>/người</b>	3	3	7	7

25. Số lượng (người) và tỷ lệ (%) người học tham gia nghiên cứu khoa học

	Năm học			
	2004-2005	2005-2006	2006-2007	2007-2008
<b>Số lượng</b>	0	0	0	0

<b>Tỷ lệ (%) trên tổng số sinh viên quy đổi</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
---	----------	----------	----------	----------

26. Thống kê số lượng người tốt nghiệp (trong 4 năm gần đây)

*Đơn vị: người*

Các tiêu chí	Năm tốt nghiệp			
	2004-2005	2005-2006	2006-2007	2007-2008
<b>1. Sinh viên tốt nghiệp cao đẳng</b>				
<b>Trong đó:</b>				
<b>Hệ chính quy</b>	<b>169</b>	<b>153</b>	<b>158</b>	<b>161</b>
<b>Hệ không chính quy</b>	<b>540</b>	<b>155</b>	<b>333</b>	<b>913</b>
<b>2. Học viên tốt nghiệp trung cấp</b>				
<b>Trong đó:</b>				
<b>Hệ chính quy</b>				
<b>Hệ không chính quy</b>		<b>340</b>	<b>469</b>	<b>295</b>

*(Tính cả những học viên đã đủ điều kiện tốt nghiệp theo quy định nhưng đang chờ cấp bằng.*

27. Tình trạng tốt nghiệp của sinh viên đại học hệ chính quy

Không có

28. Tình trạng tốt nghiệp của sinh viên cao đẳng hệ chính quy

Các tiêu chí	Năm tốt nghiệp			
	2004- 2005	2005- 2006	2006- 2007	2007- 2008
<b>1. Số lượng sinh viên tốt nghiệp (người)</b>	<b>169</b>	<b>153</b>	<b>158</b>	<b>161</b>
<b>2. Tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp so với số tuyển vào (%)</b>	<b>93</b>	<b>80</b>	<b>85</b>	<b>83</b>

Ghi chú: Sử dụng các chú thích ở câu 27

**V. Nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ**

29. Số lượng đề tài nghiên cứu khoa học và chuyển giao KHCN của nhà trường được nghiệm thu trong giai đoạn: từ năm 2004 đến năm 2008

STT	Phân loại đề tài	Hệ số	Số lượng				Tổng (đã quy đổi)
			2004- 2005	2005- 2006	2006- 2007	2007- 2008	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
<b>1</b>	<b>Đề tài cấp NN</b>	<b>2,0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>2</b>	<b>Đề tài cấp Bộ</b>	<b>1,0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>3</b>	<b>Đề tài cấp trường</b>	<b>0,5</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
<b>4</b>	<b>Tổng</b>		<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>

Tổng số đề tài quy đổi: 02

Tỷ số đề tài nghiên cứu khoa học và chuyển giao khoa học công nghệ (quy đổi) trên cán bộ cơ hữu: 1/15,7

30. Doanh thu từ nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ của nhà trường trong giai đoạn: từ năm 2004 đến năm 2008

STT	Năm	Doanh thu từ	Tỷ lệ doanh thu từ	Tỷ số Doanh thu
-----	-----	--------------	--------------------	-----------------



		<b>NCKH và chuyển giao công nghệ (triệu VNĐ)</b>	<b>NCKH và chuyển giao công nghệ so với tổng kinh phí đầu vào của nhà trường (%)</b>	<b>từ NCKH và chuyển giao công nghệ trên cán bộ cơ hữu (triệu VNĐ/ người)</b>
<b>1</b>	<b>2005</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>2</b>	<b>2006</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>3</b>	<b>2007</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>4</b>	<b>2008</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

31. Số lượng cán bộ cơ hữu của nhà trường tham gia thực hiện đề tài khoa học trong giai đoạn: từ năm 2004 đến năm 2008.

\* Bao gồm đề tài cấp Bộ hoặc tương đương, đề tài nhánh cấp nhà nước

32. Số lượng sách của nhà trường được xuất bản trong giai đoạn: từ năm 2004 đến năm 2008

STT	Phân loại sách	Hệ số	Số lượng				Tổng (đã quy đổi)
			2005	2006	2007	2008	
<b>1</b>	<b>Sách chuyên khảo</b>	<b>2,0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>2</b>	<b>Sách giáo trình</b>	<b>1,5</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4,5</b>
<b>3</b>	<b>Sách tham khảo</b>	<b>1,0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>4</b>	<b>Sách hướng dẫn</b>	<b>0,5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	<b>Tổng</b>		<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4,5</b>

Tổng số sách (quy đổi): 4,5

Tỷ số sách đã được xuất bản (quy đổi) trên cán bộ cơ hữu: 1/31,5

33. Số lượng cán bộ cơ hữu của nhà trường tham gia viết sách trong giai đoạn: từ năm 2004 đến năm 2008

Số lượng sách	Số lượng cán bộ cơ hữu tham gia viết sách			
	Sách chuyên khảo	Sách giáo trình	Sách tham khảo	Sách hướng dẫn
Từ 1 đến 3 cuốn sách	0	3	0	0

Từ 4 đến 6 cuốn sách	0	0	0	0
Trên 6 cuốn sách	0	0	0	0
Tổng số cán bộ tham gia	0	3	0	0

34. Số lượng bài của các cán bộ cơ hữu của nhà trường được đăng tạp chí trong giai đoạn: từ năm 2005 đến năm 2008

ST T	Phân loại tạp chí	Hệ số	Số lượng				Tổng (đã quy đổi)
			2005	2006	2007	2008	
1	Tạp chí KH quốc tế	1,5	0	0	2	1	4,5
2	Tạp chí KH cấp Ngành trong nước	1,0	10	11	6	7	34
3	Tạp chí / tập san của cấp trường	0,5	15	36	33	25	54,5
	<b>Tổng</b>		<b>25</b>	<b>47</b>	<b>41</b>	<b>33</b>	<b>93</b>

Tổng số bài đăng tạp chí (quy đổi): 93

Tỷ số bài đăng tạp chí (quy đổi) trên cán bộ cơ hữu: 1/1,51

35. Số lượng cán bộ cơ hữu của nhà trường tham gia viết bài đăng tạp chí trong giai đoạn: từ năm 2004 đến năm 2008

Số lượng CBGD có bài báo đăng trên tạp chí	Nơi đăng		
	Tạp chí KH quốc tế	Tạp chí KH cấp Ngành trong nước	Tạp chí / tập san của cấp trường
Từ 1 đến 5 bài báo	1	15	20
Từ 6 đến 10 bài báo	0	5	5
Từ 11 đến 15 bài báo	0	0	0
Trên 15 bài báo	0	0	0
<b>Tổng số cán bộ tham gia</b>	<b>1</b>	<b>20</b>	<b>25</b>

36. Số lượng báo cáo khoa học do cán bộ cơ hữu của nhà trường báo cáo tại các Hội nghị, Hội thảo, được đăng toàn văn trong tuyển tập công trình hay kỷ yếu trong giai đoạn: từ năm 2004 đến năm 2008

ST T	Phân loại hội thảo	Hệ số	Số lượng				Tổng (quy đổi)
			2005	2006	2007	2008	
<b>1</b>	<b>HT quốc tế</b>	<b>1,0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>2</b>	<b>Hội th trg nước</b>	<b>0,5</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>HT cấp trường</b>	<b>0,25</b>	<b>16</b>	<b>12</b>	<b>18</b>	<b>12</b>	<b>14,5</b>
<b>4</b>	<b>Tổng</b>		<b>18</b>	<b>14</b>	<b>21</b>	<b>13</b>	<b>18,5</b>

Tổng số bài báo cáo (quy đổi): 18,5

Tỷ số bài báo cáo (quy đổi) trên cán bộ cơ hữu: 1/7,6

37. Số lượng cán bộ cơ hữu của nhà trường có báo cáo khoa học tại các Hội nghị, Hội thảo được đăng toàn văn trong tuyển tập công trình hay kỷ yếu trong giai đoạn: từ năm 2004 đến năm 2008

Số lượng CB có báo cáo khoa học tại các Hội nghị, Hội thảo	Cấp hội thảo		
	Hội thảo quốc tế	Hội thảo trong nước	Hội thảo ở trường
Từ 1 đến 5 báo cáo	0	4	38
Từ 6 đến 10 báo cáo	0	0	0
Từ 11 đến 15 báo cáo	0	0	0
Trên 15 báo cáo	0	0	0
Tổng số cán bộ tham gia	0	4	38

(Khi tính Hội thảo trong nước sẽ không bao gồm các Hội thảo của trường)

38. Số bằng phát minh, sáng chế được cấp

Năm học	Số bằng phát minh, sáng chế được cấp (ghi rõ nơi cấp, thời gian cấp, người được cấp)
2004-2005	0
2005-2006	0
2006-2007	0
2007-2008	0

39. Nghiên cứu khoa học của sinh viên

39.1 Số lượng sinh viên của nhà trường tham gia thực hiện đề tài khoa học trong giai đoạn: từ năm 2004 đến năm 2008: không

39.2 Thành tích nghiên cứu khoa học của sinh viên:

*(Thống kê các giải thưởng nghiên cứu khoa học, sáng tạo, các bài báo, công trình được công bố)*

#### **V. Cơ sở vật chất, thư viện, tài chính**

40. Tổng diện tích đất sử dụng của trường (tính bằng m<sup>2</sup>): 41000

41. Diện tích sử dụng cho các hạng mục sau (tính bằng m<sup>2</sup>):

Nơi làm việc: 1075 ; Nơi học: 4500 ; Nơi vui chơi giải trí: 12000

42. Diện tích phòng học (tính bằng m<sup>2</sup>)

- Tổng diện tích phòng học: 3000m<sup>2</sup>

- Tỷ số diện tích phòng học trên sinh viên chính quy:  $4m^2/SV$

43. Tổng số đầu sách trong thư viện của nhà trường 4717 cuốn

Tổng số đầu sách gắn với các ngành đào tạo có cấp bằng của nhà trường:  
4500 cuốn

44. Tổng số máy tính của trường:

- Dùng cho hệ thống văn phòng: 40

- Dùng cho sinh viên học tập: 100

Tỷ số số máy tính dùng cho sinh viên trên sinh viên chính quy: 1/10

45. Tổng kinh phí từ các nguồn thu của trường trong 4 năm gần đây:

- Năm 2005: 8.100.000.000

- Năm 2006: 8.100.000.000

- Năm 2007: 8.100.000.000

- Năm 2008: 8.100.000.000

46. Tổng thu học phí (chỉ tính hệ chính quy) trong 4 năm gần đây:

- Năm 2004-2005: 1.053.000.000

- Năm 2005-2006: 891.000.000

- Năm 2006-2007: 972.000.000

- Năm 2007-2008: 810.000.000

## **VI. Tóm tắt một số chỉ số quan trọng:**

Từ kết quả khảo sát ở trên, tổng hợp thành một số chỉ số quan trọng dưới đây:

### **1. Giảng viên:**

Tổng số giảng viên cơ hữu (người): 113

Tỷ lệ giảng viên cơ hữu trên tổng số cán bộ cơ hữu (%): 79,6

Tỷ lệ giảng viên cơ hữu có trình độ tiến sĩ trở lên trên tổng số giảng viên cơ hữu của nhà trường (%): 4,4

Tỷ lệ giảng viên cơ hữu có trình độ thạc sĩ trên tổng số giảng viên cơ hữu của nhà trường (%): 38,9

### **2. Người học (sinh viên/học sinh)**

Tổng số sinh viên chính quy (người): 2289

Tổng số sinh viên quy đổi (người):

Tỷ số sinh viên trên giảng viên (sau khi quy đổi):

Tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp so với số tuyển vào (%):

### **3. Đánh giá của Người học tốt nghiệp về chất lượng đào tạo của nhà trường**

Tỷ lệ sinh viên trả lời đã học được những kiến thức và kỹ năng cần thiết cho công việc theo ngành tốt nghiệp (%):

Tỷ lệ sinh viên trả lời *chỉ học được một phần* kiến thức và kỹ năng cần thiết cho công việc theo ngành tốt nghiệp (%): 0

### **4. Người học có việc làm trong năm đầu tiên sau khi tốt nghiệp**

Tỷ lệ sinh viên có việc làm đúng ngành đào tạo (%): 100

Tỷ lệ sinh viên có việc làm trái ngành đào tạo (%):

Thu nhập bình quân/tháng của sinh viên có việc làm (Triệu VNĐ):

### **5. Đánh giá của nhà tuyển dụng về Người học tốt nghiệp có việc làm đúng ngành đào tạo**

Tỷ lệ sinh viên đáp ứng yêu cầu của công việc, có thể sử dụng được ngay 100%:

Tỷ lệ sinh viên cơ bản đáp ứng yêu cầu của công việc, nhưng phải đào tạo thêm 0(%):

### **6. Nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ**

Tỷ số đề tài nghiên cứu khoa học và chuyển giao khoa học công nghệ (quy đổi) trên cán bộ cơ hữu: 1/15,7

Tỷ số doanh thu từ NCKH và chuyển giao công nghệ trên cán bộ cơ hữu: 0

Tỷ số sách đã được xuất bản (quy đổi) trên cán bộ cơ hữu: 1/31,5

Tỷ số bài đăng tạp chí (quy đổi) trên cán bộ cơ hữu: 1/1,51

Tỷ số bài báo cáo (quy đổi) trên cán bộ cơ hữu: 1/7,6

### **7. Cơ sở vật chất:**

Tỷ số máy tính dùng cho sinh viên trên sinh viên chính quy: 1/10

Tỷ số diện tích phòng học trên sinh viên chính quy: 4/1

Tỷ số diện tích ký túc xá trên sinh viên chính quy: 7/1

Nam Định, ngày 10 tháng 3 năm 2009

**HIỆU TRƯỞNG**

## **PHẦN II. TỰ ĐÁNH GIÁ CỦA TRƯỜNG CĐSP**

### **I. ĐẶT VẤN ĐỀ**

Công tác tự đánh giá phải là một việc làm thường xuyên trong các trường học. Trường Cao đẳng Sư phạm Nam Định nằm trên địa bàn tỉnh Nam Định, một tỉnh có truyền thống giáo dục và là một vùng quê văn hiến. Do vậy, việc đào tạo một đội ngũ giáo viên cho ngành Giáo dục - Đào tạo tỉnh Na

m Định phải đạt được chuẩn mực. Chính vì lẽ đó, nhà trường tổ chức tự đánh giá một cách nghiêm túc, khẩn trương để Bộ Giáo dục - Đào tạo tiến hành kiểm định và công nhận đạt chuẩn giáo dục đại học bậc đào tạo cử nhân cao đẳng sư phạm cho nhà trường trong năm 2009.

Trường Cao đẳng Sư phạm Nam Định đã tiến hành tự đánh giá theo kế hoạch và nội dung tự đánh giá sau:

### **II. TỔNG QUAN CHUNG**

#### **Mở đầu:**

Nằm trong tốp mười sáu trường sư phạm đầu tiên của cả nước được công nhận thuộc hệ cao đẳng, trường Cao đẳng Sư phạm Nam Định từ nhiều năm nay đã thực sự trở thành trung tâm đào tạo, bồi dưỡng giáo viên lớn nhất của tỉnh. Mỗi ngày, trường càng phát triển vững vàng hơn trên con đường mình đã lựa chọn và ngày càng khẳng định được vị thế của mình - Vị thế của một đơn vị mà địa chỉ của nó đã trở thành nơi gửi gắm niềm tin của Đảng bộ, Chính quyền và nhân dân toàn tỉnh.

Trường CĐSP Nam Định là một cơ sở giáo dục công lập, có cơ cấu tổ chức hợp lý, có đội ngũ cán bộ quản lý đủ tiêu chuẩn và một đội ngũ cán bộ, giảng viên có trình độ chuyên môn vững vàng, dày dặn kinh nghiệm, giàu nhiệt huyết, ham học hỏi...Nhà trường đã hoàn thành được sứ mạng của mình là đào tạo, bồi dưỡng; liên kết đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý và



nhân viên nghiệp vụ trường học cho toàn tỉnh. Mang một trọng trách lớn, trường Cao đẳng Sư phạm Nam Định đã luôn cố gắng để thực hiện tốt nhiệm vụ của mình. Mọi lĩnh vực hoạt động của trường như: Quản lý nhân sự, đào tạo, nghiên cứu khoa học, quản lý và xây dựng cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ cho hoạt động dạy học..., đặc biệt là lĩnh vực hoạt động, quản lý tài chính, giáo dục học sinh, sinh viên... đều có kế hoạch cụ thể và trong quá trình thực hiện, các kế hoạch hoạt động này luôn được quan tâm bổ sung, chỉnh sửa để nó phù hợp với thực tiễn, đồng thời phát huy được hiệu quả ở mức tốt nhất.

Là một trường địa phương trực thuộc sự quản lý của Ủy ban nhân dân tỉnh, trường CĐSP Nam Định không chỉ hoàn thành trách nhiệm với ngành, với địa phương mà còn luôn vươn tầm xa hơn trong mối quan hệ hợp tác với các ban, ngành trong tỉnh, với các trường đại học và cao đẳng toàn quốc để học hỏi, để mở rộng tầm nhìn, để nhìn bạn và nhìn mình rõ hơn. Nhà trường bước đầu cũng đã có những mối quan hệ hợp tác quốc tế trong lĩnh vực nghiên cứu khoa học, trong việc bồi dưỡng và phát triển nguồn nhân lực cho tương lai, đáp ứng được nhu cầu ngày càng cao của địa phương, của xã hội.

Trong lộ trình phát triển của mình, cũng như mọi đơn vị khác, trường CĐSP Nam Định không thể ra khỏi quỹ đạo chung nên bên cạnh những bước đi vững vàng, bên cạnh sự mở mang, phát triển, nhà trường cũng không tránh khỏi những va vấp, những chao đảo ...do biến động của từng giai đoạn lịch sử, do thay đổi cơ chế, thay đổi nội dung và chương trình đào tạo, do mở thêm các mã ngành đào tạo... nhưng trong bất cứ hoàn cảnh nào, nhà trường vẫn gắng vượt lên để tồn tại, đứng vững và phát triển. Đối chiếu với các tiêu chuẩn đánh giá chất lượng giáo dục - đào tạo của các trường cao đẳng do Bộ Giáo dục - Đào tạo soạn thảo và ban hành, trường CĐSP Nam Định đều đạt được. Kết quả đào tạo của trường đã đáp ứng kịp thời các nhu cầu của xã hội. Nhà trường xứng đáng là một trong những cánh chim đầu đàn của các trường cao đẳng, xứng đáng với niềm tin cậy đã được xã hội gửi gắm, xứng đáng với các tấm Huân chương lao động hạng nhất, nhì, ba đã được Chính phủ trao tặng từ năm 2003.

## **Tiêu chuẩn 1. Sứ mạng và mục tiêu của trường Cao đẳng Sư phạm Nam Định.**

### **1. Những điểm mạnh**

- Sứ mạng của trường Cao đẳng Sư phạm Nam Định đã được xác định phù hợp với các nhiệm vụ, quyền hạn và trách nhiệm quy định tại Điều lệ trường CĐSP; phù hợp với các nguồn lực và định hướng phát triển của nhà trường; phù hợp với nhu cầu sử dụng nhân lực của ngành giáo dục tỉnh Nam Định và của toàn ngành.

- Sứ mạng của trường có nội dung khá rõ ràng, được thể hiện trong các văn bản quản lý của trường. Tất cả cán bộ, viên chức, giảng viên đều hiểu rõ và thể hiện quyết tâm thực hiện tốt sứ mạng, mục tiêu của nhà trường.

- Nhà trường đã luôn luôn xác định rõ mục tiêu giáo dục chung đảm bảo bao hàm được những nhiệm vụ cơ bản của trường, đảm bảo tính thống nhất, đặc biệt là phù hợp với mục tiêu đào tạo trình độ cao đẳng quy định tại Luật giáo dục và sứ mạng của trường đã được tuyên bố.

- Các bộ phận chức năng đã xác định rõ ràng, cụ thể các mục tiêu riêng của bộ phận mình, đảm bảo tính xác đáng; đảm bảo sự liên hệ, phối hợp và thống nhất với mục tiêu của các bộ phận khác; đặc biệt là đảm bảo sự phù hợp và thống nhất với mục tiêu chung của nhà trường.

- Mục tiêu giáo dục của trường, cũng như mục tiêu của các bộ phận đã được rà soát, bổ sung, điều chỉnh để phù hợp với đặc điểm tình hình phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, của địa phương; quán triệt các quan điểm, đường lối phát triển giáo dục của Đảng và nhà nước; phù hợp với mục tiêu phát triển sự nghiệp giáo dục quốc dân và sự nghiệp giáo dục quốc dân và sự nghiệp giáo dục của địa phương.

### **2. Những tồn tại và kế hoạch hành động.**

#### ***a- Những tồn tại.***

- Sứ mạng, tầm nhìn mà nhà trường xác định chưa được đưa vào văn bản chính thức và chưa được công bố trên website; cũng như chưa đẩy mạnh tuyên truyền, quảng bá rộng rãi tới các bên liên quan.

- Việc xác định sứ mạng, mục tiêu giáo dục mang tính chất kinh nghiệm nhiều, ít sử dụng phương pháp khoa học.

- Việc rà soát, bổ sung, điều chỉnh mục tiêu giáo dục của trường, của từng đơn vị trong trường đôi khi còn mang tính chất ứng phó, thiếu hệ thống và tính liên tục.

- Việc quy định thể thức các văn bản về sứ mạng, văn bản hội nghị, văn bản các báo cáo chưa rõ ràng và chặt chẽ; việc quản lý các văn bản tài liệu chưa tuân thủ các phương pháp khoa học.

#### ***b- Kế hoạch hành động.***

- Tiếp tục nâng cao nhận thức về vị trí, tầm quan trọng của việc xác định sứ mạng và mục tiêu giáo dục trong hoạt động giáo dục cho cán bộ viên chức, giảng viên.

- Tăng cường phát huy dân chủ trong việc xác định sứ mạng và mục tiêu giáo dục.

- Thực hiện đưa việc định kỳ rà soát, bổ sung, điều chỉnh mục tiêu giáo dục thành một bộ phận của kế hoạch hoạt động tổng thể, nhiệm vụ năm học của trường, của từng đơn vị.

- Tiến hành qui định một cách cụ thể, chặt chẽ cho các thể thức văn bản; thực hiện quản lý các văn bản theo các phương pháp khoa học hiện đại.

- Đẩy mạnh tuyên truyền, quảng bá rộng rãi sứ mạng, tầm nhìn của nhà trường tới các bên có liên quan.

- Tăng cường công tác bồi dưỡng và tự bồi dưỡng kiến thức về sứ mạng, mục tiêu giáo dục và kỹ năng xác định sứ mạng, mục tiêu giáo dục cho cán bộ quản lý, giảng viên tham gia Hội đồng tự đánh giá, nhóm chuyên trách TĐG và cán bộ, viên chức, giảng viên ở các đơn vị đề nâng cao năng lực xác định sứ mạng và mục tiêu giáo dục.

- Nhà trường tiếp tục phấn đấu để trở thành trung tâm đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực chất lượng cao là trung tâm, nghiên cứu khoa học cấp tỉnh, trở thành trường CĐSP đa ngành tiên tiến nâng cấp thành trường Đại học.

## **Tiêu chuẩn 2: Tổ chức và quản lý**

### **1. Những điểm mạnh**

Trường CĐSP Nam Định là một trung tâm đào tạo giáo viên lớn của tỉnh Nam Định. Cơ cấu tổ chức của trường được thực hiện theo quyết định số 56/2003/QĐ của Bộ GD-ĐT và "Quy chế tổ chức và hoạt động của trường" ban hành theo quyết định số 56 đã được UBND tỉnh phê duyệt.

Ban Giám hiệu nhà trường gồm một Hiệu trưởng và hai Hiệu phó đáp ứng tiêu chuẩn theo qui định của Bộ. Lãnh đạo nhà trường thực hiện đầy đủ quyền hạn và trách nhiệm được giao. Cơ chế lãnh đạo trong Ban giám hiệu được phân công rõ ràng, phù hợp với điều lệ trường cao đẳng.

Hội đồng Khoa học - Đào tạo của trường được quyết định thành lập hàng năm với đủ thành phần, cơ cấu tổ chức theo quy định. Hội đồng hoạt động có hiệu quả, quyết định các vấn đề quan trọng của trường và định hướng những hoạt động khoa học trong trường ứng dụng vào việc dạy và học.

Các phòng, ban, khoa, tổ bộ môn thuộc trường được thành lập phù hợp với quy chế tổ chức và hoạt động của trường, hoạt động theo chức năng, nhiệm vụ được giao trong các lĩnh vực: dạy học, nghiên cứu khoa học, chuyên môn nghiệp vụ...Các hoạt động đó đều được đánh giá là có chất lượng.

Trường đã có các cơ sở thực hành cho sinh viên, tạo điều kiện tốt cho sinh viên học lý thuyết gắn với thực hành. Đáp ứng tương đối đầy đủ quá trình dạy và học cho thầy và trò trong trường.

Bước đầu nhà trường đã thành lập bộ phận kiểm định chất lượng giáo dục. Nhà trường giao chức năng, nhiệm vụ kiểm định cho phòng Khoa học - Công nghệ. Thực tế bộ phận này đã và đang hoạt động có hiệu quả.

Tổ chức Đảng là một tổ chức lớn mạnh, chiếm 2/3 số cán bộ công chức trong trường, lãnh đạo các đơn vị lập nhiều thành tựu trong dạy - học và trong các phong trào chung của nhà trường, của xã hội. Nhà trường còn có các tổ chức đoàn thể quần chúng khác như: Công đoàn, Đoàn TNCS, Hội phụ nữ, Hội cựu chiến binh, Hội sinh viên... Là các tổ chức vững mạnh tạo ra một môi trường phong phú trong mọi hoạt động của trường.

Cán bộ, giảng viên, công nhân viên của trường là một khối thống nhất, đoàn kết hoàn thành mọi nhiệm vụ chính trị được giao.

## **2. Những tồn tại và kế hoạch hành động.**

### ***a- Những tồn tại***

Quy chế Tổ chức và hoạt động của trường chậm được tinh phê duyệt. Điều đó đã ảnh hưởng đến tính chủ động trong công tác chỉ đạo của trường, khiến cho việc thành lập mới hay sát nhập các phòng, ban, khoa tiến hành chậm, ảnh hưởng tới hiệu quả hoạt động của trường.

Cán bộ nguồn của trường xây dựng đang bị thực tế chi phối: hẫng hụt tự nhiên, bồi dưỡng không thường xuyên là những hạn chế trong tạo nguồn cán bộ hiện nay.

Hội đồng Khoa học - Đào tạo của trường đôi lúc chưa quyết đáp được những vấn đề mang tính chiến lược cho sự phát triển của nhà trường.

Các phòng ban, khoa, tổ thuộc trường làm việc chưa đều, có lúc chưa hiệu quả, chưa đáp ứng yêu cầu thực tế, đội ngũ hẫng hụt đôi khi bất cập, chức năng nhiệm vụ ở một số bộ phận còn chông chéo, hoạt động thực tế chưa cao.

Hệ thống các phòng thực hành chưa đủ, trang thiết bị còn thiếu, kinh phí cho hoạt động này còn hạn chế, chưa đáp ứng yêu cầu đào tạo thực sự có chất lượng.

Bộ phận kiểm định chất lượng giáo dục còn mới, chưa đủ mạnh để giám sát, thẩm định các hoạt động trong trường.

Các đoàn thể quần chúng hoạt động đôi khi còn mang tính hình thức, thành tích hoạt động chưa mang tính phong trào sâu rộng, chưa tương xứng với yêu cầu nhiệm vụ được giao.

Đội ngũ cán bộ, giảng viên, nhân viên phục vụ còn thiếu, chất lượng đội ngũ nhiều mặt chưa đáp ứng yêu cầu thực tế.

### ***b- Kế hoạch hành động:***

Xây dựng kế hoạch dài hạn cho đội ngũ lãnh đạo nguồn, nhất là lãnh đạo trường, phòng, ban, khoa. Thường xuyên bồi dưỡng cho họ về chuyên môn, nghiệp vụ, năng lực quản lý. Phấn đấu tới năm 2012, trường có đội ngũ cán bộ nguồn đủ thay thế cho đội ngũ về hưu, nhất là khi trường phát triển lên đại học.

Tiếp tục sắp xếp lại bộ máy phòng, ban, khoa theo hướng gọn nhẹ, hiệu quả, không chồng chéo về chức năng nhiệm vụ.

Nâng cấp, mở rộng thêm các phòng thí nghiệm thực hành, cung cấp bổ sung các trang thiết bị thí nghiệm thực hành, tăng cường kinh phí cho hoạt động này đảm bảo chất lượng giáo dục - đào tạo.

Tăng cường nhân lực, vật lực cho bộ phận kiểm định chất lượng giáo dục của trường, tiến tới thành lập phòng Kiểm định chất lượng giáo dục.

Hàng năm cần bổ sung, tuyển dụng và đào tạo mới đội ngũ cán bộ, giảng viên, nhân viên phục vụ từ 10-15 người bằng các nguồn khác nhau để bù đắp hao hụt tự nhiên.

## **Tiêu chuẩn 3. Chương trình đào tạo**

### **1. Những điểm mạnh:**

- Chương trình đào tạo các ngành của nhà trường luôn bám sát chương trình khung do bộ Giáo dục & Đào tạo quy định. Từ chương trình ngành, xây dựng kế hoạch đào tạo tổng quát. Tất cả học phần của các ngành đào tạo đã có đề cương chi tiết. Hầu hết các học phần đã có giáo trình, số còn lại được chỉ đạo xây dựng đề cương bài giảng. Quá trình biên soạn và nghiệm thu các chương trình, đề cương chi tiết đã có sự tham gia đồng đảo của cán bộ quản lý, cán bộ

giảng dạy. Các chương trình đào tạo được vận hành theo một kế hoạch hợp lý, sử dụng tối ưu các điều kiện hiện có của nhà trường về CBGD và cơ sở vật chất.

- Trên cơ sở mẫu thống nhất về cấu trúc, các chương trình và đề cương chi tiết được xây dựng có mục tiêu cụ thể, có hệ thống và đáp ứng yêu cầu về chuẩn kiến thức, kỹ năng của trình độ đào tạo tương ứng. Các chương trình được xây dựng đã tính tới yêu cầu liên thông giữa các trình độ đào tạo của một số ngành.

- Các văn bản chỉ đạo xây dựng chương trình giáo dục bảo đảm tính linh hoạt, dễ bổ sung để cập nhật. Trong quá trình triển khai, việc bổ sung được tiến hành kịp thời trên cơ sở đề nghị từ các đơn vị chuyên môn. Các đề nghị đó xuất phát từ những đánh giá về chương trình trong các hội thảo, những hoạt động chuyên môn từ các đơn vị.

## **2. Những tồn tại và kế hoạch hành động**

### ***a- Những tồn tại:***

- Chương trình chưa có sự cập nhật trực tiếp với các chương trình tiên tiến quốc tế, ý kiến phản hồi từ các nhà tuyển dụng chưa được quan tâm đúng mức. Yếu tố phản biện trong việc xây dựng chương trình chưa thật tốt do khó khăn về lực lượng trong chuyên môn hẹp. Khâu đánh giá kết quả học tập của người học chưa được chú ý đầy đủ trong các đề cương chi tiết.

- Đánh giá, cải tiến chương trình đã được quan tâm nhưng chưa được tiến hành theo định kỳ

### ***b- Kế hoạch hành động:***

- Xây dựng kế hoạch đánh giá, cải tiến chương trình trong phạm vi nhà trường, có tính đến chương trình tiên tiến quốc tế, ý kiến nhà tuyển dụng, người sử dụng lao động và yêu cầu liên thông một cách đúng mức.

- Hoàn thiện các văn bản chỉ đạo, chi phí tài chính, đánh giá hoạt động trên của các đơn vị chuyên môn, CBGD. Bảo đảm việc xây dựng, đánh giá, cải tiến chương trình thường xuyên.

## **Tiêu chuẩn 4: Hoạt động đào tạo**

### **1. Những điểm mạnh**

- Hoạt động tuyển sinh luôn có kế hoạch chặt chẽ và tuân thủ đúng quy chế tuyển sinh của Bộ GD&ĐT. Chỉ tiêu, đối tượng, phạm vi... tuyển sinh bảo đảm công khai.

Kế hoạch đào tạo hợp lý từ mức tổng quát của khoá đào tạo đến chi tiết từng học kỳ, từng tuần...

- Đổi mới phương pháp dạy học theo hướng phát huy tính tích cực của người học luôn được chú trọng, rất nhiều hội thảo và hầu hết các đề tài khoa học trong trường đều hướng đến mục tiêu này. Phương pháp đánh giá kết quả người học bảo đảm khách quan, công bằng. Hình thức đánh giá được đổi mới như hình thành quỹ đề, khuyến khích hình thức thi trắc nghiệm.

- Kết quả của người học được thông báo kịp thời và lưu trữ có hệ thống, chính xác.

- Kết quả và danh sách tốt nghiệp được công khai đúng thời gian quy định. Cấp phát văn bằng chứng chỉ tuân theo đúng quy chế và những quy định của Bộ GD&ĐT, không có trường hợp thất lạc điểm, văn bằng của người học.

### **2. Những tồn tại và kế hoạch hành động:**

#### ***a- Những tồn tại:***

- Cơ sở dữ liệu chưa được quy chuẩn thống nhất, áp dụng công nghệ thông tin còn hạn chế, có quá ít dữ liệu về việc làm của sinh viên sau tốt nghiệp.

- Hiệu quả đổi mới phương pháp dạy học chưa thật rõ ràng. Phương pháp đánh giá kết quả học tập chậm được đổi mới, sẽ không phù hợp với một lượng lớn sinh viên.

- Chưa áp dụng rộng khắp thành quả công nghệ thông tin trong các khâu của hoạt động đào tạo.

#### ***b- Kế hoạch hành động:***



- Thống nhất cơ sở dữ liệu của hoạt động đào tạo trên cơ sở áp dụng thành quả của công nghệ thông tin.

- Xây dựng kế hoạch phối hợp trên tinh thần hợp tác giữa các đơn vị tham gia hoạt động đào tạo.

### **Tiêu chuẩn 5: Giảng viên, cán bộ, nhân viên**

Trường CĐSP Nam Định có đội ngũ giảng viên, cán bộ, nhân viên đoàn kết nhất trí, tập trung ý chí, có vai trò quyết định đến việc thực hiện nhiệm vụ, chất lượng đào tạo của trường.

#### **1. Những điểm mạnh:**

- Đội ngũ giảng viên của trường có trình độ chuyên môn vững, đa dạng. Có bề dày kinh nghiệm và thâm niên công tác. Đủ năng lực hoàn thành tốt công tác giảng dạy và nghiên cứu khoa học.

- Nhà trường có lực lượng giảng viên trẻ được đào tạo cơ bản, có trình độ, nhiệt huyết. Đủ năng lực để kế thừa truyền thống của nhà trường.

- Hàng năm, cán bộ quản lý, giảng viên và nhân viên đều thực hiện tốt trách nhiệm, nghĩa vụ với trường, có nhiều ý kiến dân chủ, thiết thực để xây dựng trường vững mạnh toàn diện.

- Nhà trường luôn chú trọng đến công tác nâng cao chất lượng đội ngũ, có biện pháp tốt để sử dụng và phát triển lực lượng trẻ, cán bộ có năng lực. Thường xuyên chọn cử giảng viên trẻ đi đào tạo Thạc sĩ, Tiến sĩ. Có kế hoạch bồi dưỡng trình độ ngoại ngữ, tin học cho giảng viên, cán bộ của trường.

#### **2. Những tồn tại và kế hoạch hành động**

##### ***a- Những tồn tại:***

Đội ngũ giảng viên, cán bộ, nhân viên của trường còn có những điểm cần khắc phục: Trình độ ngoại ngữ, tin học của đa số giảng viên chưa đáp ứng tốt công tác giảng dạy và nghiên cứu khoa học. Năng lực chuyên môn của giảng

viên chưa đồng đều. Giảng viên trẻ chưa phát huy hết khả năng. Nhiệt tình ở một số người còn hạn chế. Đội ngũ nhân viên kỹ thuật còn thiếu và yếu, chưa làm tốt công tác phục vụ giảng dạy và nghiên cứu khoa học.

### ***b- Kế hoạch hành động:***

Hàng năm, nhà trường có kế hoạch bổ sung tuyển mới giảng viên trẻ từ 10-15 người, có năng lực có chuyên môn tốt. Thông qua việc đánh giá công chức hàng năm để có yêu cầu cao về chuyên môn và bố trí công tác chuyên môn cho phù hợp năng lực của giảng viên, giáo viên. Có kế hoạch tiếp nhận những cán bộ có chuyên môn để làm tốt công tác phục vụ giảng dạy và nghiên cứu khoa học. Chọn cử giảng viên trẻ đi đào tạo Thạc sĩ, Tiến sĩ.

## **Tiêu chuẩn 6. Người học**

### **1. Những điểm mạnh**

- Học sinh, sinh viên (HSSV) của trường được hướng dẫn đầy đủ và kịp thời về chương trình giáo dục, kiểm tra, đánh giá và các quy định trong quy chế đào tạo của Bộ Giáo dục và Đào tạo nên việc thực hiện các quy chế đó trong đại đa số sinh viên là tốt.

- HSSV của trường được đảm bảo mọi chế độ chính sách xã hội theo quy định một cách kịp thời, thông suốt các quy chế HSSV vì thế hiện tượng cực trong thi cử cũng như trong các vấn đề của xã hội rất ít xảy ra.

- HSSV được các y, bác sĩ trong trường quan tâm tạo mọi điều kiện với khả năng có được của mình để chăm sóc sức khỏe ban đầu tốt nhất.

- Nhà trường luôn tạo điều kiện, hỗ trợ kinh phí và động viên cho các hoạt động văn hoá, văn nghệ, TDTT của HSSV.

- Nhà trường luôn quan tâm sát sao và tạo mọi điều kiện tốt nhất có thể để người học tham gia các hoạt động rèn luyện chính trị, tư tưởng, đạo đức, tác phong, lối sống.

- Nghiêm túc thực hiện công tác đánh giá kết quả rèn luyện cho HSSV theo quy chế của Bộ giáo dục và đào tạo.

- Đa số HSSV trong trường có ý thức sinh hoạt, học tập, tham gia các hoạt động vì xã hội, cộng đồng, có ý thức tự rèn luyện, tu dưỡng đạo đức và lối sống lành mạnh, tự giác tham gia các phong trào do nhà trường và các đoàn thể phát động.

- Công tác phát triển Đảng trong những năm gần đây đã thực sự gây dựng được ý thức phấn đấu trong đoàn viên sinh viên. Họ phấn đấu trở thành những đoàn viên ưu tú. Một số sinh viên ưu tú đã trở thành đngv viên Đảng cộng sản Việt Nam nhờ sự nỗ lực của mình và sự ủng hộ, giúp đỡ nhiệt tình của các cấp, của quần chúng.

- Nhà trường luôn quan tâm sát sao đến việc kiểm tra năng lực thực sự của sinh viên sau khi đã ra trường và số lượng sinh viên ra trường có việc làm, có được làm theo đúng chuyên môn đào tạo hay không để định hướng cho số lượng cũng như mục tiêu đào tạo cho những năm kế tiếp.

## **2. Những tồn tại và kế hoạch hành động**

### ***a- Những tồn tại:***

- Kinh phí cho các hoạt động còn hạn hẹp vì thế các hoạt động chưa phát huy được hết năng lực và hiệu quả.

- Đội tự quản của trường chưa phát huy hết vai trò của mình.

- Số lượng các báo cáo các chuyên đề thời sự về tình hình kinh tế chính trị, xã hội trong nước và quốc tế cho HSSV hàng năm còn ít.

### ***b- Kế hoạch hành động:***

- Thành lập câu lạc bộ văn hoá sinh viên

- Đội tự quản của trường kết hợp với Đoàn thanh niên, Hội sinh viên quản lí sinh viên trong những buổi mít tinh, cũng như trong các hoạt động khác nhằm xây dựng môi trường sinh có tính kỉ luật và văn hoá cao.

- Cần tổ chức báo cáo định kì theo học kì của năm học cho HSSV về tình hình chính trị, kinh tế xã hội trong nước và quốc tế.

## **Tiêu chuẩn 7: Nghiên cứu khoa học và hợp tác quốc tế**

### **1. Những điểm mạnh:**

- Hoạt động khoa học trong nhà trường từ nhiều năm nay đã có định hướng khá rõ. Hàng năm, Hội đồng khoa học trường đều tổ chức cho các đơn vị trong trường, các cán bộ, giảng viên đăng ký kế hoạch, nội dung hoạt động khoa học của cá nhân và đơn vị theo định hướng chung của trường, tổ chức duyệt và theo dõi quá trình triển khai kế hoạch hoạt động của các đơn vị cũng như cá nhân một cách thường xuyên và chặt chẽ.

- Nội dung hoạt động khoa học của nhà trường tập trung chủ yếu vào khoa học nghiệp vụ và khoa học ứng dụng. Việc xác định hướng đi này khá thiết thực và có hiệu quả, đặc biệt là những đề tài, những giờ dạy có sử dụng công nghệ thông tin, trang thiết bị kỹ thuật hiện đại. Nhiều kết quả nghiên cứu đã được ứng dụng vào thực tế dạy học và đạt hiệu quả cao.

- Có đội ngũ nhiệt tình và say mê với hoạt động nghiên cứu khoa học. Hàng năm, ngoài việc làm đề tài, viết đề cương bài giảng, tham gia các hội thảo khoa học trong trường, rất nhiều cán bộ, giảng viên đã tích cực viết bài cho tạp chí chuyên ngành hoặc ngoài ngành, tích cực tham gia viết bài cho các hội thảo ngoài trường khi có lời mời của các đơn vị bạn

- Nhà trường coi việc nghiên cứu khoa học không chỉ là nghĩa vụ mà còn là quyền lợi của mọi người nên đã xây dựng được một quy chế khá hợp lý về kinh phí và những tiêu chuẩn mà người làm khoa học được hưởng

- Đã có sự quan tâm tới vấn đề hợp tác quốc tế bằng việc cử, cho phép cán bộ đi học tập, nghiên cứu tại nước bạn, khuyến khích đặc biệt tới các bài báo khoa học được đăng tải trên các tạp chí quốc tế

### **2. Những tồn tại và kế hoạch hành động:**

#### ***a- Những tồn tại:***

Việc theo dõi khả năng ứng dụng và chuyển giao công nghệ của các đề tài đôi khi chưa thật chặt chẽ. Văn bản hướng dẫn các công đoạn của hoạt động khoa học chưa được điều chỉnh thường xuyên và kịp thời. Chưa có các đề tài khoa học dài hơi. Vẫn còn có những đề tài sau khi nghiệm thu ít có khả năng ứng dụng. Lĩnh vực nghiên cứu còn chưa rộng. Cái mới trong một số đề tài chưa rõ và vẫn còn có những giảng viên chưa tích cực tham gia nghiên cứu khoa học. Chưa có kế hoạch cụ thể cho việc hợp tác quốc tế về hoạt động khoa học, chưa có nhiều cán bộ được học tập và nghiên cứu ngoài nước.

***b- Kế hoạch hành động:***

- Tiếp tục triển khai những định hướng dài hạn mà Hội đồng Khoa học - Đào tạo đã đề ra. Chú trọng đặc biệt hơn nữa vào việc lên kế hoạch và duyệt kế hoạch hoạt động khoa học hàng năm, quan tâm nhiều hơn về mọi mặt cho các đề tài khoa học mang tính khả thi và có kế hoạch giám sát định kỳ các hoạt động khoa học đã được duyệt. Chú ý nhiều hơn đến tính khả thi và khả năng ứng dụng của các đề tài sau nghiệm thu.

- Tổ chức đều đặn các hội nghị khoa học định kỳ (Hai năm một lần) và các hội thảo để nhìn lại những gì đã làm được, tháo gỡ những khó khăn trong hoạt động khoa học và tìm hiểu chuyên sâu từng lĩnh vực trong hoạt động khoa học và đào tạo của trường.

- Tìm biện pháp để khắc phục tình trạng còn có giảng viên không tham gia nghiên cứu khoa học, động viên anh chị em tham gia nhiều hơn nữa và có hiệu quả hơn nữa trong việc biên soạn giáo trình cùng tài liệu hướng dẫn giảng dạy theo nội dung và phương pháp dạy học mới.

- Bổ sung kịp thời những văn bản và chế độ cho người làm khoa học như: hướng dẫn chi tiết về hoạt động khoa học và chi kinh phí cho các công đoạn cho hoạt động này, tính giờ cho cán bộ phản biện khoa học

- Cập nhật nhiều và nhanh hơn nhu cầu của thực tế giáo dục đại học cũng như phổ thông để có định hướng kịp thời cho nghiên cứu khoa học.

- Mạnh bạo hơn trong quan hệ hợp tác với các đơn vị bạn và các tổ chức quốc tế để phát triển tốt hơn nữa khả năng hoạt động khoa học của trường

## **Tiêu chuẩn 8. Thư viện, trang thiết bị và cơ sở vật chất khác**

### **1. Những điểm mạnh**

- Thư viện nhà trường có các chủng loại sách phục vụ cho giảng dạy, học tập của sinh viên và nghiên cứu khoa học của giảng viên. Các phòng đọc, phòng mượn sách được bố trí hợp lý. Trang thiết bị phục vụ cho thư viện và phục vụ cho nhân viên thư viện tác nghiệp tương đối đầy đủ. Tổ chức hoạt động của thư viện tương đối hợp lý, thái độ phục vụ của cán bộ, nhân viên thư viện tốt.

- Trang thiết bị phục vụ cho dạy, học đã đáp ứng với yêu cầu đào tạo. Chất lượng của trang thiết bị đảm bảo. Tổ chức khai thác hợp lý, hiệu quả. Bảo quản thiết bị đúng qui trình, tiết kiệm, thiết thực.

- Hệ thống các phòng học, phòng làm việc, phòng thí nghiệm, nhà đa năng, sân bãi đảm bảo chất lượng và đáp ứng tương đối đủ cho học tập và làm việc của cán bộ, giảng viên.

- Hệ thống máy tính, mạng máy tính phục vụ tốt cho học tập, giảng dạy, quản lý và tạo điều kiện tiếp cận thông tin mới qua Internet.

- Nhà trường có tổ chức đội bảo vệ, cùng với các phương án bảo vệ như: an ninh, phòng chống cháy nổ, phòng chống bão lụt, bảo vệ trị an. Các đội tự vệ, đội tự quản có qui chế và kế hoạch hoạt động.

- Trường có các khu học tập thể dục, thể thao, các phòng học và sinh hoạt văn hoá văn nghệ. Các hoạt động này được nhà trường quan tâm và đã tổ chức các ngoại khoá sôi nổi.

### **2. Những tồn tại và kế hoạch hành động.**

#### ***a- Những tồn tại***

- Phòng đọc của thư viện chưa đủ, sách tham khảo chưa phong phú, quản lý thư viện còn thủ công.

- Hệ thống các phòng thực hành, xưởng trường còn chật. Thiết bị thực hành còn thiếu và còn một số thiết bị lạc hậu

- Các phòng học, phòng làm việc đã cũ và chưa đủ, trang thiết bị cho các phòng đó cũng còn thiếu.

- Diện tích đất trường hiện tại mới được sử dụng 02ha. Cần được giải toả trên 01ha nữa để sử dụng

### ***b- Kế hoạch hành động***

- Bố trí lại thư viện trong nhà 3 tầng, tổ chức lại các phòng đọc, trang bị cho phòng đọc đủ phương tiện làm việc. Bố trí lại thư viện điện tử, kết nối máy quản lý thư viện với máy của thư viện điện tử để phục vụ tốt cho người học

- Tăng cường các thiết bị dạy học cho các phòng học có thiết bị và tổ chức khai thác có hiệu quả

- Nâng cấp hệ thống máy tính và mạng máy tính trong trường để ứng dụng CNTT có hiệu quả nhất trong học tập, giảng dạy và quản lý.

- Tu bổ cho các phòng học và làm việc trong trường, ưu tiên tu bổ các phòng học bộ môn và các phòng học nghiệp vụ của nhà A4.

- Hoàn thiện các nội qui, kế hoạch bảo vệ trật tự, trị an, an toàn cho người học, giảng viên, cán bộ, nhân viên, cơ sở vật chất trong trường.

## **Tiêu chuẩn 9: Tài chính và quản lý tài chính**

### **1. Những điểm mạnh:**

Nhà trường đã tổ chức triển khai nghiên cứu và thực hiện Nghị định số 10 và Nghị định số 43 về giao quyền tự chủ về Tài chính. Từ năm 2004 đến nay đã 5 lần sửa đổi bản Quy chế chi tiêu nội bộ. Quy chế chi tiêu nội bộ đã gắn với thực tế hoạt động đào tạo của nhà trường, nó là nền tảng của việc công khai dân chủ trong hoạt động quản lý tài chính của nhà trường.

Nhà trường đã chỉ đạo bộ phận tài vụ trường thực hiện nghiêm túc các quy định về quản lý tài chính trong đơn vị sự nghiệp có thu được giao quyền tự chủ về tài chính. Kế hoạch thu, chi hàng năm đều được phân bổ theo các mục

chi được công khai trong đơn vị trên cơ sở đảm bảo phục vụ tốt cho công tác đào tạo, đồng thời chi tiết kiệm để dành một phần kinh phí tăng thu nhập cho cán bộ, giảng viên, công nhân viên trong trường. Việc làm này đã tạo được niềm tin cho cán bộ, giảng viên, công nhân viên trong trường về công tác quản lý tài chính của trường.

Từ năm 2004 đến nay đã có 02 lần Kiểm toán Nhà nước về kiểm toán tại trường, 01 lần thanh tra nhà nước của tỉnh về thanh tra về quản lý và quyết toán kinh phí chương trình mục tiêu. Hàng năm, Sở Tài chính tỉnh đều cử đoàn công tác về xét duyệt quyết toán của trường. Các đoàn đều đánh giá công tác quản lý tài chính của trường đã thực hiện đúng yêu cầu của công tác kế toán, công tác quản lý tài chính phục vụ tốt cho công tác đào tạo và nâng cao đời sống cho người lao động.

Thực hiện công khai tài chính theo đúng quy định của Nhà nước, công khai về các chính sách, chế độ liên quan đến công tác thu, chi các nguồn kinh phí của nhà trường tạo được sự minh bạch về tài chính và niềm tin cho người lao động.

## **2. Những tồn tại và kế hoạch hành động**

### ***a- Những tồn tại:***

- Theo kết luận của các cơ quan tài chính và kiểm toán Nhà nước, khâu xây dựng kế hoạch và phân bổ kế hoạch của trường cần cụ thể hơn
- Quy chế chi tiêu nội bộ chưa được điều chỉnh kịp thời.
- Dự toán thu, chi từ nguồn thu khác vẫn chưa thật sát với thực tế hoạt động của trường.

### ***b- Kế hoạch hành động***

- Nâng cao hơn nữa trình độ chuyên môn nghiệp vụ của cán bộ làm công tác quản lý tài chính trong trường. Ứng dụng công nghệ thông tin phục vụ tốt cho công tác quản lý tài chính.



- Thường xuyên thu nhận các thông tin liên quan đến công tác quản lý tài chính để bổ sung và hoàn thiện quy chế chi tiêu nội bộ, kế hoạch thu chi trong năm để công tác quản lý tài chính ngày càng đạt kết quả tốt.

## **Tiêu chuẩn 10. Quan hệ giữa nhà trường và xã hội**

### **1. Những điểm mạnh:**

Trường CĐSP Nam Định ngoài nhiệm vụ trọng tâm là đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục có chất lượng cao cung cấp cho tỉnh Nam Định ở các bậc học: Mầm non, Tiểu học, Trung học cơ sở, nhà trường còn chủ động, phối hợp chặt chẽ và tham gia tích cực các hoạt động với các sở ban, ngành, đoàn thể, với chính quyền địa phương, phường, xã... trong quản lý sinh viên, trong tổ chức và giao lưu văn hoá văn nghệ, thể dục thể thao và các hoạt động xã hội khác. Đồng thời, thông qua các hoạt động đó, nhà trường đã giới thiệu và quảng bá được hình ảnh của mình. Việc tham gia và tổ chức các hoạt động trên đã tạo ra bầu không khí vui vẻ, nồng ấm, đoàn kết trong trường và sự hoà hợp, tôn trọng, ủng hộ giúp đỡ lẫn nhau giữa nhà trường với địa phương, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng của trường trong những năm qua.

### **2. Những tồn tại và kế hoạch hành động:**

#### ***a- Tồn tại:***

- Sự phối hợp diễn ra chưa thường xuyên, kết quả đã đạt được còn chưa xứng với tiềm năng vốn có của nhà trường và địa phương Nam Định.
- Các nội dung phối hợp chưa toàn diện, thiết thực và phong phú.
- Chưa chủ động tổ chức các hoạt động mà phụ thuộc phần lớn vào các cơ quan, ban, ngành về thời gian, kế hoạch nên có khó khăn, đặc biệt là trong thời kỳ cuối năm, cuối các học kỳ .....
- Điều kiện kinh phí và biện pháp tổ chức còn có lúc hạn chế.

#### ***b- Kế hoạch hành động:***

- Tiếp tục nâng cao nhận thức cho cán bộ, giảng viên, nhân viên, sinh viên nhà trường về vị trí, tầm quan trọng của mối quan hệ giữa nhà trường với chính quyền địa phương và các sở, ngành, các tổ chức chính trị xã hội, các cơ sở văn hoá văn nghệ thể dục thể thao .... trong tỉnh.

- Chủ động chọn và xây dựng kế hoạch tham gia các hoạt động với địa phương trên cơ sở thực tế của nhà trường.

- Chủ động tổ chức các hoạt động đều khắp trong trường tạo nên không khí vui tươi lành mạnh góp phần cho việc nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng của nhà trường.

### III. TỰ ĐÁNH GIÁ

#### **Tiêu chuẩn 1. Sứ mạng và mục tiêu của trường cao đẳng sư phạm Nam Định**

##### **Mở đầu:**

Trường CĐSP Nam Định là cơ sở giáo dục công lập, có sứ mạng đào tạo, bồi dưỡng và liên kết đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý và nhân viên nghiệp vụ trường học có phẩm chất chính trị, đạo đức tốt, có ý thức phục vụ nhân dân; có kiến thức chuyên môn và kỹ năng thực hành cơ bản tương xứng với các trình độ đào tạo, bồi dưỡng; có sức khỏe; có năng lực thích ứng với sự phát triển của giáo dục; đồng thời tổ chức nghiên cứu khoa học giáo dục, thực hiện giữ gìn và phát triển những di sản và bản sắc văn hoá của địa phương và dân tộc; đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững của giáo dục Mầm non, giáo dục tiểu học và trung học cơ sở tỉnh Nam định và của sự nghiệp giáo dục quốc dân.

***Tiêu chí 1: Sứ mạng của trường cao đẳng được xác định, được công bố công khai, có nội dung rõ ràng ; phù hợp với chức năng, nhiệm vụ, với các nguồn lực và định hướng phát triển của nhà trường ; phù hợp với nhu cầu sử dụng nhân lực của địa phương, của ngành.***

##### **1. Mô tả .**

Trường Cao đẳng Sư phạm Nam Định là trung tâm đào tạo bồi dưỡng đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục trường học ở các bậc học : Mầm non, Tiểu học, Trung học cơ sở và đào tạo một số ngành nghề khác đáp ứng nhu cầu phát triển nguồn nhân lực phục vụ công nghiệp hoá, hiện đại hoá trong thời kỳ hội nhập quốc tế của địa phương và toàn quốc. Nhà trường đang xây dựng, phấn đấu để trở thành trường Đại học, và là trung tâm đào tạo, bồi dưỡng, cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cao, đồng thời là trung tâm nghiên cứu khoa học lớn, mạnh của tỉnh Nam Định và vùng Nam đồng bằng Sông Hồng.

Sứ mạng và mục tiêu của trường Cao đẳng sư phạm Nam Định được nêu trong :

Các nghị quyết, các báo cáo của Đảng bộ nhà trường về đánh giá những kết quả, thành tích mà nhà trường đã đạt được đồng thời nêu lên các định hướng và kế hoạch phát triển nhà trường trong thời gian tới [ H1.01.01.01] . Trong đề án sắp xếp cơ cấu tổ chức, chức năng, nhiệm vụ và quy chế hoạt động của nhà trường cũng như các chỉ tiêu kế hoạch nhà nước hàng năm về tuyển sinh, nguồn kinh phí... được UBND tỉnh Nam Định phê duyệt trong đó quy định khá rõ ràng, cụ thể về: chức năng, nhiệm vụ của nhà trường và của các đơn vị cũng như về bộ máy, tổ chức, biên chế của nhà trường cùng các chỉ tiêu về tuyển sinh các hệ đào tạo, bồi dưỡng, liên kết đào tạo, phân bổ nguồn kinh phí các loại... [H1.01.01.02]. Sứ mạng của trường CĐSP Nam Định còn được nêu trong các báo cáo, khai giảng, tổng kết, phương hướng nhiệm vụ các năm học có sự đánh giá cụ thể các mặt hoạt động và kế hoạch cho thời gian tới [H1.01.01.03]. Đồng thời sứ mạng còn được thể hiện trong báo cáo Hội nghị Cán bộ công chức, viên chức hàng năm của nhà trường [H1.01.01.04], và trong các ấn phẩm, báo cáo, thông tin quảng bá khác của nhà trường [H1.01.01.05].

## **2. Những điểm mạnh:**

- Sứ mạng của trường được công bố dựa trên các chủ trương, chính sách, nghị quyết của Đảng, nhà nước, khẳng định vị trí, chức năng, vai trò phù hợp với chức năng, nhiệm vụ , lịch sử, truyền thống và các nguồn lực của nhà trường đồng thời thể hiện xu thế, định hướng phát triển của trường trong tương lai và luôn gắn kết, phục vụ nhiệm vụ kinh tế, xã hội của tỉnh Nam Định trong thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá và hội nhập quốc tế hiện nay.

- Cán bộ, giảng viên, nhân viên và học viên, sinh viên nhà trường sau khi được phổ biến, tuyên truyền đã hiểu rõ sứ mạng, mục tiêu giáo dục của nhà trường, từ đó có định hướng, kế hoạch và biện pháp thực hiện.

- Nhiều năm qua, nhà trường đã thực hiện tốt sứ mạng của mình, đã đào tạo, bồi dưỡng, cung cấp đủ đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý giáo dục các cấp học

Mầm non, Tiểu học, Trung học cơ sở có chất lượng cao, và một số chủng loại cán bộ khác, góp phần to lớn vào sự nghiệp giáo dục đào tạo của tỉnh Nam Định.

### **3. Những tồn tại**

- Sứ mạng của trường tuy đã được xác định song chưa được công bố rõ ràng, mạch lạc, đầy đủ, hoàn chỉnh trong một văn bản chính thức và chưa được công bố trên website.

- Công tác tuyên truyền, phổ biến sứ mạng, mục tiêu của trường tuy đã tiến hành nhưng chưa được quan tâm đầy đủ, chỉ thể hiện phương hướng chung trong các báo cáo, diễn văn...

- Một số ít cán bộ, giảng viên, sinh viên trong trường và một số cơ quan ban ngành trong tỉnh chưa hiểu rõ, đầy đủ sứ mạng của trường.

### **4. Kế hoạch hành động:**

- Nhà trường xây dựng kế hoạch đánh giá, rà soát, bổ sung sứ mạng theo định hướng và nhiệm vụ được giao bắt đầu từ năm 2009 trở đi.

- Công bố đầy đủ, chính xác sứ mạng của trường trong văn bản chính thức, trên trang website của trường trong năm 2009, đồng thời tăng cường giới thiệu về sứ mạng của trường trên các tài liệu, phương tiện thông tin và quảng bá chính thức hình ảnh của trường với địa phương và quốc gia.

- Thường xuyên tổ chức trung cầu ý kiến cán bộ, giảng viên, nhân viên, sinh viên, học viên trong trường về phương hướng phát triển của trường trong từng năm học nhằm bổ sung sứ mạng, đồng thời tích cực, chủ động trong việc đào tạo, bồi dưỡng, cung cấp nguồn nhân lực có chất lượng cao, đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của sự nghiệp Giáo dục - Đào tạo tỉnh Nam Định cũng như khu vực và của quốc gia.

- Tích cực xây dựng và chuẩn bị các điều kiện về đội ngũ, về cơ sở vật chất, thiết bị...để nâng cấp nhà trường thành trường Đại học trong năm học 2010- 2011.

## **5. Tự đánh giá: đạt**

### **Tiêu chí 1.2. Mục tiêu của trường cao đẳng sư phạm**

#### **1. Mô tả:**

- Mục tiêu giáo dục của trường Cao đẳng sư phạm Nam Định được xác định trong các Nghị quyết Đại hội đảng bộ nhà trường lần thứ XIII nhiệm kỳ 2003-2005 và lần thứ XIV nhiệm kỳ 2005-2010.[H1.01.02.01]

- Mục tiêu của nhà trường còn được xác định trong quyết định về việc ban hành chức năng, nhiệm vụ của các đơn vị trong trường do Hiệu trưởng Trường CĐSP Nam Định ký năm 2004.

- Mục tiêu của nhà trường còn được xác định trong Đề án xây dựng quy chế tổ chức và hoạt động của trường CĐSP Nam Định năm 2008 [H1.01.02.02].

- Đặc biệt, mục tiêu được thể hiện trong các kế hoạch năm học: Từ năm học 2003-2004 đến năm học 2008-2009 của nhà trường [H1.01.02.03].

- Mục tiêu cũng được xác định trong các kế hoạch hàng năm của các đơn vị trong trường [H1.01.02.04].

#### **2. Những điểm mạnh:**

- Nhà trường đã luôn xác định rõ mục tiêu giáo dục chung đảm bảo bao hàm được những nhiệm vụ cơ bản của trường, đảm bảo tính thống nhất, đặc biệt là phù hợp với mục tiêu đào tạo trình độ cao đẳng quy định tại Luật giáo dục, và sứ mạng của trường đã được tuyên bố.

- Các bộ phận chức năng đã xác định rõ ràng, cụ thể các mục tiêu riêng của bộ phận mình, đảm bảo tính xác đáng; đảm bảo sự liên hệ, phối hợp hỗ trợ với các mục tiêu của các bộ phận khác; đặc biệt là đảm bảo sự phù hợp và thống nhất với mục tiêu chung của nhà trường.

- Mục tiêu giáo dục của trường, cũng như mục tiêu của các bộ phận đã được rà soát, bổ sung, điều chỉnh để phù hợp với đặc điểm tình hình phát triển

kinh tế - xã hội của đất nước, của địa phương; quán triệt các quan điểm, đường lối phát triển giáo dục của Đảng và Nhà nước; phù hợp với mục tiêu phát triển sự nghiệp giáo dục quốc dân và sự nghiệp giáo dục của địa phương.

### **3. Những tồn tại**

- Việc xác định mục tiêu giáo dục còn mang tính chất kinh nghiệm, chưa áp dụng rộng rãi các phương pháp khoa học;

- Các tiêu chuẩn đề ra để kiểm tra tính khả thi và xác đáng của hệ thống mục tiêu giáo dục còn thiếu cụ thể và thiếu hiệu nghiệm;

- Việc rà soát, bổ sung, điều chỉnh mục tiêu giáo dục của trường, của từng đơn vị trong trường đôi khi vẫn còn mang tính chất ứng phó, thiếu tính hệ thống và tính liên tục;

- Việc qui định thể thức các văn bản hội nghị, văn bản các báo cáo chưa rõ ràng và chặt chẽ; việc quản lý các văn bản tài liệu chưa tuân thủ các phương pháp khoa học.

### **4. Kế hoạch hành động**

- Tiếp tục nâng cao nhận thức về vị trí, tầm quan trọng của việc xác định mục tiêu giáo dục trong hoạt động giáo dục cho cán bộ viên chức, giảng viên;

- Tăng cường phát huy dân chủ trong việc xác định mục tiêu giáo dục, cũng như đảm bảo sự tương tác giữa cấp trên và cấp dưới trong việc xác định mục tiêu giáo dục, thông qua các hội thảo khoa học, hội nghị khoa học đào tạo, hội nghị cán bộ, công chức hàng năm.

- Thực hiện đưa việc định kỳ rà soát, bổ sung, điều chỉnh mục tiêu giáo dục thành một bộ phận của kế hoạch hoạt động tổng thể, nhiệm vụ năm học của trường, của từng đơn vị (hàng năm);

- Tiến hành qui định một cách cụ thể, chặt chẽ cho các thể thức văn bản; thực hiện quản lý các văn bản theo các phương pháp khoa học hiện đại (từ năm 2009 trở đi);

- Tăng cường công tác bồi dưỡng và tự bồi dưỡng kiến thức và kỹ năng về mục tiêu giáo dục và xác định mục tiêu giáo dục cho cán bộ quản lý, giảng viên tham gia Hội đồng tự đánh giá, nhóm chuyên trách TĐG và cán bộ, viên chức, giảng viên ở các đơn vị để nâng cao năng lực xác định mục tiêu giáo dục.

## **5. Tự đánh giá: Đạt**

### ***Kết luận:***

Sứ mạng của trường CĐSP Nam Định đã được xác định, có nội dung rõ ràng; phù hợp với các nhiệm vụ, quyền hạn và trách nhiệm được quy định tại Điều lệ trường cao đẳng; phù hợp với các nguồn lực và định hướng phát triển của nhà trường; phù hợp với nhu cầu sử dụng nhân lực của ngành giáo dục tỉnh Nam Định và giáo dục toàn quốc.

Mục tiêu giáo dục của trường đã được xác định rất phù hợp với mục tiêu đào tạo trình độ cao đẳng quy định tại Luật giáo dục và sứ mạng đã được tuyên bố của nhà trường; được định kỳ rà soát, bổ sung, điều chỉnh để đảm bảo tính khả thi và sự phù hợp với sự thay đổi của thực tiễn.

Trường CĐSP Nam Định liên tục trong nhiều năm qua luôn luôn thực hiện, hoàn thành sứ mạng, mục tiêu giáo dục đã xây dựng, đáp ứng nguồn nhân lực có chất lượng cho sự phát triển bền vững của sự nghiệp giáo dục đào tạo tỉnh Nam Định và sự nghiệp giáo dục quốc dân.



## **Tiêu chuẩn 2: Tổ chức và quản lý.**

### ***Mở đầu:***

Công tác tổ chức và quản lý có tầm quan trọng đặc biệt cho một cơ quan, một đơn vị. Công tác này càng quan trọng hơn đối với một trường học chuyên đào tạo giáo viên Mầm non, Tiểu học, THCS của một tỉnh lớn như Nam Định. Xác định rõ tầm quan trọng này, nhiều năm qua, trường CĐSP Nam Định đã chú trọng thường xuyên đến công tác tổ chức và quản lý. Hàng năm, nhà trường quan tâm đến việc bồi dưỡng, đào tạo đội ngũ cán bộ, giảng viên, công nhân viên, chú trọng mở mang xây dựng các trường thực hành, cơ sở vật chất cho việc dạy và học. Đồng thời, nhà trường cũng thường xuyên quan tâm đến việc xây dựng các tổ chức quần chúng vững mạnh, cùng với Đảng, chính quyền tạo nên khối đoàn kết, nhất trí cao cho sự phát triển chung của trường.

***Tiêu chí 2.1: Cơ cấu tổ chức của trường cao đẳng được thực hiện theo quy định của Điều lệ trường cao đẳng và được cụ thể hoá trong Quy chế tổ chức và hoạt động của nhà trường.***

### **1. Mô tả :**

Cơ cấu tổ chức của trường CĐSP Nam Định gồm: Ban giám hiệu; 6 phòng chức năng; 5 khoa chuyên môn; 4 tổ chuyên môn trực thuộc trường; 1 trung tâm Ngoại ngữ - Tin học [H2.02.01.01]. Ngày 12/10/2004, Hiệu trưởng nhà trường đã quyết định chức năng nhiệm vụ của các phòng ban trong trường, xác định rõ nhiệm vụ, quyền hạn các phòng ban, khoa trong trường. Đồng thời, nhà trường đã xây dựng xong quy chế tổ chức hoạt động của trường theo quyết định số 56/2003/QĐ Bộ GD-ĐT [ H2.02.01.02]

Các hoạt động của nhà trường được thực hiện theo Quy chế Tổ chức hoạt động đã được ban hành. Quy chế phân định rõ phòng ban nghiệp vụ: Phòng TC-QLSV, phòng Đào Tạo, phòng HC-QT, phòng KH- CN - Kiểm định chất lượng giáo dục. Các phòng ban hoạt động có hiệu quả, có cơ chế rõ ràng, từng bước

cải tiến nội dung, lề lối làm việc khoa học.

Các khoa chuyên môn gồm: Khoa Tự Nhiên, khoa Xã hội, khoa Tiếng nước ngoài, khoa Tiểu học - Mầm non và khoa Cán bộ QLGD. Tổ chuyên môn gồm: Tổ Lý luận chính trị, Tâm lý - Giáo dục, Thể dục - Quân sự, Âm nhạc - Mỹ thuật . Các đơn vị này hoạt động trên lĩnh vực chuyên môn gồm: giảng dạy, nghiên cứu khoa học, đổi mới phương pháp dạy học, bồi dưỡng. Từ năm 2004 đến nay, các khoa, tổ hoạt động đã đi vào nề nếp, đúng nội dung chương trình Bộ đã ban hành.[H2.02.01.03]

## **2. Những điểm mạnh:**

- Cơ cấu tổ chức của trường hợp lý, phát huy tốt sức mạnh quản lý và phối hợp hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ.
- Cơ chế tổ chức hoạt động của nhà trường đến nay phù hợp với yêu cầu thực tế của trường cao đẳng địa phương.

## **3. Những tồn tại:**

- Nhân sự các phòng ban, khoa biến động nhiều: một số về hưu, một số xin chuyên công tác cho nên công việc ở một số bộ phận chất lượng chưa cao.
- Cơ cấu tổ chức đã được điều chỉnh nhưng chưa phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ mới.

## **4. Kế hoạch hành động:**

- Tiếp tục kiện toàn, củng cố một số bộ phận chức năng trong trường phù hợp với yêu cầu thực tế đặt ra. Kiện toàn lại một số phòng ban, thành lập mới một số khoa đào tạo như khoa Công nghệ -Thiết bị, Thư viện ( năm 2010).
- Xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ nhân lực dài hạn, kiện toàn bộ máy biên chế giai đoạn 2010-2015.

## **5. Tự đánh giá: Đạt**

**Tiêu chí 2.2: Hiệu trưởng, Phó Hiệu trưởng đáp ứng các tiêu chuẩn và thực hiện đầy đủ quyền hạn và trách nhiệm theo quy định.**

**1. Mô tả:**

Ban giám hiệu nhà trường gồm 03 đồng chí, trong đó, 1 đồng chí là tiến sĩ, 2 đồng chí là thạc sĩ, đáp ứng tiêu chuẩn Điều lệ trường cao đẳng. Các đồng chí trong lãnh đạo trường có phẩm chất đạo đức, năng lực tốt, đủ điều kiện lãnh đạo nhà trường hoàn thành nhiệm vụ được giao.

Cơ cấu Ban giám hiệu nhà trường gồm: Hiệu trưởng và 2 phó Hiệu trưởng. Hiệu trưởng phụ trách chung, trực tiếp trình cơ quan chủ quản duyệt kế hoạch đào tạo, tổ chức, tài chính hàng năm và chỉ đạo thực hiện kế hoạch đó. Phụ trách quản lý cán bộ, nhân viên - khai thác mọi nguồn lực, nhân lực trong đội ngũ cán bộ, nhân viên trong trường. Một phó hiệu trưởng phụ trách Đào tạo, công tác Đảng, công tác quần chúng. Một phó hiệu trưởng phụ trách công tác hành chính, công tác quản trị. Việc bổ nhiệm, miễn nhiệm cán bộ lãnh đạo trường theo qui trình riêng do Ban tổ chức Tỉnh uỷ thực hiện, Chủ tịch UBND tỉnh ký quyết định bổ nhiệm, miễn nhiệm.[H2.02-02-04]

Ban Giám hiệu nhà trường trong những năm qua (từ năm học 2004-2005 đến năm học 2007-2008) đã lãnh đạo, chỉ đạo đơn vị hoàn thành mọi nhiệm vụ chính trị được giao, các năm nhà trường đều đạt danh hiệu đơn vị tiên tiến [H2.02-02,04]

**2. Những điểm mạnh:**

- Tập thể lãnh đạo đoàn kết, thống nhất, lãnh đạo nhà trường có hiệu quả, năng động, sáng tạo.
- Cơ chế tổ chức, hoạt động và phân cấp quản lý của lãnh đạo nhà trường trong những năm qua là phù hợp với Điều lệ trường cao đẳng.

**3. Những tồn tại:**

- Việc chỉ đạo, lãnh đạo một số mặt công tác của trường đôi lúc chưa đều, chưa tạo điều kiện trong việc khai thác mọi nguồn lực, nhân lực trong trường.
- Chưa tạo điều kiện cho việc nâng cao đời sống cán bộ, viên chức trong trường.
- Việc bổ sung, đào tạo đội ngũ, phát triển đội ngũ còn chậm, chưa đáp ứng với sự phát triển thực tế của trường.

#### **4. Kế hoạch hành động:**

- Xây dựng quy hoạch ngắn hạn, dài hạn cho việc tạo cán bộ lãnh đạo nguồn. Từ năm 2009 cử một số cán bộ đi đào tạo Tiến sĩ, từ năm 2010 có ít nhất 3 đến 5 Tiến sĩ có thể bổ sung cho đội ngũ lãnh đạo trường.
- Cán bộ lãnh đạo đi học tập bồi dưỡng ngắn hạn và dài hạn.
- Khi trường phát triển lên trường cao đẳng đa ngành hoặc trường đại học địa phương, cần bổ sung thêm cơ cấu phó hiệu trưởng để tăng cường đội ngũ lãnh đạo trường.

#### **5. Tự đánh giá: Đạt**

**Tiêu chí 2.3: *Hội đồng khoa học và đào tạo của trường có đủ thành phần và thực hiện được chức năng theo quy định của Điều lệ trường cao đẳng.***

##### **1. Mô tả:**

Hàng năm, Hiệu trưởng nhà trường đã ra quyết định thành lập Hội đồng khoa học- Đào tạo, Hội đồng được thành lập gồm đủ thành phần: Ban giám hiệu, trưởng phó các phòng ban, khoa, tổ trưởng chuyên môn và một số giảng viên đầu ngành.

Hàng tháng, hàng quý, Hội đồng tổ chức họp quyết định những vấn đề lớn về đào tạo, bồi dưỡng, về công tác tổ chức cán bộ, chính sách, tài chính... và những nội dung quan trọng khác [H2.02.03.01].

Hội đồng KH-ĐT tổ chức các hội thảo khoa học cấp trường như: Hội thảo đổi mới phương pháp dạy học, xây dựng và thực hiện chương trình nghiệp vụ sư phạm, chương trình đào tạo mới ở CĐSP, hội thảo khoa học về ngày thành lập Đảng CSVN, phương pháp giảng dạy môn Tư tưởng Hồ Chí Minh...

Ngoài ra Hội đồng còn hướng dẫn, chỉ đạo các khoa, tổ chuyên môn tổ chức các hội thảo cấp cơ sở của khoa, của tổ đảm bảo có chất lượng. Hội đồng có trách nhiệm duyệt, theo dõi, đôn đốc, chỉ đạo, thẩm định, nghiệm thu các đề tài khoa học cùng các báo cáo và bài báo khoa học của cán bộ, GV trong trường.  
[H2.02.03.01]

## **2. Những điểm mạnh:**

Hoạt động của HĐKH-ĐT nhà trường diễn ra thường xuyên, sinh hoạt đều đặn, đưa ra những qui định, định hướng trong công tác đào tạo, nghiên cứu khoa học, bồi dưỡng, chính sách của trường qua các năm. Những quyết định lớn, những giải pháp lớn trong đào tạo, bồi dưỡng, phát triển của nhà trường đều được Hội đồng lãnh đạo, chỉ đạo cụ thể, thiết thực.

Hoạt động của Hội đồng đã thể hiện đúng chức năng, mang lại hiệu quả rõ rệt. Hội đồng hoạt động theo nguyên tắc tập trung dân chủ, bàn bạc thống nhất trên nguyên tắc thiểu số phục tùng đa số, cá nhân phụ trách chịu trách nhiệm trước tập thể.

## **3. Những tồn tại:**

- Hội đồng KH-ĐT chưa phát huy được hết tiềm năng, sức sáng tạo của mọi thành viên trong hội đồng.

- Hội đồng Khoa học - Đào tạo chưa tận dụng được hết khả năng nghiên cứu khoa học của đội ngũ. Việc NCKH còn tập trung vào một số cán bộ chủ chốt, giảng viên đầu đàn trong chuyên môn.

## **4. Kế hoạch hành động:**

- Từng bước cải tiến các hoạt động của HĐKH-ĐT để phù hợp với mục tiêu đào tạo và triển khai tốt các nhiệm vụ của trường trong quá trình đa dạng

hoá các ngành đào tạo.

- Mỗi năm tổ chức Hội nghị Khoa học - Đào tạo 2 lần để rà soát việc thực hiện kế hoạch và đánh giá kết quả thực hiện các nhiệm vụ của trường

- Chú ý đến việc sửa đổi và bổ sung các văn bản quy định về nhiệm vụ và chế độ làm việc cho cán bộ, giảng viên (năm 2009)

## **5. Tự đánh giá: Đạt**

**Tiêu chí 2.4: *Các phòng chức năng, các khoa, các bộ môn trực thuộc trường, các bộ môn trực thuộc khoa được tổ chức phù hợp với yêu cầu của trường, có cơ cấu và nhiệm vụ theo quy định.***

### **1. Mô tả:**

Theo quyết định số 56/2003/QĐ của Bộ GD-ĐT quy định Điều lệ trường cao đẳng, trường CĐSP Nam Định đã cụ thể hoá thành cơ cấu tổ chức hoạt động của nhà trường.

Các phòng chức năng gồm: Phòng Tổ chức- Quản lý sinh viên, phòng Đào tạo, phòng Khoa học- Công nghệ - Đảm bảo chất lượng giáo dục, phòng Hành chính - Tổng hợp, phòng Quản trị - Đời sống, phòng Kế hoạch -Tài chính. Các phòng hoạt động làm việc theo nghiệp vụ riêng, có chức năng nhiệm vụ được quy định theo quy chế tổ chức hoạt động của nhà trường.[H2.02.04.01]

Các khoa, tổ chuyên môn là đơn vị quản lý, thực hiện nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng giáo viên THCS, Tiểu học, Mầm non gồm: Khoa Tự nhiên, khoa Xã hội, khoa Tiếng nước ngoài, khoa Tiểu học-Mầm non, khoa Cán bộ quản lý giáo dục. Các tổ bộ môn thuộc trường gồm: Tổ Thể dục -Quân sự, Tổ Âm nhạc-Mỹ thuật, tổ Tâm lý-Giáo dục, tổ Lý luận chính trị. Các đơn vị chuyên môn có cơ cấu tổ chức, biên chế theo quy chế tổ chức của trường đã được ban hành. [H2.02.04.02]

### **2. Những điểm mạnh:**

- Hoàn thành tốt nhiệm vụ của nhà trường giao, góp phần xây dựng nhà trường liên tục 4 năm liền là trường Tiên tiến. Trong những năm từ 2004-2005, nhiều phòng, khoa được Bằng khen của UBND Tỉnh, của Bộ GD-ĐT và của Chính phủ.

- Tập thể các đơn vị đoàn kết nhất trí, hoàn thành mọi nhiệm vụ được nhà trường giao.

- Hàng năm nhà trường thường xuyên bổ sung biên chế, chức năng nhiệm vụ cho phù hợp với từng đơn vị.

### **3. Những tồn tại:**

- Hoạt động của các phòng chức năng còn có sự chông chéo về nhiệm vụ. Hiệu quả công việc chưa cao. Định mức biên chế cho các phòng chưa được xác định.

### **4. Kế hoạch hành động:**

- Qui định biên chế cơ hữu cho các phòng, ban (năm 2009). Có cơ chế tuyển mới bổ sung cho đội ngũ cán bộ phòng, ban để thay thế hao hụt tự nhiên.

- Sửa đổi văn bản quy định chức năng và nhiệm vụ cho các đơn vị phù hợp với tính chất công việc của trường theo mục tiêu của nhà trường giai đoạn 2009 - 2012.

- Nghiên cứu thay đổi cơ cấu, biên chế cho các đơn vị, đặc biệt là các phòng chức năng để phù hợp với nhiệm vụ được giao.

### **5. Tự đánh giá: Đạt**

**Tiêu chí 2.5: Các tổ chức nghiên cứu và phát triển, các cơ sở thực hành, nghiên cứu khoa học của trường được thành lập và hoạt động theo quy định**

#### **1. Mô tả:**

Những năm qua, trường CDSP Nam Định đã kết hợp với các trường

Trung học cơ sở, các trường Tiểu học trên địa bàn Nam Định như: THCS Lương Thế Vinh, Hoàng Văn Thụ, Hàn Tuyên, Tống Văn Trân, Phùng Chí Kiên..., Tiểu học Hùng Vương, Nguyễn Viết Xuân... làm cơ sở thực hành cho giảng viên và sinh viên trong hoạt động giảng dạy, học tập và nghiên cứu khoa học. Bên cạnh đó, nhà trường còn có các phòng thực hành Vật lý, Hoá học, Sinh học, Kỹ thuật, các phòng máy tính, xưởng vẽ... theo đúng quy định và nhiệm vụ đào tạo. [H2.02.05.01]; [H2.02.05.02]

## **2. Những điểm mạnh:**

Cơ sở và hệ thống các phòng thực hành của trường đảm bảo về số lượng, chất lượng cho việc dạy và học theo yêu cầu đào tạo.

Thời gian học lý thuyết và thực hành của sinh viên được tiến hành đồng bộ, thống nhất do vậy kết quả học tập của sinh viên đạt chất lượng cao.

## **3. Những tồn tại:**

- Cơ sở vật chất, cơ sở thí nghiệm thực hành chỉ đáp ứng yêu cầu hiện tại là đào tạo giáo viên THCS và Tiểu học, Mầm non với quy mô nhỏ hẹp khoảng 1000 sinh viên, nếu trường phát triển về quy mô đào tạo sẽ không đáp ứng được yêu cầu chất lượng giáo dục

- Trang thiết bị, đồ dùng dạy học, cơ sở thí nghiệm và nghiên cứu khoa học còn thiếu nhiều. Có tới 50% số thiết bị hết hạn sử dụng cần có kế hoạch mua sắm thay thế..

## **4. Kế hoạch hành động:**

- Đến năm 2010, giành một phần kinh phí mua sắm cơ sở vật chất, thực hành thí nghiệm cho sinh viên, tăng thời lượng thực hành cho sinh viên và nghiên cứu khoa học thực nghiệm cho tất cả các lớp chuyên ngành.

- Tạo ra sự gắn liền về mặt không gian giữa cơ sở học lý thuyết với cơ sở thực hành cho sinh viên .

- Tuyển dụng, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên thực hành đúng chuẩn, đủ số lượng cho các bộ môn đào tạo. Phần đầu đến năm 2010 mỗi bộ môn có phòng



thí nghiệm thực hành có ít nhất 1 giáo viên thực hành, 1 trợ lý thí nghiệm.

## **5. Tự đánh giá:      *không đánh giá***

**Tiêu chí 2.6: *Có tổ chức đảm bảo chất lượng giáo dục đại học, bao gồm trung tâm hoặc bộ phận chuyên trách; có đội ngũ cán bộ có năng lực để triển khai các hoạt động đánh giá nhằm duy trì, nâng cao chất lượng các hoạt động của nhà trường.***

### **1. Mô tả:**

Sau khi có quyết định của Bộ GD-ĐT về việc thành lập tổ chức đảm bảo chất lượng giáo dục cho mỗi trường, trường CĐSP Nam Định đã thành lập một bộ phận đảm bảo chất lượng cơ cấu nằm trong phòng KH-CN [H2.02.06.01]. Trường đã thành lập Hội đồng tự đánh giá chất lượng giáo dục bao gồm: lãnh đạo trường, trưởng các phòng, một số thành viên các khoa, tổ chuyên môn [H2.02.06.01]. Hội đồng có trách nhiệm vừa tự đánh giá chất lượng giáo dục của đơn vị, vừa đặt ra những giải pháp trước mắt và vài năm tiếp theo định hướng phát triển, khắc phục điểm còn tồn tại cho các tiêu chí, tiêu chuẩn kiểm định. (Quyết định thành lập hội đồng ngày 20/03/2008 )

Bộ phận đảm bảo chất lượng thuộc phòng KH - CN - ĐBCLGD gồm ba người có năng lực chuyên môn, được tập huấn công tác tự đánh giá và đảm bảo chất lượng trong các đợt tập huấn về hoạt động này do Bộ GD - ĐT tổ chức. Từ năm học 2007 - 2008 đến nay, bộ phận này đã xây dựng và triển khai kế hoạch cho trường tập trung vào hai hướng chính:

Một là: Đảm bảo đúng quy trình triển khai lập kế hoạch, duyệt và tổ chức thực hiện các học phần thuộc chương trình đào tạo

Hai là: Tổ chức triển khai và thực hiện nề nếp quản lý và nghiên cứu khoa học [H2.02.06.03]

### **2. Những điểm mạnh:**

- Thành lập kịp thời bộ phận đảm bảo chất lượng giáo dục.
- Bộ phận đảm bảo chất lượng giáo dục đã sớm có kế hoạch hành động và phối hợp với Hội đồng tự đánh giá hoạt động bước đầu có hiệu quả.

### **3. Những tồn tại:**

- Chưa có cán bộ chuyên trách đảm bảo chất lượng, chỉ có cán bộ kiêm nhiệm cho hoạt động này.
- Việc kết hợp với các đơn vị trong trường để làm công tác tự đánh giá chưa đều.
- Hoạt động đảm bảo chất lượng giáo dục là nhiệm vụ mới nên khi triển khai công việc cán bộ còn bỡ ngỡ, do vậy chất lượng công việc chưa cao

### **4. Kế hoạch hành động:**

- Thành lập phòng Kiểm định chất lượng giáo dục vào năm 2010. Bổ sung cán bộ chuyên trách cho đơn vị đảm bảo chất lượng giáo dục, thực hiện đồng bộ các giải pháp đảm bảo chất lượng giáo dục cho tất cả các đơn vị trong trường.
- Hoàn thiện một bước quy trình tự đánh giá chất lượng giáo dục và tổ chức triển khai tới tất cả các đơn vị và thông báo trên mạng nội bộ của trường.

### **5. Tự đánh giá: Đạt**

***Tiêu chí 2.7: Tổ chức Đảng trong trường cao đẳng phát huy được vai trò lãnh đạo và hoạt động trong khuôn khổ Hiến pháp và pháp luật.***

#### **1. Mô tả:**

Đảng bộ trường CĐSP Nam Định gồm 15 chi bộ Đảng (mỗi đơn vị có một chi bộ). Hàng tháng, các chi bộ có sinh hoạt định kỳ để kiểm điểm công tác trong tháng và chỉ đạo việc triển khai thực hiện kế hoạch cho tháng sau theo nghị quyết của Đảng bộ trường.[H2.02.07.02]

Đảng bộ nhà trường đã xây dựng được những chương trình hành động cụ thể [H2.02.07.02]. Các chi bộ phối hợp với các đơn vị thực hiện tốt các nhiệm

vụ chính trị của Đảng và chính quyền. Đảng bộ chỉ đạo các hoạt động của Đoàn thanh niên, Hội sinh viên, giáo dục tư tưởng, đạo đức, tác phong cho học sinh, sinh viên. Đảng bộ cũng chỉ đạo hoạt động của các đoàn thể trong trường và phối hợp với các đoàn thể trong việc giáo dục học sinh, sinh viên.

## **2. Những điểm mạnh:**

- Tổ chức đảng trong nhà trường đã phát huy được vai trò lãnh đạo toàn diện, tổ chức các hoạt động đảm bảo thực hiện tốt nhiệm vụ chính trị của Đảng bộ và nhà trường trong khuôn khổ hiến pháp và pháp luật.

- Đảng bộ nhà trường có định hướng và chương trình hoạt động đúng, sát với tình hình thực tế của đơn vị và địa phương.

- Trong 5 năm qua, đảng bộ nhà trường đã làm tốt vai trò lãnh đạo, thể hiện tính tiên phong, gương mẫu của người đảng viên, lãnh đạo, chỉ đạo công tác chuyên môn, nghiệp vụ, NCKH, tự học, tự bồi dưỡng, nâng cao chất lượng dạy và học.

- Sự lãnh đạo chỉ đạo của Đảng bộ nhà trường trong 5 năm qua là đúng hướng, bám sát thực tế nhà trường đề ra chương trình hoạt động cụ thể sát thực, phù hợp và thu được kết quả tốt đẹp.

## **3. Những tồn tại:**

- Nề nếp hành chính trong quản lí, lưu trữ còn yếu.

- Việc ra văn bản bằng các nghị quyết, thông báo của Đảng uỷ, chi bộ đôi lúc còn chậm, chưa kịp thời.

## **4. Kế hoạch hành động:**

- Đảng bộ nhà trường hàng tháng có nghị quyết, đề chỉ đạo các chi bộ, các tổ chức quần chúng thực hiện kịp thời hiệu quả công tác quản lí và đào tạo.

-Đưa công tác giáo dục truyền thông cho thế hệ trẻ, đặc biệt là học sinh, sinh viên vào chương trình hành động thường xuyên của đảng bộ.. Hoạt động này tiến hành thường xuyên nhưng tập trung nhiều hơn vào các dịp: Tuần lễ giáo dục công dân đầu khoá, đầu năm học, các ngày lễ lớn trong năm.

- Công tác lưu trữ hồ sơ, ra văn bản sẽ thực hiện đúng thủ tục hành chính.  
Sau khi có nghị quyết của Đảng uỷ và hội nghị các chi bộ hàng tháng.

## **5. Tự đánh giá: Đạt**

**Tiêu chí 2.8: Các đoàn thể, tổ chức xã hội trong trường cao đẳng góp phần thực hiện mục tiêu, nguyên lý giáo dục và hoạt động theo quy định của pháp luật.**

### **1. Mô tả:**

Trường CĐSP Nam Định có các tổ chức đoàn thể quần chúng như: Công đoàn, Đoàn TNCS Hồ Chí Minh, Hội sinh viên, Hội Cựu chiến binh... Dưới sự chỉ đạo của Đảng uỷ, các đoàn thể này đã phối hợp chặt chẽ với nhà trường và các đơn vị trong trường triển khai các hoạt động. Đó là:

Công Đoàn trường thường xuyên tham mưu cho cấp uỷ - BGH về những vấn đề liên quan đến cán bộ, giảng viên, CNV, các chế độ chính sách, đời sống vật chất tinh thần của cán bộ, công chức, viên chức. Ngoài ra, công đoàn trường còn phối hợp chặt chẽ với nhà trường để tổ chức các hoạt động chuyên môn như: Hội giảng, hội thảo các chuyên đề, hỗ trợ nghiên cứu khoa học, xét và đề nghị cấp bằng lao động sáng tạo, chứng nhận sáng kiến kinh nghiệm... cho cán bộ, giảng viên. [H2.02.08.01], phối hợp với lãnh đạo nhà trường triển khai hội nghị cán bộ, công chức, viên chức hàng năm để thông qua kế hoạch công tác và qui chế chi tiêu nội bộ của trường

Đoàn TNCS HCM đã thể hiện được vai trò tiên phong, gương mẫu trong mọi hoạt động học tập, rèn luyện, các hoạt động của Đoàn được tổ chức sâu rộng, đều khắp, thường xuyên và hiệu quả hướng tới mục tiêu giáo dục lý tưởng, truyền thống, đạo đức, lối sống, pháp luật....[H2.02.08.02])

Hội sinh viên nhà trường với các hoạt động thiết thực như: Tổ chức đội thanh niên tự quản, phong trào thanh niên tình nguyện chăm sóc trẻ em khuyết tật ... đã gắn kết hoạt động đào tạo của trường với các phong trào thực tế địa phương [H2.02.08.03]

Hội cựu chiến binh nhà trường phối hợp với công đoàn, đoàn thanh niên, ban nữ công tổ chức nhiều hội thảo với các chủ đề hướng về lịch sử, truyền thống dân tộc, uống nước nhớ nguồn đã được đông đảo cán bộ, giảng viên, công nhân viên, sinh viên tham gia[H2.02.08.04]

## **2. Những điểm mạnh:**

- Các tổ chức đoàn thể quần chúng trong trường như: Công đoàn, Đoàn TNCS HCM, Hội sinh viên, Hội cựu chiến binh...đã góp phần thực hiện mục tiêu, nguyên lý giáo dục và hoạt động theo đúng quy định của pháp luật, đúng mục tiêu đề ra.

- Dưới sự chỉ đạo của Đảng uỷ, các tổ chức đoàn thể quần chúng đã phát huy được vai trò của mình trong việc xây dựng nhà trường vững mạnh. Trong 5 năm qua các tổ chức đoàn thể quần chúng trong trường đều đạt được những danh hiệu cao quý như tổ chức cơ sở trong sạch vững mạnh xuất sắc tiêu biểu.

## **3. Những tồn tại:**

- Có thời điểm các tổ chức chưa thực sự là lực lượng tham mưu, lực lượng giáo dục cho Đảng bộ và nhà trường

- Chưa tập hợp thu hút đông đảo quần chúng tham gia sôi nổi, rộng khắp các phong trào thi đua.

## **4. Kế hoạch hành động:**

- Công tác giáo dục truyền thống cho cán bộ, công nhân viên, sinh viên được đưa thành nội dung sinh hoạt thường xuyên trong các kỳ sinh hoạt (năm 2009)

- Tăng cường hơn nữa công tác tuyên truyền bằng báo ảnh, báo viết. Biểu dương gương người tốt, việc tốt.

## **5. Tự đánh giá: Đạt**

**Tiêu chí 2.9: *Đội ngũ cán bộ quản lý có phẩm chất đạo đức, năng lực quản lý chuyên môn, nghiệp vụ và hoàn thành nhiệm vụ được giao.***

**1. Mô tả:**

Trường CĐSP Nam Định có tập thể lãnh đạo vững mạnh, có bề dày công tác trong ngành sư phạm. Cơ cấu tổ chức của cán bộ lãnh đạo từ tổ bộ môn trở lên được phân bổ phù hợp về chuyên môn, đúng khả năng, trình độ của đội ngũ hiện tại [H0.02.09.01]

**2. Những điểm mạnh:**

- Trường thường xuyên rà soát lại đội ngũ cán bộ quản lý, kịp thời điều chỉnh, bổ sung lực lượng cán bộ quản lý cho các đơn vị. Do vậy đội ngũ cán bộ quản lý của trường phát huy được năng lực và hoàn thành tốt nhiệm vụ.
- Tất cả cán bộ quản lý từ cấp khoa trở lên đều được tập huấn kiến thức về công tác quản lý.

**3. Những tồn tại:**

Một số ít cán bộ quản lý năng lực quản lý còn hạn chế do chưa được bồi dưỡng kiến thức quản lý

**4. Kế hoạch hành động:**

- Hoàn thiện quy trình đánh giá cán bộ lãnh đạo, hiệu quả công tác của cán bộ lãnh đạo thông qua các kênh: lấy ý kiến đóng góp của quần chúng và kết quả bình xét thi đua hàng năm (2009)
- Bồi dưỡng thường xuyên cho cán bộ quản lý, chú trọng bồi dưỡng cán bộ nguồn, cán bộ kế cận. Phần đầu đến 2010, mọi cán bộ quản lý trong trường đều được qua lớp bồi dưỡng.
- Cử cán bộ đi học tập ngắn hạn, dài hạn trong và ngoài nước từ 2010-2015
- Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng cán bộ quản lý hàng năm nhất là cán bộ

nguồn cho năm 2015 (nguồn kinh phí dành cho công tác bồi dưỡng cán bộ là 50 triệu/năm được lấy từ ngân sách cấp)

## **5. Tự đánh giá: Đạt**

### ***Kết luận:***

Công tác tổ chức là một bộ máy bao gồm cơ cấu tổ chức và cơ chế quản lý con người. Công tác này có mạnh thì nhà trường mới vững mạnh, phát triển. Chất lượng giáo dục có kết quả tốt nguyên nhân chính do công tác tổ chức và quản lý của một trường học. Thường xuyên quan tâm đầu tư cho giáo dục, cho chất lượng đào tạo cũng chính là đầu tư cho công tác tổ chức và quản lý. Khai thác mọi thế mạnh, tiềm năng để nhà trường phát triển, có thương hiệu, có hiệu quả cao là hoạt động quan trọng trong lĩnh vực tổ chức, lĩnh vực quản lý con người.

Tuy vậy, để nhà trường phát triển, để khẳng định thế mạnh và vươn lên phát triển hơn nữa trong tương lai, cần phải khắc phục những tồn tại và khó khăn, cần có kế hoạch cụ thể, thiết thực hơn nữa trong thời gian tới.

## **Tiêu chuẩn 3. Chương trình đào tạo**

### ***Mở đầu:***

Việc biên soạn chương trình được chỉ đạo bám sát chương trình khung của Bộ Giáo dục & Đào tạo. Đó là hoạt động chuyên môn cơ bản của đồng đảo cán bộ quản lý, CBGD, các đơn vị chuyên môn. Các chương trình đều có mục tiêu chung và mục tiêu cụ thể. Quá trình triển khai chương trình bộc lộ những bất cập sẽ được kịp thời điều chỉnh để hoàn thiện.

***Tiêu chí 3.1: Chương trình giáo dục của trường cao đẳng được xây dựng trên cơ sở chương trình khung do Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành. Chương trình giáo dục được xây dựng với sự tham gia của các giảng viên, cán bộ quản lý, đại diện của các tổ chức, hội nghề nghiệp và các nhà tuyển dụng lao động***

*theo quy định.*

### **1. Mô tả:**

Chương trình của mỗi ngành, mỗi hệ đào tạo bồi dưỡng, chương trình giáo dục Quốc phòng - An ninh... đều được xây dựng trên cơ sở chương trình khung do Bộ Giáo dục & Đào tạo ban hành [H3.03.01.02]. Việc xây dựng các chương trình đều có sự tham gia của cán bộ quản lý, các giảng viên thuộc các ngành tương ứng [H3.03.01.06].

Hoạt động chuyên môn này luôn được coi trọng, có sự chỉ đạo sâu sát của lãnh đạo nhà trường và sự tham gia tích cực của cán bộ giảng viên. Việc xây dựng được tiến hành theo quy trình, bắt đầu từ việc thành lập Ban chỉ đạo xây dựng chương trình, các tổ chuyên môn trực tiếp triển khai và nghiệm thu, kết thúc bằng quyết định ban hành chương trình của Hiệu trưởng.[H3.03.01.01]. Mỗi chương trình đều có kế hoạch thực hiện [H3.03.01.03], [H3.03.01.04], [H3.03.01.05].

### **2. Những điểm mạnh:**

Nhà trường thực sự coi trọng và đã xây dựng đầy đủ chương trình đào tạo cho các ngành, hệ đào tạo của nhà trường. Các chương trình được xây dựng bám sát chương trình khung của Bộ Giáo dục & Đào tạo

### **3. Những tồn tại:**

Chưa huy động sự tham gia nhiều hơn của các tổ chức hội nghề nghiệp.

### **4. Kế hoạch hành động:**

- Hàng năm Nhà trường lấy ý kiến của Sở GD&ĐT và các Phòng GD&ĐT, đặc biệt là vào thời điểm trước và sau khi đào tạo mỗi ngành, để kịp thời điều chỉnh nội dung, chương trình đào tạo cho sát với yêu cầu sử dụng.

- Đưa các chương trình giáo dục của trường lên mạng LAN để thành tài liệu chung cho đông đảo CBGV, sinh viên truy cập (năm 2009)

### **5. Tự đánh giá: Đạt**

**Tiêu chí 3.2: *Chương trình giáo dục có mục tiêu rõ ràng, cụ thể, cấu trúc hợp lý, được thiết kế một cách hệ thống, đáp ứng yêu cầu về chuẩn kiến thức, kỹ năng của đào tạo trình độ cao đẳng và đáp ứng linh hoạt nhu cầu nhân lực của thị trường lao động.***

### **1. Mô tả:**

Mỗi chương trình đều có mục tiêu chung và mục tiêu cụ thể, những mục tiêu đó được cụ thể hoá trong các chương trình chi tiết từng học phần. Để đảm bảo được chương trình đào tạo cao đẳng vừa đáp ứng nhu cầu nhân lực của thị



trường lao động, bảo đảm chuẩn kiến thức, kỹ năng của bậc đào tạo vừa phù hợp với điều kiện cụ thể của nhà trường. Đông đảo cán bộ, giảng viên trong trường đã tích cực tham gia hoạt động này thông qua hàng loạt hội thảo xây dựng chương trình các cấp đã được tổ chức [H3.03.02.03].

Các chương trình được xây dựng trên cơ sở mẫu thống nhất về cấu trúc, trong đó có mục tiêu chung và mục tiêu cụ thể [H3.03.02.05]. Những mục tiêu đó được cụ thể hoá về kiến thức, kỹ năng và thái độ trong các chương trình chi tiết từng học phần [H3.03.02.02], và sẽ là cơ sở cho việc lựa chọn nội dung và đánh giá hiệu quả của chương trình đào tạo.

## **2. Những điểm mạnh:**

Chương trình đều đảm bảo các yêu cầu về mục tiêu, cấu trúc và tính hệ thống

## **3. Những tồn tại:**

Chương trình được xây dựng trên cơ sở chương trình khung của Bộ GD-ĐT, chưa biên soạn được phân tự chọn cho phù hợp với địa phương tỉnh Nam Định

## **4. Kế hoạch hành động**

- Phối hợp với sở Giáo dục - Đào tạo Nam Định, tổ chức hội thảo về nội dung, chương trình các ban đào tạo để xây dựng kế hoạch đào tạo chỉnh lý nội dung, chương trình cho thích hợp trong giai đoạn 2009 - 2012.

- Hàng năm cập nhật số liệu tuyển công chức ngành giáo dục, cơ cấu đội ngũ giáo viên Mầm non, Tiểu học và Trung học cơ sở của địa bàn tỉnh Nam Định.

## **5. Tự đánh giá: Đạt**

**Tiêu chí 3.3: Các học phần, môn học trong chương trình giáo dục có đủ đề cương chi tiết, tập bài giảng hoặc giáo trình, tài liệu tham khảo đáp ứng mục tiêu của học phần, môn học.**

### **1. Mô tả:**

Việc biên soạn các đề cương chi tiết là hoạt động chuyên môn cơ bản của các khoa từ khâu tổ chức biên soạn đến nghiệm thu sản phẩm. Sau khi có biên bản nghiệm thu từ cơ sở, nhà trường sẽ có quyết định ban hành [H3.03.03.02]. Công việc này đã được triển khai rộng khắp và là yêu cầu bắt buộc khi giảng dạy một học phần. Khuyến khích biên soạn đề cương bài giảng với những học phần có giáo trình, tổ chức biên soạn đề cương bài giảng với những học phần chưa có giáo trình [H3.03.03.03]. Tài liệu tham khảo được đáp ứng về cơ bản

trên cơ sở đề xuất từ các đơn vị chuyên môn.

Các học phần đã có đủ đề cương chi tiết [H3.03.03.01], giáo trình phục vụ cho việc thực hiện mục tiêu của học phần thuộc 14 ngành đào tạo trình độ CĐSP chính quy, có tương đối đầy đủ đề cương chi tiết cho các hệ đào tạo, trình độ đào tạo khác.

## **2. Những điểm mạnh:**

Việc biên soạn đề cương chi tiết học phần đã được tổ chức có hệ thống, bảo đảm đầy đủ đề cương, giáo trình cho các ngành đào tạo cơ bản của trường.

## **3. Những tồn tại:**

Phản biện trong nghiệm thu các đề cương chi tiết chưa thật tốt

## **4. Kế hoạch hành động:**

Các đề cương chi tiết đưa lên mạng Lan để thành tài liệu chung cho CBGV (2009)

Lấy ý kiến phản biện từ các nhà sử dụng (các phòng Giáo dục tỉnh Nam Định) về các đề cương chi tiết ( năm học 2009 - 2010)

## **5. Tự đánh giá: Đạt**

**Tiêu chí 3.4: Chương trình giáo dục được định kỳ bổ sung, điều chỉnh dựa trên cơ sở tham khảo các chương trình tiên tiến quốc tế, các ý kiến phản hồi từ các nhà tuyển dụng lao động, người tốt nghiệp, các tổ chức giáo dục và các tổ chức khác nhằm đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực phát triển kinh tế - xã hội của địa phương và của ngành.**

### **1. Mô tả:**

Việc bổ sung chương trình giáo dục được thực hiện do nhu cầu cập nhật kiến thức và nâng cao hiệu quả thực tiễn của sản phẩm đào tạo. Ý kiến phản hồi từ các trường phổ thông, Phòng GD&ĐT, Sở GD&ĐT là một trong các cơ sở để bổ sung chương trình. Việc tiếp cận các chương trình tiên tiến phải thông qua các chương trình khung do Bộ Giáo dục & Đào tạo xây dựng.

Căn cứ từ yêu cầu cụ thể và từ thực tiễn, các đơn vị chuyên môn đề xuất những điều chỉnh chương trình và nhà trường có quyết định điều chỉnh sao cho đáp ứng được những yêu cầu trên. Các chương trình đào tạo, bồi dưỡng đều có thể điều chỉnh [H3.03.04.01], [H3.03.04.02], [H3.03.04.03], [H3.03.04.04], [H3.03.04.05]

### **2. Những điểm mạnh:**

Việc điều chỉnh đã được thực hiện kịp thời với những yêu cầu bức thiết. Hầu hết các chương trình đều được điều chỉnh.

### **3 Những tồn tại:**

Ý kiến các nhà tuyển dụng chưa được chú ý đúng mức, chưa tiếp cận trực tiếp với các chương trình tiên tiến quốc tế.

Chưa có định kỳ rõ ràng cho việc điều chỉnh chương trình đào tạo.

### **4. Kế hoạch hành động:**

- Phòng Đào tạo chủ động cập nhật chương trình quốc tế, lập kế hoạch hội thảo cho các đơn vị chuyên môn để triển khai điều chỉnh chương trình trong năm 2009, 2010.

- Hàng năm tổ chức tham khảo ý kiến đánh giá sinh viên ra trường của các nhà tuyển dụng lao động, đặc biệt là các ý kiến từ trường phổ thông sau mỗi đợt có sinh viên của trường tới thực tập sư phạm.

### **5. Tự đánh giá: Đạt**

**Tiêu chí 3.5: *Chương trình giáo dục được thiết kế theo hướng đảm bảo liên thông với các trình độ đào tạo và chương trình giáo dục khác.***

#### **1. Mô tả:**

Khi xây dựng một số chương trình, trường CĐSP Nam Định đã tính đến yêu cầu liên thông trong phạm vi của trường như đào tạo giáo viên Mầm non hệ tại chức từ trình độ TCSP lên trình độ CĐSP, giáo viên Tiểu học trình độ TCSP lên trình độ CĐSP; liên thông với Đại học như đào tạo giáo viên Trung học cơ sở trình độ CĐSP lên trình độ ĐHSP. Đã thực hiện chương trình liên thông trong đào tạo giáo viên Tiểu học trình độ CĐSP hệ VLVH [H3.03.05.02], triển khai liên thông khối kiến thức giáo dục đại cương giữa các trường CĐSP trong khu vực [H3.03.05.03].

Yêu cầu liên thông trong các chương trình được tính đến chủ yếu nhằm tránh sự lặp lại không cần thiết giữa hai trình độ đào tạo Trung cấp và Cao đẳng [H3.03.05.01].

#### **2. Những điểm mạnh:**

- Đã tính đến yêu cầu liên thông trong xây dựng một số chương trình  
- Đã triển khai liên thông trong đào tạo giáo viên Tiểu học trình độ CĐSP hệ VLVH.

#### **3. Những tồn tại:**

Chưa bảo đảm yêu cầu liên thông với các chương trình giáo dục khác

#### **4. Kế hoạch hành động:**

- Coi trọng việc hơn nữa việc liên thông và hướng tới liên thông giữa các trường CĐSP ở các học phần chuyên ngành bằng hình thức trao đổi kinh nghiệm

và soạn giáo trình chung ( năm học 2009 -2010)

- Triển khai đào tạo liên thông từ trình TCSP lên CĐSP hệ chính quy từ năm 2009

**5. Tự đánh giá: Đạt**

**Tiêu chí 3.6: Chương trình giáo dục được định kỳ đánh giá và thực hiện cải tiến chất lượng dựa trên kết quả đánh giá.**

**1. Mô tả:**

Trong quá trình triển khai chương trình, các đơn vị chuyên môn đánh giá chương trình, khi có những điểm bất hợp lý sẽ đề xuất những điều chỉnh cần thiết, đặc biệt với các học phần tự chọn. Kế hoạch thực hiện chương trình cũng được điều chỉnh sao cho đảm bảo tính logic, điều kiện tiên quyết, điều kiện vật chất để thực hiện chương trình.

Việc điều chỉnh liên tục, kịp thời làm cho chương trình ngày càng hoàn thiện hơn, đáp ứng tốt hơn nhu cầu đào tạo nhân lực cho xã hội [H3.03.06.01]. Những điều chỉnh nhằm cải tiến chất lượng từ các đơn vị được nhà trường quyết định ban hành [H3.03.06.02]

**2. Những điểm mạnh:**

Tạo ra được cơ sở pháp lý để các đơn vị chuyên môn chủ động hơn trong việc điều chỉnh chương trình

Việc điều chỉnh kịp thời chương trình giúp cho hiệu quả đào tạo ngày càng đáp ứng hơn yêu cầu của xã hội.

**3. Những tồn tại:**

Chưa tổ chức đánh giá định kỳ chương trình đào tạo

**4. Kế hoạch hành động**

Tổ chức đánh giá định kỳ hàng năm chương trình giáo dục, có kiểm tra cụ thể, đòi hỏi sự tham gia của CBGV giảng dạy chương trình đó.

**4. Tự đánh giá : Đạt**

**Tiêu chí 4.1: Công tác tuyển sinh được đảm bảo thực hiện công bằng, khách quan theo quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo.**

**1. Mô tả:**

Công việc chính của công tác tuyển sinh là việc xây dựng chỉ tiêu, công khai chỉ tiêu, đối tượng, hình thức tuyển sinh, thi hoặc xét tuyển. Những thông tin này được in trong "Những điều cần biết về tuyển sinh ĐH, CĐ" phát hành toàn quốc, hoặc thông báo tuyển sinh tới các khu vực tuyển quy định của trường

[H4.04.01.01]. Các công việc tuyển sinh đều được thực hiện bởi một Hội đồng tuyển sinh do Hiệu trưởng quyết định [H4.04.01.02], [H4.04.01.03]. Mọi quyết định của Hội đồng tuyển sinh đều phù hợp với quy chế tuyển sinh của Bộ Giáo dục & Đào tạo.

Tuyển sinh bảo đảm được yêu cầu khách quan, công bằng. Những thông tin về điểm và danh sách trúng tuyển được công khai [H4.04.01.04]. Từng văn bản liên quan đến công tác tuyển sinh, công văn báo cáo các cấp có thẩm quyền đều bảo đảm theo đúng quy chế tuyển sinh hiện hành.

Các khiếu nại trong tuyển sinh đều được giải quyết công khai, đúng quy chế.

## **2. Những điểm mạnh:**

Công tác tuyển sinh luôn bảo đảm yêu cầu, đúng quy chế

## **3. Những tồn tại:**

Chưa có biện pháp dự tính chính xác lượng đầu vào khi xét tuyển nên có ngành tuyển chưa đủ chỉ tiêu

## **4. Kế hoạch hành động:**

- Phối hợp chặt chẽ hơn với bộ phận tuyển sinh của sở, bộ GD&ĐT để sớm có dữ liệu về thí sinh dự tuyển nhằm dự tính chính xác hơn lượng đầu vào.

- Thông tin tuyển sinh bằng tờ rơi, Panô, INTERNET, triển khai từ mùa tuyển sinh 2009.

## **5. Tự đánh giá: Đạt**

**Tiêu chí 4.2. Công khai số liệu thống kê hàng năm về người tốt nghiệp và có việc làm phù hợp với ngành nghề được đào tạo.**

### **1. Mô tả:**

Xét và công nhận tốt nghiệp cuối mỗi khoá học luôn tuân thủ đúng quy chế của hệ đào tạo tương ứng và là công việc của Hội đồng thi tốt nghiệp do Hiệu trưởng quyết định. Danh sách tốt nghiệp hàng năm của các hệ đào tạo được công khai cùng quyết định công nhận tốt nghiệp, đó là cơ sở để tuyển dụng làm giáo viên theo chuyên ngành đào tạo, bảo đảm công bằng và khách quan trong tuyển dụng, giải quyết khiếu nại, đáp ứng các yêu cầu xác minh của các cơ quan hữu quan.

Công khai danh sách tốt nghiệp hàng năm của các hệ đào tạo bao gồm cả kết quả học tập rèn luyện, thi và xếp loại tốt nghiệp [H4.04.02.01]. Thời gian công khai đủ dài để tiếp nhận và giải quyết những khiếu nại. Số trúng tuyển làm giáo viên luôn theo đúng chuyên ngành đào tạo [H4.04.02.02]

## **2. Những điểm mạnh:**

- Xét và công nhận tốt nghiệp bảo đảm đúng quy chế đào tạo
- Có số liệu thống kê về số sinh viên tốt nghiệp được tuyển dụng

## **3. Những tồn tại:**

Chưa có điều tra hàng năm về số sinh viên tốt nghiệp được tuyển dụng giảng dạy đúng chuyên ngành đào tạo.

## **4. Kế hoạch hành động:**

- Thu thập thông tin hàng năm về số sinh viên tốt nghiệp được tuyển dụng, nơi tuyển dụng là các phòng giáo dục trong tỉnh Nam Định. Từ đó có được điều tra về số sinh viên được tuyển dụng giảng dạy đúng ngành đào tạo.
- Công khai số liệu thống kê về tuyển dụng trên website của trường.

## **5. Đánh giá tiêu chí: Đạt**

**Tiêu chí 4.3. Tổ chức đào tạo theo mục tiêu, nội dung chương trình giáo dục của trường đáp ứng nhu cầu sử dụng lao động của xã hội.**

### **1. Mô tả:**

Hoạt động đào tạo loại hình nào luôn hướng đến mục tiêu của loại hình đó. Mục tiêu đó là cơ sở để biên soạn chương trình nội dung và kế hoạch đào tạo. Triển khai đào tạo bao gồm lập kế hoạch giảng dạy, tổ chức thi, kiểm tra... và công nhận tốt nghiệp. Loại hình đào tạo nào được triển khai cũng phải căn cứ vào quan điểm của cơ quan sử dụng lao động.

Trên cơ sở nhu cầu xã hội được thể hiện ở những công văn giao chỉ tiêu kế hoạch của UBND tỉnh, đề nghị liên kết đào tạo và năng lực đào tạo của nhà trường, hoạt động đào tạo bắt đầu được triển khai. Các ngành đào tạo được triển khai bao gồm đào tạo giáo viên Mầm non hệ tại chức trình độ Trung cấp và Cao đẳng, đào tạo giáo viên Tiểu học hệ chính quy và tại chức trình độ Trung cấp và Cao đẳng, hiện đang liên kết đào tạo trình độ Đại học sư phạm Mầm non và Tiểu học [H4.04.03.01], Đại học Giáo dục thể chất, Tiếng Anh.

Khi nhu cầu sử dụng giáo viên có thay đổi, hoạt động đào tạo của nhà trường nhanh chóng được điều chỉnh để đáp ứng. Đó là đào tạo ghép ban trong đào tạo giáo viên Trung học cơ sở hay đào tạo cân đối Văn và Toán với đào tạo giáo viên Tiểu học trình độ CĐSP hệ vừa làm vừa học [H4.04.03.04].

Tuyển sinh các hệ trên bảo đảm công khai, khách quan [H4.04.03.03] [H4.04.03.02].

## **2. Những điểm mạnh:**

Tổ chức đào tạo phù hợp với mục tiêu, quy chế, nhu cầu sử dụng lao động

của xã hội

### **3. Những tồn tại:**

Chưa chủ động tìm hiểu nhu cầu xã hội để đa dạng hoá loại hình đào tạo

### **4. Kế hoạch hành động:**

- Đa dạng hoá các loại hình đào tạo, mở thêm ngành đào tạo mới ngoài sự phạm đó là: Công nghệ - thiết bị; thiết bị - thư viện; công nghệ thông tin (2009 - 2012)

- Chủ động hợp tác với các bên sử dụng lao động, cụ thể là phòng và sở GD&ĐT thông qua hội nghị giáo dục hàng năm.

### **5. Tự đánh giá: Đạt**

**Tiêu chí 4.4. *Đổi mới phương pháp dạy và học theo hướng phát triển năng lực tự học, tự nghiên cứu và tinh thần hợp tác của người học.***

#### **1. Mô tả:**

Nâng cao chất lượng đào tạo là đòi hỏi thường xuyên và cấp thiết để đáp ứng nhu cầu xã hội. Biện pháp có ý nghĩa quan trọng là đổi mới PPDH.

Đây là hoạt động thường xuyên của CBGV. Công việc đó được tiến hành dưới dạng hội giảng các cấp, các nghiên cứu khoa học về đổi mới phương pháp cấp bộ môn, khoa, trường, tỉnh, tham gia các hội thảo trong phạm vi tổ bộ môn, trường, liên trường về đổi mới PPDH... Các nỗ lực đổi mới PPDH kể trên đều hướng đến việc phát huy tính tích cực của người học. PPDH được đổi mới đồng thời với việc thực hiện nghiêm túc, chặt chẽ quy chế thi, kiểm tra đã thúc đẩy khả năng tự học, tự nghiên cứu của sinh viên. Nhờ đó nâng cao chất lượng học tập và tiếp thu được tinh thần đổi mới PP và thể hiện nó trong các tiết thi giảng.

Vấn đề đổi mới PPDH thường là chủ đề của các cuộc hội thảo ở các phạm vi và thời điểm khác nhau [H4.04.04.01]. Có nhiều đề tài khoa học nhằm làm rõ cơ sở khoa học của việc đổi mới PP và đề xuất những biện pháp cụ thể, do đó các nghiên cứu này thường có tính ứng dụng rõ nét. Các hội giảng được định hướng bài giảng thể hiện việc đổi mới PP, trong đó xu hướng nổi bật là sử dụng tin học trong thiết kế bài giảng và hợp tác nhóm. Nhiều giáo viên tin học, tiếng Anh, Âm nhạc... thiết kế bài giảng điện tử để giảng dạy [bảng 4.3].

#### **2. Những điểm mạnh:**

Đổi mới phương pháp có định hướng rõ ràng được thực hiện rộng khắp trong các bộ môn.

#### **3. Những tồn tại:**

Hiệu quả đổi mới PPDH chưa thực sự rõ ràng

#### **4. Kế hoạch hành động:**

- Phòng Đào tạo nghiên cứu tiếp cận những phương hướng đổi mới PPDH tiên tiến trên thế giới, bằng những hội thảo để các giảng viên nắm bắt và nghiên cứu ứng dụng.

- Thúc đẩy giảng viên tích cực hơn nữa trong đổi mới PPDH, gắn liền việc đổi mới với đánh giá kết quả hoạt động dạy, kết quả thi đua hàng năm.

#### **5. Tự đánh giá: Đạt**

**Tiêu chí 4.5. *Đổi mới phương pháp và quy trình kiểm tra đánh giá kết quả học tập của người học; đảm bảo nghiêm túc, khách quan, chính xác, công bằng và phù hợp với hình thức đào tạo, hình thức học tập và đặc thù môn học, đảm bảo mặt bằng chất lượng giữa các hình thức đào tạo.***

##### **1. Mô tả:**

Để đảm bảo việc đánh giá kết quả học tập luôn khách quan, công bằng, chính xác, việc đổi mới phương pháp và quy trình đánh giá đã được nhà trường coi trọng. Đổi mới thi, kiểm tra bằng quỹ đề của 104 học phần [H4.04.05.01], bằng sự kết hợp thi trắc nghiệm - tự luận của 03 học phần Mác-Lênin, 09 học phần GDTC [Bảng 4.4], có quỹ đề giáo dục đại cương dùng chung cho các trường CDSP trong khu vực [H4.04.05.03] Hình thức thi được đổi mới theo hướng sử dụng quỹ đề, trắc nghiệm khách quan. Nhờ đó khâu ra đề và giảng dạy trở nên độc lập hơn, khắc phục một phần rất đáng kể tính chủ quan của người ra đề và người dạy. Điều này càng có ý nghĩa hơn với việc đánh giá người học trong hình thức đào tạo vừa làm vừa học.

Việc kiểm tra đánh giá được tiến hành định kỳ theo từng giai đoạn học tập. Các khâu ra đề, coi thi, chấm thi, phúc khảo đều tuân thủ nghiêm túc quy chế đào tạo. Nội quy thi được phổ biến sâu rộng đến giảng viên, sinh viên bảo đảm tính nghiêm túc công bằng trong khi thi. Kết quả thi được thông báo kịp thời cho người học.

Các quy chế đào tạo là cơ sở pháp lý bảo đảm đánh giá khách quan nghiêm túc, các quy chế đó được cụ thể hoá bằng các văn bản như nội quy thi, trích các quy chế đào tạo [H4.04.05.02]. Các khiếu nại về kết quả đánh giá được giải quyết kịp thời và công khai

##### **2. Những điểm mạnh:**

Hình thức thi trắc nghiệm, thi vấn đáp đã mở rộng cho nhiều học phần, nhiều Ban đào tạo.

##### **3. Những tồn tại:**



- Phạm vi thi trắc nghiệm còn hẹp, khâu đánh giá chưa hoàn toàn độc lập với giảng dạy.

- Ứng dụng công nghệ thông tin trong đánh giá còn hạn chế.

#### **4. Kế hoạch hành động**

- Từ năm 2009 tăng cường hơn nữa ứng dụng công nghệ thông tin vào hoạt động đánh giá người học nhằm nâng cao tính khách quan, chính xác trong đánh giá.

- Năm 2009 thành lập bộ phận chức năng đảm nhiệm khâu đánh giá độc lập với khâu giảng dạy.

#### **5. Tự đánh giá: Đạt**

### ***Tiêu chí 4.6. Đảm bảo an toàn, chính xác trong lưu trữ kết quả học tập của người học.***

#### **1. Mô tả:**

Việc lưu trữ kết quả của người học được thực hiện có hệ thống trên cơ sở văn bản hướng dẫn của Bộ GD&ĐT. Hệ thống sổ sách là phương tiện lưu giữ kết quả học tập cũng như việc cấp văn bằng chứng chỉ. Các văn bằng chứng chỉ được giữ trong két sắt đảm bảo độ an toàn cao. Những yêu cầu xác minh kết quả học tập được thực hiện nhanh chóng, chính xác

Kết quả học tập của người học được lưu giữ theo quy chế của bộ GD&ĐT [H4.04.06.01]. Có văn bản hướng dẫn quy trình cấp văn bằng chứng chỉ [H4.04.06.02]. Các sổ sách ghi chép kết quả học tập của người học được lưu giữ có hệ thống [H4.04.06.03]. Không có thất lạc về điểm và văn bằng của người học, có sự sai sót trong cấp phát văn bằng với tỷ lệ nhỏ [Bảng 4.5]

#### **2. Những điểm mạnh:**

Việc lưu giữ kết quả học tập và cấp phát văn bằng an toàn chính xác.

#### **3. Những tồn tại:**

Chưa ứng dụng công nghệ thông tin trong lưu giữ kết quả học tập, khiến cho khâu xác minh, cấp lại văn bằng, bảng điểm mất nhiều thời gian, không thuận lợi.

#### **4. Kế hoạch hành động**

Năm 2009 đưa phần mềm quản lý đào tạo tổng thể vào khai thác. Cùng với đó có qui chế lưu giữ kết quả đào tạo trên máy tính

#### **5. Tự đánh giá: Đạt**

### ***Tiêu chí 4.7. Kết quả học tập của người học được thông báo kịp thời.***

***Văn bằng tốt nghiệp và chứng chỉ học tập được cấp theo quy định và được công bố trên trang thông tin điện tử của nhà trường.***

### **1. Mô tả:**

Thông báo kết quả cho người học luôn được thực hiện kịp thời bằng hình thức dán bảng bao gồm điểm thi học phần và điểm học phần của các lần thi, điểm thi tốt nghiệp và điểm xét tốt nghiệp khi đã có xác nhận của những người có trách nhiệm. Cấp văn bằng chứng chỉ được tiến hành cẩn thận chính xác tuân theo các quy định về cấp văn bằng chứng chỉ.

Các quy định về thời gian thông báo kết quả học tập, tốt nghiệp cho người học được thực hiện theo quy chế đào tạo [H4.04.07.01]. Có quy định thi lại, giải quyết khiếu nại về điểm học phần [H4.04.07.04]

### **2. Những điểm mạnh:**

- Kết quả học tập, tốt nghiệp được công bố chính xác và đúng thời gian quy định

- Văn bằng chứng chỉ được cấp phát minh bạch theo đúng quy chế cấp phát văn bằng.

### **3. Những tồn tại:**

Chưa áp dụng được công nghệ tin học trong công bố kết quả học tập.

### **4. Kế hoạch hành động:**

Từ năm 2009 phối hợp với sở Khoa học - Công nghệ để xây dựng trang thông tin điện tử của nhà trường nhằm công bố nhanh hơn, rộng rãi hơn kết quả của người học

### **5. Tự đánh giá: Đạt**

***Tiêu chí 4.8. Có cơ sở dữ liệu về hoạt động đào tạo của nhà trường, tình hình sinh viên tốt nghiệp, tình hình việc làm và thu nhập sau khi tốt nghiệp.***

### **1. Mô tả:**

Hoạt động đào tạo là một quá trình có hệ thống với sự tham gia của nhiều bộ phận hữu quan, cơ sở dữ liệu của hoạt động đào tạo đảm bảo sự vận hành của quá trình đó. Mỗi thành phần tham gia hoạt động đào tạo đều có dữ liệu về hoạt động của mình. Dữ liệu về hồ sơ và quản lý sinh viên được lưu trữ tại phòng Tổ chức - QLSV; dữ liệu về kết quả học tập thường xuyên được lưu trữ tại các khoa, bộ môn và phòng Đào tạo; Dữ liệu về thi tốt nghiệp, văn bằng được lưu trữ tại phòng Đào tạo. Cơ sở dữ liệu thể hiện trên sổ sách, trên máy tính (EXCEL), phần mềm quản lý điểm.

Cơ sở dữ liệu về hoạt động đào tạo luôn được quan tâm chú ý. Nhà trường sớm đưa vào sử dụng phần mềm quản lý điểm [H4.04.08.01], hệ thống sổ sách lưu trữ kết quả học tập, các văn bản thống kê tình hình sinh viên tốt nghiệp. Những dữ liệu liên quan đến hoạt động thường xuyên được lưu trong máy tính.

## **2. Những điểm mạnh:**

Cơ sở dữ liệu đã bảo đảm cho hoạt động đào tạo diễn ra đúng kế hoạch

## **3. Những tồn tại:**

- Cơ sở dữ liệu chưa được quy chuẩn thống nhất, áp dụng công nghệ thông tin còn hạn chế

- Còn ít dữ liệu về việc làm của sinh viên sau tốt nghiệp

## **4. Kế hoạch hành động:**

Từ năm 2009, triển khai dự án với sở Khoa học - Công nghệ, trong đó ưu tiên cho phần mềm quản lý tổng thể hoạt động đào tạo

## **5. Tự đánh giá: Đạt**

**Tiêu chí 4.9: Có kế hoạch đánh giá chất lượng đào tạo đối với người học sau khi ra trường và kế hoạch điều chỉnh hoạt động đào tạo cho phù hợp với yêu cầu của xã hội.**

### **1. Mô tả:**

Việc điều tra người học sau khi ra trường nhằm đánh giá chất lượng đào tạo được tiến hành dưới dạng đề tài khoa học "Điều tra tình hình đội ngũ giáo viên THCS tốt nghiệp trường CĐSP Nam Định", các cuộc hội thảo về chuyên môn nghiệp vụ có sự tham gia của giáo viên THCS.

Qua đề tài điều tra người học sau tốt nghiệp, thông tin thu được là khá phong phú trên một số lượng đối tượng đông đảo phản ánh chất lượng đào tạo của nhà trường. Đó là thông tin về mức độ thành thạo PPDH, khả năng cập nhật những PPDH mới, mức độ tạo hứng thú cho người học và thái độ nghề nghiệp của giáo viên. [H4.04.09.01].

### **2. Những điểm mạnh:**

Đã quan tâm thích đáng đến việc thu thập thông tin từ những người sau tốt nghiệp

### **3. Những tồn tại:**

Việc thu thập chưa thành hệ thống thường xuyên

### **4. Kế hoạch hành động:**

Hàng năm bộ phận quản lý sinh viên phối hợp với phòng Đào tạo thu thập ý kiến từ người học đã tốt nghiệp, khai thác tốt những thông tin đó để điều chỉnh

hoạt động đào tạo

## **5. Tự đánh giá: Chưa đạt**

### ***Kết luận:***

Quy trình tuyển sinh bảo đảm khách quan, công bằng, đúng quy chế. Trong quá trình đào tạo, việc đổi mới PPDH, phương pháp kiểm tra đánh giá đã có điều kiện thuận lợi và phát huy hiệu quả.

Việc đánh giá người học bảo đảm tính khách quan, công bằng. Kết quả đó được tuyên bố công khai, các khiếu nại đều được giải quyết hợp tình, hợp lý.

Hệ thống lưu trữ kết quả học tập chính xác và đáng tin cậy. Cấp phát văn bằng chứng chỉ chính xác, đúng luật.

Cần phải áp dụng thành quả công nghệ thông tin hiệu quả hơn trong quản lý điều hành hoạt động đào tạo.

### **Tiêu chuẩn 5: Giảng viên, cán bộ, nhân viên.**

#### ***Mở đầu:***

Trường Cao đẳng Sư phạm Nam Định là nơi đào tạo nguồn giáo viên Trung học cơ sở, Tiểu học, Mầm non có trình độ cao đẳng, trung cấp. Hàng năm, sinh viên, học sinh tốt nghiệp ra trường luôn được ngành giáo dục tỉnh Nam Định đánh giá tốt.

Trường Cao đẳng Sư phạm Nam Định luôn có đội ngũ cán bộ giảng dạy đông về số lượng, mạnh về chất lượng, có bề dày kinh nghiệm giảng dạy, có thâm niên công tác cao. Hàng năm luôn chọn bổ sung lực lượng cán bộ trẻ được đào tạo cơ bản, có trình độ, có năng lực có thể kế thừa truyền thống vững mạnh toàn diện của nhà trường.

Hiện nay, trường có đội ngũ giảng viên mạnh: 115 người (kể cả cán bộ quản lý kiêm nhiệm giảng dạy) trong tổng số 158 cán bộ, nhân viên của trường.

Trong đó có 2 Tiến sĩ, 44 Thạc sĩ, 24 giảng viên chính. Hầu hết giảng viên đã biết sử dụng tin học trong lĩnh vực chuyên môn của mình.

Trường có đội ngũ giảng viên có thâm niên công tác cao là chỗ dựa vững chắc cho hoạt động chuyên môn của trường. Lớp giảng viên trẻ chiếm tỷ lệ xứng đáng trong trường, được đào tạo tốt, có khả năng vươn cao.

Trường có đông đội ngũ nhân viên làm công tác phục vụ nhưng hầu như không có nhân viên kỹ thuật có trình độ chuyên môn vững để làm công tác phục vụ giảng dạy và nghiên cứu khoa học.

**Tiêu chí 5.1: Cán bộ quản lý, giảng viên và nhân viên thực hiện các nghĩa vụ và được đảm bảo các quyền theo quy định của Điều lệ trường cao đẳng.**

**1. Mô tả:**

Hàng năm nhà trường tổ chức hội nghị cán bộ công chức, viên chức vào tháng 10 nhằm đánh giá những thành tích đã đạt được trong năm học và phương hướng nhiệm vụ năm học mới, công khai hoá các mặt công tác đào tạo, tài chính, tổ chức trong trường. Thông qua hội nghị, cán bộ, công chức, viên chức được đóng góp ý kiến cho các chủ trương, kế hoạch của nhà trường, đóng góp ý kiến xây dựng qui chế chi tiêu nội bộ, qui chế hoạt động của cơ quan... Tại hội nghị, Ban giám hiệu nhà trường trực tiếp trả lời các ý kiến thắc mắc có liên quan đến đời sống vật chất và tinh thần của cán bộ, công chức [H5.05.01.01]

Nhà trường còn có 2 hòm thư góp ý để thu thập các ý kiến đóng góp của cán bộ, công chức (giao cho phòng TC-QLSV quản, mở 2 lần trong tuần). Lãnh đạo nhà trường thường xuyên lắng nghe các ý kiến của quần chúng và trực tiếp giải quyết các ý kiến, kiến nghị của cán bộ, công chức. [H5.05.01.02]

**2. Những điểm mạnh:**

- Thông qua hội nghị công chức hàng năm, mọi người đều phát huy được quyền dân chủ và đảm bảo được quyền lợi và nghĩa vụ của công chức, viên chức.

- Đóng góp ý kiến cho kế hoạch công tác của trường và điều chỉnh, bổ sung cho qui chế chi tiêu nội bộ sát thực, hiệu quả. Xây dựng, hoàn thiện qui chế dân chủ cơ quan.

- Đã giải quyết được nhiều tồn tại trong thực tế công tác giảng dạy, NCKH, đời sống của công chức, viên chức trong trường.

### **3. Những tồn tại:**

- Thời gian, số lượng ý kiến phát biểu trong hội nghị chưa phản ánh hết các vấn đề tồn tại trong nhà trường, chưa phân bố đều giữa các đơn vị trong trường.

- Ban giám hiệu mặc dù đã có hòm thư góp ý nhưng chưa có lịch tiếp công dân đều đặn hàng tuần, hàng tháng.

### **4. Kế hoạch hành động:**

Những nội dung cơ bản của hội nghị cán bộ công chức như: Kế hoạch công tác của trường, qui chế chi tiêu nội bộ, chế độ công tác của giảng viên sẽ được phổ biến sớm và sâu rộng tới quần chúng để lấy được nhiều ý kiến đóng góp của các tập thể, cá nhân trong trường.

### **5. Tự đánh giá: Đạt**

**Tiêu chí 5.2: *Có chủ trương, kế hoạch và biện pháp tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ cho giảng viên, cán bộ và nhân viên, tạo điều kiện cho họ tham gia các hoạt động chuyên môn, nghiệp vụ ở trong nước và ở ngoài nước; chú trọng đào tạo và phát triển các giảng viên trẻ.***

#### **1. Mô tả:**

Để hoàn thành tốt kế hoạch đào tạo và mở mang ngành nghề đào tạo mới, nhà trường đã xây dựng kế hoạch nhân lực dài hạn 2005 - 2010. Hàng năm tổ chức tuyển dụng giảng viên ( có qui chế tuyển dụng) nên đội ngũ của trường

thường xuyên được bổ sung (5 đến 7 người/năm) [H5.05.02.01]. Ngoài ra, nhà trường còn thường xuyên cử cán bộ đi học để đạt trình độ thạc sỹ, tiến sỹ, kiến thức quản lý giáo dục [H5.05.02.02]

Song song với việc cử cán bộ đi học tập ở trong nước và ngoài nước, nhà trường còn mở các lớp bồi dưỡng kiến thức tin học, ngoại ngữ cho giảng viên và cán bộ phòng ban; một mặt phục vụ trực tiếp cho công tác theo yêu cầu mới, một mặt chuẩn bị tốt cho việc thi học cao học và nghiên cứu sinh [H5.05.02.03].

## **2. Những điểm mạnh:**

- Kế hoạch nhân lực thường xuyên được rà soát, cho nên triển khai bổ sung tương đối kịp thời nhân lực cho các đơn vị công tác.

- Có Hội đồng tư vấn về phát triển nguồn nhân lực, Hội đồng này đã tham mưu cho Hiệu trưởng công tác tuyển dụng, bồi dưỡng, đào tạo đội ngũ có hiệu quả cao.

- Xây dựng được kế hoạch bồi dưỡng cán bộ, có chính sách hỗ trợ riêng của trường về tài chính và thời gian cán bộ có điều kiện học tập đạt trình độ thạc sỹ, tiến sỹ

## **3. Những tồn tại:**

Do tác động mạnh của cơ chế thị trường, có giai đoạn chưa kịp bổ sung nhân lực, nhất là giảng viên có trình độ tiến sỹ.

## **4. Kế hoạch hành động**

- Bám sát mục tiêu của Nhà trường, từ năm 2009 đến 2012 mỗi năm tuyển từ 10 đến 15 giáo viên trẻ và cho đi bồi dưỡng đạt trình độ thạc sỹ

- Đào tạo đội ngũ cán bộ quản lý, cán bộ phòng ban để thay thế, kế cận đội ngũ trước mắt và lâu dài.

- Cử nhân viên các phòng ban đi tập huấn chuyên môn nghiệp vụ mỗi năm 5 người.

## **5. Tự đánh giá: Đạt**

**Tiêu chí 5.3: Có đủ số lượng giảng viên để thực hiện chương trình giáo dục và nghiên cứu khoa học; đạt được mục tiêu của chiến lược phát triển giáo dục nhằm giảm tỷ lệ trung bình sinh viên / giảng viên.**

### **1. Mô tả:**

Số lượng giảng viên trực tiếp giảng dạy hàng năm của trường đáp ứng đủ về số lượng và chất lượng giảng dạy các ban đào tạo tại trường như Toán- Lý, Toán-Tin, Lý-Công nghệ, Sinh-Hoá, Sinh-Công nghệ, Văn-Sử, Văn-Giáo dục công dân, Mỹ thuật, Âm nhạc, Giáo dục thể chất... và đào tạo liên kết tại các địa phương. Hàng năm, trường vẫn tuyển dụng giảng viên trẻ có năng lực chuyên môn bổ sung cho lực lượng giảng viên của trường đáp ứng nhu cầu mở thêm các ban đào tạo mới.[H5.05-05-03]

### **2. Những điểm mạnh:**

- Số lượng giảng viên hàng năm có từ 110 - 117 người trực tiếp giảng dạy đáp ứng được quy mô tuyển sinh hàng năm của trường là 300 -350 sinh viên chính quy và trên dưới 1000 học viên hệ vừa làm vừa học.
- Đảm bảo đủ số lượng giảng viên để thực hiện nhiệm vụ giảng dạy và nghiên cứu khoa học.
- Tỷ lệ sinh viên / giảng viên giữ được mức ổn định

### **3. Những tồn tại:**

- Giảng viên thuộc các chuyên môn ít được đào tạo có khi thiếu, có khi lại thừa

### **4. Kế hoạch hành động:**

- Tuyển dụng để bổ sung cho lực lượng giảng viên hao hụt hàng năm khoảng 10 đến 15 người
- Xây dựng cơ chế chính sách thu hút nhân tài về trường như: Hỗ trợ kinh



phí đi học, tạo điều kiện về thời gian cho cán bộ đi học

## **5. Tự đánh giá: đạt**

**Tiêu chí 5.4 : *Đội ngũ giảng viên đảm bảo trình độ chuẩn được đào tạo của nhà giáo theo quy định. Giảng dạy theo chuyên môn được đào tạo; đảm bảo cơ cấu chuyên môn và trình độ theo quy định; có trình độ ngoại ngữ, tin học đáp ứng yêu cầu về nhiệm vụ đào tạo, nghiên cứu khoa học.***

### **1. Mô tả:**

Trường Cao đẳng sư phạm là nơi đào tạo nguồn giáo viên THCS, Tiểu học, Mầm non có trình độ cao đẳng, trung cấp. Hàng năm sinh viên ra trường được ngành giáo dục tỉnh Nam Định tiếp nhận và đánh giá tốt. Để đáp ứng và duy trì truyền thống trên, trường luôn chú trọng xây dựng, tạo nguồn đội ngũ giảng viên mạnh về chất lượng và số lượng. Hiện trường có 115 giảng viên, trong đó có 2 tiến sĩ, 44 thạc sĩ, 24 giảng viên chính. Hầu hết giảng viên được đào tạo chuẩn, biết ứng dụng tin học vào chuyên môn [H5.05.04.01]. Hiện nay đội ngũ giảng viên trẻ có trình độ thạc sĩ chiếm 40% tổng số giảng viên. [H5.05.04.02]

### **2. Những điểm mạnh:**

- Thường xuyên có kế hoạch xây dựng và bồi dưỡng đội ngũ giảng viên đạt chuẩn đáp ứng yêu cầu đào tạo của nhà trường.
- Giảng viên trẻ có trình độ và năng lực hàng năm được tăng lên về số lượng và chất lượng đáp ứng nhiệm vụ được giao

### **3. Những tồn tại:**

Giảng viên đa số trình độ ngoại ngữ và tin học còn yếu, đáp ứng chưa tốt với yêu cầu công tác giảng dạy và nghiên cứu khoa học. Một số trình độ chuyên môn không tương xứng với bằng cấp. Một số giảng viên năng lực còn chưa tốt,

chưa đáp ứng được yêu cầu thực tế của công tác giảng dạy. Việc tuyển dụng giảng viên nguồn chính là sinh viên đại học mới ra trường đạt trình độ, có bằng tốt nghiệp loại khá trở lên, nhưng thời gian đi học bồi dưỡng trở thành giảng viên của họ dài, gây khó khăn cho việc bổ sung đội ngũ của trường

#### **4. Kế hoạch và biện pháp khắc phục:**

- Lập kế hoạch, biện pháp nâng cao trình độ chuyên môn cho giảng viên.  
Chú ý nâng cao trình độ ngoại ngữ, tin học bằng việc mở các lớp học tại trung tâm Ngoại ngữ - Tin học của trường.

- Hàng năm tiếp tục cho đi đào tạo Thạc sĩ, Tiến sĩ từ 8 đến 10 người

- Lập kế hoạch có tính chiến lược về việc phát triển đội ngũ giảng viên đến 2015.

#### **5. Tự đánh giá: Đạt**

**Tiêu chí 5.5: *Đội ngũ giảng viên được đảm bảo cân bằng về kinh nghiệm công tác chuyên môn và trẻ hoá của đội ngũ giảng viên theo quy định.***

##### **1. Mô tả :**

Trường CĐSP Nam Định có đội ngũ giảng viên đủ kinh nghiệm công tác đáp ứng tốt mọi yêu cầu chuyên môn. Bình quân thâm niên cao. Mặt khác đội ngũ giảng viên, giáo viên trẻ ngày càng trưởng thành về chất lượng, số lượng, có khả năng tốt để trở thành lực lượng kế cận trong tương lai của trường. Hiện nay, giảng viên có thâm niên 20 năm trở lên chiếm 50%, có thâm niên từ 10 đến dưới 20 năm chiếm 20% số cán bộ có số năm công tác dưới 10 năm là 30% [H5.05.05.01]

##### **2. Đánh giá những điểm mạnh :**

- Trường có đội ngũ giảng viên giàu kinh nghiệm, thâm niên công tác cao.
- Giảng viên có tuổi đời dưới 35 năm là 47 người chiếm tỷ lệ 50%. Đây là

đội ngũ được đào tạo tốt, có trình độ, có khả năng phát triển.

### **3. Những tồn tại:**

- Đội ngũ giảng viên trẻ có trình độ nhưng chưa đồng đều. Đa số giảng viên trình độ ngoại ngữ và tin học chưa đáp ứng yêu cầu trong giảng dạy và nghiên cứu khoa học.

### **4. Kế hoạch hành động:**

- Tăng cường trao đổi kinh nghiệm chuyên môn giữa các thể hệ thông qua hội thảo chuyên đề hàng tháng.

- Có yêu cầu cao đối với giảng viên trẻ về trình độ ngoại ngữ và tin học. Đưa tiêu chuẩn tin học, ngoại ngữ vào xét thi đua hàng năm.

### **5. Tự đánh giá: Đạt**

**Tiêu chí 5.6: *Đội ngũ kỹ thuật viên, nhân viên đủ số lượng, có năng lực chuyên môn và được định kỳ bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ, phục vụ có hiệu quả cho việc giảng dạy, học tập và nghiên cứu khoa học.***

#### **1. Mô tả:**

Trường CĐSP Nam Định có đội ngũ nhân viên làm công tác phục vụ đáp ứng về số lượng, nhưng yếu về chuyên môn, chưa đáp ứng yêu cầu. Hầu như trường không có nhân viên kỹ thuật. Kỹ thuật viên chuyên môn phục vụ công tác giảng dạy và nghiên cứu khoa học chưa hỗ trợ đắc lực cho người dạy và người học sử dụng các trang thiết bị phục vụ học tập và NCKH.

#### **2. Những điểm mạnh: không**

#### **3. Những tồn tại:**

- Không có đội ngũ kỹ thuật viên có đủ trình độ chuyên môn

- Nguyên nhân thiếu nhân viên kỹ thuật trầm trọng là vì tỉnh chưa duyệt cho tuyển đội ngũ thuộc chủng loại này.

#### **4. Kế hoạch hành động:**

- Cử người đi đào tạo về chuyên môn kỹ thuật (2009).  
- Lập kế hoạch tuyển dụng kỹ thuật viên có trình độ trình UBND Tỉnh duyệt 2009.

#### **5. Tự đánh giá : Chưa đạt**

**Tiêu chí 5.7: *Tổ chức đánh giá các hoạt động giảng dạy của giảng viên; chú trọng việc triển khai đổi mới phương pháp giảng dạy, phương pháp đánh giá kết quả học tập của người học.***

##### **1. Mô tả:**

Các hoạt động giảng dạy của giảng viên được đánh giá thông qua bình xét thi đua hàng năm [H5.05.07.01]. Năm 2004, trường bắt đầu thực hiện chương trình đào tạo mới. Để nâng cao chất lượng đào tạo, nhà trường tổ chức các hội thảo khoa học về đổi mới phương pháp giảng dạy, đổi mới công tác rèn luyện nghiệp vụ và yêu cầu tất cả các giảng viên có các báo cáo tham gia hội thảo, đây cũng là một kênh đánh giá giảng viên [H5.05.07.02]. Ngoài ra, hàng năm vào dịp 20/11, trường tổ chức hội giảng cho các giảng viên (tập trung vào đối tượng giảng viên trẻ). Các lần hội giảng, nhà trường đã đặt ra những yêu cầu về đổi mới phương pháp giảng dạy, sau đó tổ chức rút kinh nghiệm và đánh giá nghiêm túc [H505.07.03]

##### **2. Những điểm mạnh:**

- Nhà trường luôn chú trọng đến vấn đề đổi mới phương pháp dạy, phương pháp học. Đã chỉ đạo các đơn vị chuyên môn tập trung nghiên cứu khoa học, tổ chức các hội thảo để các giảng viên có điều kiện thể hiện các nội dung

nghiên cứu đổi mới của mình.

- Hoạt động giảng dạy của giảng viên đã có nhiều đổi mới.
- Bình xét thi đua luôn chú ý đến tiêu chí giảng dạy có đổi mới phương pháp giảng dạy và nghiên cứu khoa học phục vụ giảng dạy, do đó đã đánh giá được năng lực của đội ngũ

### **3. Những tồn tại:**

- Chưa thường xuyên đánh giá được đội ngũ giảng viên.
- Biện pháp đánh giá chưa thật linh hoạt

### **4. Kế hoạch hành động:**

- Xây dựng qui trình và kế hoạch đánh giá giảng viên (2009)
- Thường xuyên đánh giá giảng viên, từ đó có kế hoạch bồi dưỡng thích hợp

### **5. Tự đánh giá: Đạt**

#### ***Kết luận:***

Đội ngũ giảng viên, cán bộ và nhân viên đủ mạnh đáp ứng tốt việc thực hiện nhiệm vụ và chất lượng đào tạo của nhà trường.

Hàng năm luôn được bổ sung lực lượng giảng viên trẻ. Đội ngũ cán bộ quản lý có tỷ lệ cao chiếm tỉ lệ 34% có khả năng tham mưu tốt cho lãnh đạo nhà trường phát triển toàn diện.

Tuy nhiên, lực lượng đội ngũ giảng viên trình độ chuyên môn chưa thật đều. Cần có kế hoạch bồi dưỡng thường xuyên cho giảng viên để nâng cao trình độ chuyên môn, đặc biệt chú trọng về ngoại ngữ và tin học, chọn cử cán bộ, giảng viên trẻ có trình độ, có năng lực tốt để đào tạo Thạc sĩ, Tiến sĩ.

## **Tiêu chuẩn 6: Người học**

### ***Mở đầu:***

Trường Cao đẳng Sư phạm Nam Định luôn xác định rõ nhiệm vụ trung tâm của trường là dạy và học. Vì vậy, người học luôn là đối tượng được quan tâm nhất. Người học luôn được hướng dẫn đầy đủ về chương trình giáo dục, kiểm tra đánh giá, về các quy định trong quy chế của Bộ giáo dục và đào tạo; được đảm bảo chế độ chính sách xã hội và được chăm sóc sức khỏe định kì, được tạo điều kiện hoạt động, tập luyện văn nghệ, thể dục thể thao, được đảm bảo an toàn trong khuôn viên nhà trường; được phổ biến, giáo dục về chính sách, chủ trương đường lối của Đảng và pháp luật của Nhà nước, được tạo điều kiện để tu dưỡng và rèn luyện chính trị, tư tưởng, đạo đức, lối sống, tinh thần và thái độ hợp tác; được tạo điều kiện tham gia công tác Đảng, đoàn thể. Với sinh viên đã ra trường, nhà trường có biện pháp khảo sát để biết được lượng sinh viên đã có việc làm và mức độ đáp ứng được nhu cầu sử dụng nhân lực của địa phương và của ngành

***Tiêu chí 6.1: Người học được hướng dẫn đầy đủ về chương trình giáo dục, kiểm tra đánh giá về các quy định trong quy chế của Bộ giáo dục và đào tạo.***

### **1. Mô tả:**

Để tạo điều kiện tốt nhất cho sinh viên chủ động xây dựng kế hoạch học tập và nắm bắt được các yêu cầu về đào tạo. Hàng năm Nhà trường bố trí một tuần từ đầu năm học thứ nhất cho sinh viên học qui chế, nội qui của trường ... Tại đó người học được cung cấp các văn bản hướng dẫn về mục tiêu đào tạo, chương trình đào tạo, điều kiện tốt nghiệp, điều kiện dự thi kết thúc học phần hoặc môn học, văn bản hướng dẫn thực hiện quy chế đào tạo [H6.06.01.01]; [H6.06.01.02]; [H6.06.01.03]; [H6.06.01.04]; [H6.06.01.05]; [H6.06.01.06]; [H6.06.01.07]; [H6.06.01.08]; [H6.06.01.09]; [H6.06.01.10]; [H6.06.01.11 ].

## **2. Những điểm mạnh**

HSSV của trường được hướng dẫn đầy đủ và kịp thời về chương trình giáo dục, kiểm tra đánh giá và các quy định trong quy chế đào tạo của Bộ giáo dục và đào tạo nên việc thực hiện các quy chế đó trong đại đa số sinh viên là tốt.

## **3 Những tồn tại:**

Còn một số ít sinh viên chưa được hướng dẫn thật đầy đủ về chương trình và qui chế đào tạo.

## **4. Kế hoạch hành động:**

- Từ năm 2009 Nhà trường đưa các qui chế lên mạng nội bộ của trường để sinh viên luôn được tiếp cận.

- Cung cấp thêm cho sinh viên đề cương chi tiết đã được nhà trường phê duyệt.

## **5. Tự đánh giá : Đạt.**

**Tiêu chí 6.2: *Người học được đảm bảo chế độ chính sách xã hội và được chăm sóc sức khoẻ định kì, được tạo điều kiện hoạt động, tập luyện văn nghệ, thể dục thể thao, được đảm bảo an toàn trong khuôn viên nhà trường.***

### **1. Mô tả:**

Hàng năm, ngay từ đầu năm học, nhà trường tổ chức cho học sinh, sinh viên học tuần lễ “Công dân sinh viên”. Trong tuần lễ này, toàn thể học sinh, sinh viên của trường đã được phổ biến đầy đủ các quy chế nội ngoại trú; quy chế học sinh, sinh viên; quy chế rèn luyện; chế độ học bổng mới; phổ biến kịp thời các văn bản về chế độ chính sách xã hội có liên quan đến học sinh, sinh viên của Chính phủ, của Bộ, đồng thời được hướng dẫn cách làm hồ sơ, thủ tục để được hưởng các chế độ chính sách hiện hành theo quy định. [H6.06.02.01]; [H6.06.02.02].

Hàng năm, nhà trường đều xét duyệt các đối tượng được hưởng chính sách ưu đãi, miễn giảm học phí, xét duyệt cấp học bổng khuyến khích học tập, xét trợ cấp xã hội.... Danh sách HSSV được hưởng chế độ chính sách xã hội được tuyên bố công khai gửi về các khoa, tổ, phòng ban có liên quan. [H6.06.02.03]; [H6.06.02.04].

Để tạo điều kiện cho sinh viên trong toàn trường được vui chơi, giải trí, đồng thời nhằm giáo dục tư tưởng chính trị cũng như để phát hiện những nhân tố mới trong sinh viên trong các hoạt động bề nổi, định kỳ vào đầu năm học, nhà trường tổ chức cuộc thi hát tập thể; cuộc thi giọng hát hay sinh viên khoá mới. Ngoài ra, các hoạt động văn hoá như câu lạc bộ thơ, các buổi giao lưu giữa các ban đào tạo, các chương trình văn nghệ, các phong trào thể dục thể thao được tổ chức đều đặn hàng năm từ cấp khoa đến cấp trường vào các ngày lễ như 20/10; 20/11; 22/12; 9/1; 8/3; 26/3;... Với sự quan tâm chỉ đạo và đầu tư về kinh phí của nhà trường, các hoạt động trên đã thu hút đông đảo sinh viên tham gia. Qua các hoạt động bề nổi này, sinh viên được rèn luyện về thể chất cũng như óc sáng tạo; đồng thời phát huy được tinh thần đoàn kết của tập thể để cùng nhau học tập tốt hơn. [H6.06.02.05]; [H6.06.02.07]; [H6.06.02.08]; [H6.06.02.14]; [H6.06.02.16]; [H6.06.02.18]; [H6.06.02.19]; [H6.06.02.20]; [H6.06.02.21]; [H6.06.02.22]; [H6.06.02.23]; [H6.06.02.24]; [H6.06.02.25]; [H6.06.02.26]; [H6.06.02.27]; [H6.06.02.28]; [H6.06.02.29]; [H6.06.02.30]; [H6.06.02.31].

Để tạo điều kiện tốt nhất và hỗ trợ cho người học an tâm trong quá trình học tập, trạm y tế của trường luôn cử cán bộ túc trực hàng ngày theo dõi, chăm sóc sức khoẻ cho HSSV và kịp thời chuyển đi tuyến trên trong những trường hợp vượt quá khả năng của mình. Ngoài ra, trạm y tế của trường còn thực hiện thường xuyên công tác bảo hiểm y tế, bảo hiểm tai nạn cho HSSV nhằm đảm bảo quyền lợi cho HSSV. Hàng năm, trạm y tế tổ chức khám sức khoẻ cho HSSV lúc vào trường và ra trường, phát hiện sớm, kịp thời các trường hợp HSSV có bệnh, gửi lên tuyến trên điều trị nhằm đảm bảo sức khoẻ cho HSSV học tập và công tác tốt; tổ chức tuyên truyền phòng chống các dịch bệnh trong



nhà trường. [H6.06.02.09]; [H6.06.02.10]; [H6.06.02.11]; [H6.06.02.12]; [H6.06.02.13].

Để đảm bảo an toàn cho HSSV trong toàn trường, nhà trường giáo dục HSSV nội trú tại 2 khu kí túc xá theo nội quy kí túc xá. Bên cạnh đó, phòng Tổ chức-Quản lí sinh viên còn phối hợp với Hội sinh viên thành lập đội tự quản nhằm tăng cường công tác an ninh và nắm bắt diễn biến về tư tưởng, nguyện vọng của HSSV, có biện pháp xử lý, giải quyết kịp thời những tình huống bất thường góp phần giữ vững an ninh trật tự trong trường.[H6.06.02.15]

Việc bình xét thi đua khen thưởng luôn kịp thời và công khai nhằm động viên kịp thời và đảm bảo công bằng trong sinh viên.[H6.06.02.06].

## **2. Những điểm mạnh:**

- HSSV của trường được đảm bảo mọi chế độ chính sách xã hội theo quy định một cách kịp thời. Hiện tượng tiêu cực trong thi cử cũng như trong các vấn đề của xã hội rất ít xảy ra do các SV của trường đã thông suốt các qui chế về HSSV.

- HSSV được các y bác sĩ trong trường quan tâm tạo mọi điều kiện với khả năng có được của mình để chăm sóc sức khoẻ ban đầu tốt nhất.

- Nhà trường luôn tạo điều kiện, hỗ trợ kinh phí cho các hoạt động văn hoá, văn nghệ, TDTT của HSSV.

## **3 Những tồn tại:**

- Kinh phí cho các hoạt động còn hạn hẹp vì thế các hoạt động chưa phát huy được hết năng lực và hiệu quả.

- Đội tự quản của trường chưa phát huy hết vai trò của mình.

## **4. Kế hoạch hành động:**

- Thành lập câu lạc bộ văn hoá sinh viên.

- Đội tự quản của trường kết hợp với Đoàn thanh niên, Hội sinh viên quản lí sinh viên trong những buổi mít tinh, cũng như trong các hoạt động khác nhằm xây dựng môi trường sinh có tính kỉ luật và văn hoá cao.

## **5. Tự đánh giá: Đạt.**

**Tiêu chí 6.3: *Người học được phổ biến, giáo dục về chính sách, chủ trương, đường lối của Đảng và pháp luật của Nhà nước; được tạo điều kiện để tu dưỡng và rèn luyện chính trị, tư tưởng, đạo đức, lối sống, tinh thần và thái độ hợp tác; được tạo điều kiện để tham gia công tác đảng, đoàn thể.***

### **1. Mô tả:**

Hàng năm, cứ vào đầu năm học, nhà trường tổ chức cho HSSV học tuần lễ: “Tuần sinh hoạt công dân sinh viên” cho toàn thể sinh viên trường [H6.06.03.01]; [H6.06.03.03]; [H6.06.03.08]; [H6.06.03.09] với nội dung chương trình bao gồm: Phổ biến các nghị quyết chủ trương của Đảng và Nhà nước; tình hình thời sự kinh tế, chính trị, xã hội trong nước và quốc tế; phổ biến các nội dung về luật giáo dục, luật giao thông đường bộ, luật phòng chống ma tuý, chức năng nhiệm vụ và quá trình phát triển của trường. Kết thúc đợt học tập, toàn thể HSSV phải làm bài thu hoạch. Kết quả bài thu hoạch là một tiêu chuẩn đánh giá điểm rèn luyện của HSSV. [H6.06.03.04]; [H6.06.03.05]; [H6.06.03.06]; [H6.06.03.10]; [H6.06.03.11].

Để tăng cường công tác phổ biến, giáo dục các chủ trương chính sách của Đảng và Nhà nước, nhằm cung cấp thêm cho HSSV các thông tin trong học tập, rèn luyện, nhà trường trang bị phòng đọc tại thư viện trường để sinh viên tìm kiếm các thông tin phục vụ học tập.[H6.06.03.12]

Công tác rèn luyện chính trị, tư tưởng và đạo đức lối sống cho sinh viên là việc làm thường xuyên của nhà trường. Để công tác này được tốt hơn, Đảng uỷ, Ban giám hiệu nhà trường chỉ đạo Đoàn thanh niên tổ chức các buổi tọa đàm, các diễn đàn, ... với chủ điểm theo từng tháng, từng năm tùy thuộc vào năm chẵn

của các ngày lễ lớn... Thông qua các buổi tọa đàm, sinh viên được ôn lại những truyền thống vẻ vang của các thế hệ cha anh đồng thời cùng nhau đưa ra những ý kiến, nói lên những tiếng nói của thanh niên thời đại mới. Ngoài ra, nhà trường còn tổ chức các hội thi như Olympic Mac - Lê nin và tư tưởng Hồ Chí Minh từ cấp khoa, đến cấp trường, và tuyển chọn đội tuyển đi thi toàn quốc. Nhà trường luôn có đội thanh niên tình nguyện tham gia giữ gìn trật tự an toàn giao thông, hiến máu nhân đạo, tham gia phát thuốc trong chương trình “Vì sức khỏe cộng đồng” do Tỉnh đoàn phát động hay những chương trình riêng của trường như: dạy học cho trẻ em nghèo, trẻ em khuyết tật, ủng hộ tiền cơm trưa cho trẻ em khuyết tật, ủng hộ người nghèo, người mù,... Qua các hoạt động đó sinh viên thấy được trách nhiệm của mình với cộng đồng và xã hội. Tham gia các hoạt động đó sinh viên trưởng thành hơn trong cách suy nghĩ và lối sống, có ý thức trách nhiệm hơn với chính bản thân mình. [H6.06.03.13]; [H6.06.03.14]; [H6.06.03.15]; [H6.06.03.16]; [H6.06.03.17]; [H6.06.03.18]; [H6.06.03.19]; [H6.06.03.21]; [H6.06.03.22]; [H6.06.03.23]; [H06.03.24]

Nhà trường luôn quan tâm đến công tác phát triển Đảng viên trong sinh viên.[H6.06.03.20]. Từ tháng 9 năm 2005 đến nay, nhà trường đã kết nạp được 13 sinh viên. [H6.06.03.26]

Hàng năm nhà trường có báo cáo tổng kết về công tác HSSV [H6.06.03.06]; [H6.06.03.25].

## **2. Những điểm mạnh:**

- Nhà trường luôn quan tâm sát sao và tạo mọi điều kiện tốt nhất có thể để người học tham gia các hoạt động rèn luyện chính trị, tư tưởng, đạo đức, lối sống.

- Nghiêm túc thực hiện công tác đánh giá kết quả rèn luyện cho HSSV theo quy chế của Bộ Giáo dục và Đào tạo.

- Đa số HSSV trong trường có ý thức sinh hoạt, học tập, tham gia các hoạt động vì xã hội, cộng đồng, có ý thức tự rèn luyện, tu dưỡng đạo đức và lối sống

lành mạnh, tự giác tham gia các phong trào do nhà trường và các đoàn thể phát động.

- Công tác phát triển Đảng trong những năm gần đây đã thực sự gây dựng được ý thức phấn đấu trong sinh viên trở thành những đoàn viên ưu tú. Những sinh viên đã kết nạp Đảng được sự ủng hộ của các cấp và thực sự xứng đáng trở thành những Đảng viên của Đảng cộng sản Việt Nam.

### **3. Những tồn tại:**

Số lượng các báo cáo chuyên đề thời sự về tình hình kinh tế, chính trị, xã hội trong nước và quốc tế cho HSSV hàng năm còn ít.

### **4. Kế hoạch hành động:**

Tổ chức báo cáo định kì theo học kì của năm học cho HSSV về tình hình chính trị, kinh tế, xã hội trong nước và quốc tế.

### **5. Tự đánh giá: Đạt.**

**Tiêu chí 6.4: *Thực hiện đánh giá năng lực người tốt nghiệp theo mục tiêu đào tạo; có kết quả điều tra về mức độ người tốt nghiệp đáp ứng nhu cầu sử dụng nhân lực của địa phương và của ngành.***

#### **1. Mô tả:**

Hàng năm, nhà trường đều có biện pháp để biết được tỷ lệ chính xác người học có việc làm sau 1 năm tốt nghiệp [H6.06.04.01]. Nhà trường có liên hệ mật thiết với Sở Giáo dục và Đào tạo để có được danh sách sinh viên được tuyển dụng hàng năm từ đó thống kê tỷ lệ phần trăm sinh viên tốt nghiệp ra trường sau 6 tháng và 1 năm có việc làm.

Ngoài ra, hàng năm nhà trường còn gửi phiếu điều tra tới những người quản lí giáo dục, giáo viên các trường THCS để biết được năng lực của người tốt nghiệp theo mục tiêu đào tạo có đáp ứng được nhu cầu sử dụng nhân lực của

ngành hay không? [H6.06.04.02] Từ các kết quả khảo sát trong nhiều năm có thể kết luận khoảng 70% sinh viên ra trường trong vòng từ 6 tháng đến 1 năm có việc làm và đáp ứng được nhu cầu sử dụng của địa phương và của ngành.

## **2. Những điểm mạnh:**

Nhà trường luôn quan tâm sát sao đến việc kiểm tra năng lực thực sự của sinh viên sau khi đã ra trường và số lượng sinh viên ra trường có việc làm, có được làm theo đúng chuyên môn đào tạo hay không để định hướng cho số lượng cũng như mục tiêu đào tạo cho những năm kế tiếp.

## **3. Những tồn tại:**

Chưa đưa nội dung đánh giá người học sau đào tạo vào chương trình, kế hoạch.

## **4. Kế hoạch hành động:**

Năm 2009 - 2010 bộ phận quản lý sinh viên phối hợp với phòng Đào tạo hoàn thành công việc điều tra năng lực sinh viên tốt nghiệp đã ra trường công tác và lập kế hoạch điều tra cho các năm tiếp theo.

## **5. Tự đánh giá : Đạt.**

**Tiêu chuẩn 7: Nghiên cứu khoa học; ứng dụng, phát triển và chuyển giao công nghệ**

### ***Mở đầu:***

Từ nhiều năm nay, công tác nghiên cứu khoa học và hợp tác quốc tế đã thực sự là một trong những hoạt động không thể thiếu trong quy trình dạy và học của trường Cao đẳng Sư phạm Nam Định - Một trường sư phạm có bề dày về thành tích đào tạo cũng như nghiên cứu khoa học, đồng thời, nhà trường cũng đã trải qua không ít thăng trầm, biến động theo xu hướng chung của từng giai

đoạn lịch sử. Tuy nhiên, dù thăng hay trầm, các hoạt động của trường trong đó có hoạt động khoa học vẫn vận hành đều đặn theo guồng của nó. Đặc biệt, những năm gần đây, cùng với sự phát triển không ngừng của khoa học và kỹ thuật hiện đại, đặc biệt là sự phát triển của công nghệ thông tin, các hoạt động khoa học của trường Cao đẳng Sư phạm Nam Định đã có những thay đổi, những thành tựu đáng kể. Nhiều đề tài nghiên cứu khoa học mang tính ứng dụng đã được triển khai, hoàn thành và áp dụng vào thực tế dạy - học có hiệu quả. Nhiều luận án tiến sĩ, luận văn thạc sĩ đã thành công. Nhiều bài báo và báo cáo khoa học tham luận tại các hội thảo trong và ngoài trường được đánh giá cao... Nhà trường luôn tạo mọi điều kiện tốt nhất trong phạm vi có thể cho đội ngũ cán bộ khoa học hoàn thành được các công trình nghiên cứu cũng như nhiệm vụ khoa học của mình, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo cùng vị thế của trường Cao đẳng Sư phạm Nam Định

***Tiêu chí 7.1: Xây dựng và triển khai kế hoạch hoạt động khoa học, công nghệ phù hợp với sứ mạng nghiên cứu và phát triển của trường cao đẳng.***

### **1. Mô tả:**

Xác định rõ hoạt động nghiên cứu khoa học là một trong những nhiệm vụ cơ bản của các trường đại học và cao đẳng, hàng năm, trường CĐSP Nam Định đều có định hướng cho hoạt động này. Định hướng của Hội đồng Khoa học - Đào tạo nhà trường được thể hiện rõ trong báo cáo kế hoạch công tác hàng năm của nhà trường. Trên tinh thần đó, bộ phận công tác khoa học cho triển khai tới các đơn vị [H7.07.01.01], nhận đăng ký rồi duyệt cho thực hiện các hội thảo khoa học [H7.07.01.02], các đề tài hoặc đề cương bài giảng, theo dõi tiến trình hoạt động, triển khai của các bộ phận [H7.07.04.03], tổ chức các hội thảo, hội nghị khoa học [H7.07.04.04], [H7.07.04.05], duyệt các bài báo và báo cáo khoa học gửi đăng trên các báo, các tạp chí chuyên ngành hoặc ngoài ngành

[H7.07.03.01] hay tham gia hội thảo ngoài trường, cho nghiệm thu và công nhận các kết quả hoạt động khoa học của các đơn vị hoặc cá nhân [H7.07.03.02], tổng kết công tác khoa học của từng thời kỳ hoặc từng năm học trong các hội nghị của Hội đồng Khoa học - Đào tạo trường [H7.07.03.04].

## **2. Những điểm mạnh:**

Từ nhiều năm nay, trường CĐSP Nam Định đã có định hướng cho hoạt động nghiên cứu khoa học của mình. Lãnh đạo Hội đồng Khoa học - Đào tạo trường đã đưa ra những định hướng dài hạn và ngắn hạn cho từng giai đoạn, từng năm học. Hướng hoạt động chính là tập trung vào nghiên cứu khoa học nghiệp vụ. Đó là việc đổi mới chương trình, nội dung và phương pháp dạy học ở cao đẳng và phổ thông, là việc triển khai các đề tài khoa học mang tính ứng dụng, khuyến khích, động viên việc nghiên cứu khoa học cơ bản. Hội đồng khoa học nhà trường đặc biệt chú ý tới việc chuyển giao kết quả đã nghiên cứu vào thực tế giảng dạy ở trong trường cũng như ở các trường phổ thông trong hệ thống đào tạo của trường.

Nhà trường có định hướng và kế hoạch cho hoạt động khoa học hàng năm. Có đội ngũ nhiệt tình, say mê với hoạt động khoa học. Nhiều hội thảo khoa học từ cấp bộ môn đến cấp trường có tính hiệu quả và thiết thực.

## **3. Những tồn tại:**

Kế hoạch hoạt động khoa học mới ở mức khái quát, chưa thật chi tiết. Chưa có tài liệu hướng dẫn cụ thể các thao tác của hoạt động khoa học ở từng mảng việc cho người thực hiện.

## **4. Kế hoạch hành động:**

- Hàng năm lập kế hoạch chi tiết cho hoạt động khoa học bao gồm: nguồn lực, thời gian, kinh phí.

- Hội đồng khoa học đào tạo xác định rõ nhiệm vụ đào tạo của trường để cụ thể hơn nữa định hướng cho hoạt động khoa học và có hướng dẫn một cách

chi tiết cho từng phần việc của công tác này

## **5. Tự đánh giá: Đạt**

**Tiêu chí 7.2: *Có chủ trương và tạo điều kiện cho cán bộ, giảng viên, nhân viên và người học tham gia nghiên cứu khoa học và phát huy sáng kiến.***

### **1. Mô tả:**

Hội đồng Khoa học - Đào tạo (KH - ĐT) trường CĐSP Nam Định xác định: Nghiên cứu khoa học không chỉ là nghĩa vụ mà còn là quyền lợi của cán bộ, giảng viên. Với quan điểm này, nhà trường đã có những quy chế phù hợp với nhiệm vụ, năng lực, công sức của anh chị em bỏ ra [H7.07.02.01]. Đồng thời, Hội đồng KH - ĐT trường thường xuyên có những văn bản bổ sung về chế độ, quyền lợi trong lĩnh vực khoa học [H7.07.02.02]... Vì vậy, trường CĐSP Nam Định đã động viên được đông đảo cán bộ, giảng viên và sinh viên tham gia hoạt động nghiên cứu khoa học, phát huy những sáng kiến, kinh nghiệm và ứng dụng nó vào thực tế hoạt động đào tạo của nhà trường.

### **2. Những điểm mạnh:**

- Về chế độ cho hoạt động khoa học, trường CĐSP Nam Định là nơi có quy chế phù hợp và có những quyết định khá táo bạo: Phần kinh phí chi cho các hội thảo khoa học, các đề tài, đề cương bài giảng, các báo cáo khoa học ngoài trường, đặc biệt kinh phí chi cho các bài báo khoa học là khá thoả đáng. Những quy chế về khoa học đã phần nào đánh giá đúng công sức của người làm khoa học cũng như năng lực của họ ở lĩnh vực này. Nhà trường luôn quan tâm đúng mức tới hoạt động khoa học và luôn động viên kịp thời những nỗ lực, cố gắng của anh chị em trong trường, tạo điều kiện thuận lợi nhất trong phạm vi có thể để mọi đơn vị, cá nhân trong trường có thể hoàn thành tốt nhiệm vụ nghiên cứu khoa học của mình.



- Xây dựng được những quy định rõ ràng và tương đối hợp lý về nghĩa vụ và quyền lợi của người làm khoa học. Có chính sách rõ ràng, có quy chế chi tiêu hợp lý và luôn được bổ sung cho hoàn thiện, hợp lý hơn. Có sự động viên, khen thưởng kịp thời để khuyến khích những nỗ lực, cố gắng của người làm khoa học. Có những hướng dẫn cụ thể và chi tiết cho việc chi kinh phí của mảng hoạt động này

### **3. Những tồn tại:**

Chế độ cho hoạt động khoa học còn đôi chỗ bất hợp lý như: Chưa đánh giá đúng mức công sức của người làm công tác phản biện khoa học, chưa kịp thời thay đổi các hướng dẫn chi tiết về chế độ cho phù hợp với những thay đổi của các quy chế chi tiêu nội bộ trong trường. Chưa kịp thời thay đổi, sửa lại một vài điểm trong quy định về chế độ cho nghiên cứu khoa học.

### **4. Kế hoạch hành động:**

- Tiến hành bổ sung thường xuyên hơn các văn bản quy định về chế độ, chính sách trong nghiên cứu khoa học khi có sự sửa đổi quy chế chi tiêu nội bộ
- Bổ sung thêm vào quy chế khoa học chế độ hợp lý cho các cán bộ phản biện khoa học
- Hướng dẫn cụ thể và chi tiết về khoản chi, mức chi cho các phần việc của hoạt động nghiên cứu khoa học trong qui chế chi tiêu nội bộ hàng năm.

### **5. Tự đánh giá: Đạt**

**Tiêu chí 7.3: *Có các kết quả nghiên cứu khoa học được ứng dụng vào việc nâng cao chất lượng dạy và học, quản lý của trường và các cơ sở giáo dục khác ở địa phương.***

#### **1. Mô tả:**

Một trong những định hướng cơ bản của trường CĐSP Nam Định là hướng các đề tài nghiên cứu khoa học và các hội thảo khoa học vào việc nghiên cứu khoa học ứng dụng, các phương pháp đổi mới nội dung, đổi mới phương pháp dạy học... Vì thế, phần lớn các đề tài nghiên cứu và các báo cáo tham gia hội thảo khoa học trong trường đã được vận dụng vào thực tế dạy và học cả trong trường cũng như ngoài trường [H7.07.03.01]. Nhà trường cũng động viên, khuyến khích các cán bộ, giảng viên ứng dụng những tiến bộ của khoa học, kỹ thuật, công nghệ vào thực tế làm việc và giảng dạy của mình. Những ứng dụng đó đã bước đầu mang lại hiệu quả trong việc nâng cao chất lượng dạy và học của trường, đồng thời giúp cho đội ngũ cán bộ quản lý trong trường nhìn rõ hơn thực lực của đội ngũ để có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng kịp thời nguồn nhân lực của mình.

Từ thực tế học tập, nghiên cứu, giảng dạy, các cán bộ, giảng viên đều thấy rất rõ nhu cầu về cải tiến, đổi mới cả nội dung lẫn phương pháp dạy học với mục đích nâng cao hiệu quả hoạt động của mình và nâng cao chất lượng đào tạo. Các đề tài nghiên cứu về vấn đề này hầu hết đều được trải nghiệm, đúc rút từ thực tế lao động trí óc của các tác giả nên khi hoàn thành, chúng đã phù hợp với thực tế và được ứng dụng ngay. Các tiến bộ về khoa học, kỹ thuật, đặc biệt là công nghệ thông tin được đặc biệt quan tâm, nhất là trong đội ngũ cán bộ khoa học trẻ. Họ đã tìm hiểu, ứng dụng và khá thành công trong việc sử dụng công nghệ thông tin, sử dụng trang thiết bị hiện đại vào hoạt động dạy học của mình. [H7.07.03.01] Các hội thảo khoa học trong trường cũng đã chú ý nhiều tới vấn đề này cũng như hiệu quả của nó để kịp thời tìm ra những cái đã làm được và những điều cần khắc phục trong khi ứng dụng kết quả nghiên cứu và thành tựu khoa học vào thực tế giảng dạy và học tập của trường. [H7.07.04.03], [H7.07.04.04].

## **2. Những điểm mạnh:**

- Triển khai việc chọn và duyệt các đề tài nghiên cứu khoa học, các hội thảo khoa học nghiêng về khoa học ứng dụng và khoa học nghiệp vụ.

- Theo dõi, động viên tác giả và những người liên quan ứng dụng thành tựu nghiên cứu vào thực tiễn để kịp thời có ý kiến điều chỉnh, sửa đổi cho phù hợp hơn với tình hình thực tế.

- Nắm bắt kịp thời và nhanh các thành tựu của khoa học, kỹ thuật và công nghệ hiện đại để định hướng cho người sử dụng

### **3. Những tồn tại:**

- Chưa chú ý nhiều tới việc tổng kết, đúc rút những thành tựu ứng dụng của đề tài nghiên cứu

- Chưa thật đủ điều kiện về phương tiện vật chất để hỗ trợ người sử dụng công nghệ hiện đại trong dạy học và chuyên gia công nghệ.

### **4. Kế hoạch hành động:**

Trong chu kỳ 2009 - 2012

- Công bố các đề tài trên mạng nội bộ để cán bộ, sinh viên tham khảo và ứng dụng.

- Phòng KH - CN phối hợp với các đơn vị chuyên môn tổ chức chuyên gia công nghệ và ứng dụng công nghệ hiện đại vào thực tế dạy, học.

- Nhà trường sẽ trang bị thêm các phương tiện của công nghệ hiện đại để tạo điều kiện cho các giảng viên thực hiện tốt việc chuyên gia công nghệ.

- Cập nhật nhiều và nhanh hơn nhu cầu của thực tế giáo dục đại học và phổ thông để có định hướng kịp thời hơn nữa cho hoạt động nghiên cứu khoa học.

### **5. Tự đánh giá: Đạt**

**Tiêu chí 7.4:** *Có các bài báo, công trình nghiên cứu khoa học đăng trên các tập san, các ấn phẩm khoa học; có các tài liệu, giáo trình phục vụ cho công tác đào tạo, nghiên cứu khoa học và phát triển công nghệ của trường.*

## **1. Mô tả:**

Hoạt động khoa học không chỉ dừng lại ở các hội thảo, các đề tài nghiên cứu. Từ lâu, hội đồng Khoa học - Đào tạo trường CĐSP Nam Định đã có cái nhìn rộng hơn về hoạt động này. Trường động viên, khuyến khích các giảng viên tham gia các hội đồng viết giáo trình, xây dựng chương trình và tài liệu giảng dạy cho đại học, cao đẳng, các đề cương bài giảng và sách giáo khoa phổ thông [H7.07.03.01], [H7.07.03.02], [H7.07.03.03]. Nhà trường cũng động viên rất kịp thời cả về vật chất lẫn tinh thần cho các cán bộ, giảng viên có bài viết được đăng tải trên các tập san, các tạp chí, các ấn phẩm khoa học cũng như các kỷ yếu khoa học của các trường bạn như: Thương bằng tiền, đồng thời coi các công trình của họ là một trong những tiêu chí đánh giá sự phấn đấu cũng như việc hoàn thành nhiệm vụ năm học của họ [H7.07.02.01]. Vì vậy, lượng cán bộ tham gia mảng hoạt động này ngày càng nhiều hơn, chất lượng của các công trình nghiên cứu cũng ngày một nâng cao hơn. Nhiều cán bộ khoa học trẻ trong trường đã chuẩn bị cho kế hoạch dài hơi của họ từ các bài báo khoa học đăng tải trên các tập san chuyên ngành để trở thành nghiên cứu sinh trong và ngoài nước. Nhiều cán bộ tích cực hưởng ứng lời mời viết bài cho các hội nghị khoa học của các tổ chức, các đơn vị trong và ngoài trường [H7.07.04.01], [H7.07.04.02], [H7.07.04.03], [H7.07.04.04], [H7.07.04.05] để tự rèn luyện mình và học hỏi kinh nghiệm từ các đồng nghiệp, các đơn vị bạn.

## **2. Những điểm mạnh:**

- Nếu như các đề tài khoa học và các hội thảo khoa học trong trường có tác dụng thiết thực cho việc nâng cao chất lượng đội ngũ, chất lượng đào tạo của nhà trường thì việc tham gia biên soạn giáo trình, tài liệu hướng dẫn giảng dạy, viết báo cho tập san, tạp chí, viết bài tham gia hội thảo liên trường lại có tác dụng vô cùng lớn. Nó giúp cho các cán bộ, giảng viên tự nhìn nhận và đánh giá đúng hơn về mình, nó cũng giúp họ có điều kiện để cọ sát với thực tế và học tập kinh nghiệm của các đồng nghiệp, các nhà khoa học ngoài trường. Việc động viên, khuyến khích các cán bộ trẻ viết bài cho tạp chí, tập san còn giúp họ tự tin

hơn, trưởng thành hơn, tạo cơ hội cho họ có thể bước tiếp những bước xa hơn trên con đường khoa học. Hội đồng khoa học nhà trường đã tạo điều kiện cho anh chị em bằng cách triển khai kịp thời các yêu cầu, mời gọi viết bài của các tổ chức, tập thể, nhận bài, duyệt bài, sửa bài để tránh sai sót trước khi gửi đi. Việc làm này còn giúp nhà trường xây dựng, củng cố được đội ngũ ngày càng vững vàng, chuẩn, có trách nhiệm và năng động hơn để theo kịp yêu cầu ngày càng cao của xã hội và hẹp hơn là hoàn thành trọng trách của nhà trường theo yêu cầu đào tạo

- Có định hướng và động viên kịp thời các cán bộ, giảng viên tham gia viết giáo trình, tài liệu giảng dạy, đề cương bài giảng và đánh giá đúng công sức của họ .

- Triển khai kịp thời và thường xuyên những lời mời, yêu cầu tham gia viết bài cho tập san, tạp chí hoặc hội thảo để mọi người cùng tham gia, thử sức .

- Luôn tạo điều kiện tốt nhất cho các thành viên trong trường được tham gia mảng hoạt động này thể hiện ở việc động viên tham gia viết bài, giúp sửa bài, gửi bài và góp ý cho những định hướng nghiên cứu của anh chị em trong trường.

### **3. Những tồn tại:**

- Một số cán bộ nghiên cứu, đặc biệt là một vài cán bộ trẻ còn chưa thực sự tin vào năng lực của chính mình nên còn rụt rè, e ngại khi viết các bài báo hoặc hội thảo ngoài phạm vi nhà trường

- Quản lý, theo dõi các bài báo và hội thảo ngoài phạm vi nhà trường chưa thật chặt chẽ, vẫn còn hiện tượng có những bài gửi đi chưa thông qua việc xét duyệt của hội đồng khoa học trường.

### **4. Kế hoạch hành động:**

- Tăng cường các hội thảo cấp cơ sở để các cán bộ trẻ và những cán bộ lần đầu tham gia nghiên cứu khoa học tham gia viết bài hội thảo, để họ mạnh bạo hơn trong việc triển khai các nội dung nghiên cứu trong quan hệ hợp tác với

các tổ chức, đơn vị ngoài trường để đội ngũ, đặc biệt là đội ngũ cán bộ khoa học trẻ có ngày càng nhiều hơn cơ hội để cọ sát và tự đánh giá được năng lực của mình.

- Sửa lại cho phù hợp hơn những quy định về viết giáo trình, viết báo và tham gia hội thảo khoa học ngoài trường

- Trong thời gian tới, có thể động viên đội ngũ cán bộ khoa học hoạt động tích cực hơn ở mảng công tác này bằng cách dùng các bài báo khoa học và hội thảo để thay thế cho việc làm đề tài nghiên cứu khoa học

## **5. Tự đánh giá: Đạt**

***Tiêu chí 7.5: Có các hoạt động kết hợp nghiên cứu khoa học với đào tạo; có các hoạt động về quan hệ quốc tế. Kết quả của các hoạt động khoa học và quan hệ quốc tế đóng góp vào việc phát triển nguồn lực của trường.***

### **1. Mô tả:**

Trong quan hệ hợp tác quốc tế, nhà trường cũng đã có những thành tựu đáng quan tâm dù vẫn còn ở mức khiêm tốn. Trường đã cử một số cán bộ quản lý, cán bộ khoa học đi học hỏi kinh nghiệm tại các nước anh em như: Trung Quốc, Thái Lan, Đức, Nhật, NiuJiLân, Úc, Canada...[H7.07.05.02]. Trường cũng tạo điều kiện để các giảng viên trẻ theo học các khoá đào tạo thạc sĩ từ nguồn dự án của nước ngoài tài trợ và cho phép họ được theo học nghiên cứu sinh, cao học hoặc thực tập tại các nước bạn [H7.07.05.03]. Các cán bộ khoa học trong trường cũng đã có những bài báo, bài hội thảo đăng tải trên tạp chí ngoài nước hoặc hội thảo quốc tế [H7.07.04.01]

### **2. Những điểm mạnh:**

- Điều kiện và cơ hội để một trường Cao đẳng Sư phạm có quan hệ hợp tác quốc tế về khoa học không nhiều, điều này đã cản trở khá nhiều đến khả năng phát triển của nhà trường. Tuy nhiên, trường CĐSP Nam Định không bó

tay chấp nhận những cái tưởng như mặc nhiên đó. Nhà trường đã tận dụng mọi khả năng có thể để vươn tầm của trường ra xa hơn, để đội ngũ có cơ hội được học hỏi, nghiên cứu từ các nước bạn. Thực tế cho thấy, những chuyến đi học tập, nghiên cứu của các cán bộ đã có hiệu quả cao. Các cán bộ trẻ được đào tạo từ nước ngoài đã trưởng thành lên nhiều, họ mang về cho nhà trường một luồng sinh khí mới, một cái nhìn khác hơn về hoạt động khoa học và ít nhiều họ đã góp phần thay đổi diện mạo khoa học của nhà trường. Quan hệ hợp tác quốc tế trong lĩnh vực khoa học là một trong những yếu tố quan trọng cho việc phát triển nguồn nhân lực của trường cả trong hiện tại và tương lai.

- Chủ động trong quan hệ hợp tác quốc tế về hoạt động khoa học
- Tạo điều kiện thuận lợi để đội ngũ được học hỏi, nghiên cứu tại các nước anh em nếu có điều kiện và cơ hội
- Cho phép cán bộ, giảng viên mạnh dạn áp dụng những gì đã học hỏi được từ nước bạn để nâng cao chất lượng đào tạo nhưng có theo dõi để rút kinh nghiệm, bổ sung và điều chỉnh cho phù hợp với thực tế mọi mặt của trường.

### **3. Những tồn tại:**

- Số lần và lượng cán bộ được học tập, nghiên cứu tại nước ngoài còn quá ít và thời hạn quá ngắn
- Điều kiện để viết bài cho tạp chí nước ngoài còn nhiều hạn chế

### **4. Kế hoạch hành động:**

- Tạo điều kiện ngày càng nhiều hơn cho cán bộ, giảng viên tham gia học tập, nghiên cứu ...tại nước ngoài
- Mời các chuyên gia nước ngoài tham gia giảng dạy các chuyên đề cho giảng viên hoặc sinh viên
- Khuyến khích cán bộ nâng cao trình độ ngoại ngữ để có điều kiện thuận lợi trong quan hệ với bạn bè ngoài nước

### **5. Tự đánh giá: Đạt**

### ***Kết luận:***

Có thể nói, hoạt động nghiên cứu khoa học và hợp tác quốc tế của trường Cao đẳng Sư phạm Nam Định là một trong những hoạt động có hiệu quả. Ở lĩnh vực này, các cán bộ, giảng viên không chỉ hoàn thành đầy đủ các nhiệm vụ của mình mà họ còn có cơ hội để thể hiện năng lực, đề tập dượt cho các công trình khoa học lớn hơn, dài hơi hơn. Lĩnh vực hoạt động này tuy chưa thể coi là đã hoàn toàn tốt đẹp nhưng vẫn có thể nói: Chính mảng hoạt động khoa học của nhà trường thời gian qua đã góp phần quan trọng vào việc nâng cao chất lượng đội ngũ, nâng cao chất lượng đào tạo, khẳng định được vị trí của trường trong hệ thống các trường Cao đẳng Sư phạm, đồng thời là tiền đề, là sự hứa hẹn, sự chuẩn bị cho diện mạo của một trường đại học Nam Định trong tương lai.

### **Tiêu chuẩn 8: Thư viện, trang thiết bị học tập và cơ sở vật chất khác**

#### ***Mở đầu:***

Xác định rõ tầm quan trọng của các điều kiện về cơ sở vật chất phục vụ cho dạy và học, trong những năm qua, trường CĐSP Nam Định đã chú trọng đến việc nâng cấp cơ sở trường học, lập kế hoạch đầu tư kinh phí cho việc trang bị các thiết bị học tập của phòng thí nghiệm, phòng thực hành, phòng nghiệp vụ, xưởng trường, khu hoạt động thể thao, khu sinh hoạt văn hoá văn nghệ. Tăng cường sách học tập, sách tham khảo cho thư viện, cũng như phương tiện làm việc cho cán bộ, giảng viên. Đồng thời với việc trang bị thiết bị, nhà trường đã tổ chức khai thác tốt các thiết bị đã có, đáp ứng cho nhu cầu học tập của người học, điều kiện làm việc của cán bộ, giảng viên.

***Tiêu chí 8.1: Thư viện có đủ tài liệu, sách, báo, tạp chí để tham khảo và học tập theo yêu cầu của chương trình giáo dục theo quy định. Tổ chức phục vụ đáp ứng yêu cầu học tập của người học.***



### **1. Mô tả:**

Thư viện trường được bố trí trong một khu nhà 2 tầng, trong đó có phòng đọc sách chuyên khảo, sách tham khảo, phòng đọc báo và tạp chí. Khu mượn sách được bố trí thành 03 phòng là: sách khoa học tự nhiên và kỹ thuật, sách khoa học xã hội và văn học nghệ thuật, giáo trình cho các ban đào tạo [H8.08.01.01]. . Số lượng sách (80.000 cuốn ) với các chủng loại sách đáp ứng cho nhu cầu học tập, giảng dạy và nghiên cứu của giảng viên [H8.08.01.03]. Ngoài thư viện sách, nhà trường còn trang bị mới 01 thư viện điện tử [H8.08.01.02] vào cuối năm 2006. Thư viện trường có 05 nhân viên làm việc, có qui chế hoạt động, có giấy cấp phép của sở Văn hoá thông tin [H8.08.01.04]. Tổ chức phục vụ, tinh thần phục vụ, điều kiện phục vụ của thư viện đáp ứng được nhu cầu người học.

### **2. Những điểm mạnh:**

- Thư viện có được lượng sách và các thiết bị phục vụ làm việc cũng như phục vụ bạn đọc như hiện nay là do có quá trình tích lũy lâu dài, có các qui chế quản lý phù hợp. Thư viện được quan tâm đầu tư đúng mức, kịp thời.

- Có đủ sách, phòng đọc và các thiết bị quản lý. Có tinh thần trách nhiệm và ý thức phục vụ tốt của các cán bộ thư viện.

### **3. Những tồn tại:**

Chưa có phần mềm quản lý thư viện. Các phòng đọc của thư viện còn nhỏ. Nhân lực cho thư viện mỏng.

### **4. Kế hoạch hành động:**

- Trang bị phần mềm quản lý thư viện (năm 2009).
- Tăng cường giới thiệu sách thông qua thư viện điện tử.
- Đào tạo nhân lực cho thư viện phải bao gồm nhân lực làm thư viện có trình độ tin học phù hợp ( trong 2 năm 2009, 2010)

## **5. Tự đánh giá: Đạt**

**Tiêu chí 8.2: *Có đủ các phòng học và diện tích lớp học cho việc dạy và học; có đủ các phòng thực hành, thí nghiệm và trang thiết bị theo yêu cầu của chương trình giáo dục.***

### **1. Mô tả:**

Trường CĐSP Nam Định được xây dựng trên khu đất 4,1 ha với: 02 giảng đường học tập: A<sub>4</sub>, A<sub>5</sub> ; 01 giảng đường chính; 01 giảng đường bộ môn; 01 nhà đa năng, 01 nhà thư viện; 01 khu thực hành công nghệ; 01 khu thực hành mỹ thuật [H8.08.02.01]. Các phòng học được trang bị tốt đáp ứng được điều kiện học tập cho sinh viên [H8.08.02.02]. Các phòng thí nghiệm có đủ thiết bị cho thí nghiệm, thực hành và các dụng cụ học tập thể thao, quốc phòng [H8.08.02.03] .

### **2. Những điểm mạnh:**

- Các khu học tập và làm việc của sinh viên và giảng viên được bố trí hợp lý. Tổ chức khai thác phòng học, nhà xưởng, phòng thí nghiệm, phòng thực hành tương đối khoa học. Có các biện pháp quản lý, bảo quản tốt và phát huy được tính năng tác dụng của các thiết bị phục vụ học tập, giảng dạy, nghiên cứu và công tác.

- Có đủ các phòng học; phát huy và khai thác tốt trang thiết bị; bảo quản tài sản tốt.

### **3. Những tồn tại:**

Số phòng học còn ít; trang thiết bị học tập còn chưa thật đủ và chưa thật hiện đại; không gian tổ chức của trường hẹp.

### **4. Kế hoạch hành động**

- Lập kế hoạch khai thác các phòng học có hiệu quả hơn (lớp học luân chuyển).

- Từng bước trang bị đủ các thiết bị dạy học cho các phòng học lý thuyết như máy tính, máy chiếu đa năng.(từ năm 2009 đến 2012)

- Đầu tư kinh phí thích đáng cho từng hạng mục công trình theo yêu cầu sử dụng và thời gian cần phải có. Đó là: năm 2009 hoàn thành nâng cấp khu nhà A; năm 2010 nâng cấp khu nhà A<sub>4</sub>; năm 2011 hoàn thành khu thể thao trước nhà A...

## **5. Tự đánh giá: đạt**

**Tiêu chí 8.3: Có đủ phòng làm việc cho các cán bộ, giảng viên và nhân viên cơ hữu theo quy định.**

### **1. Mô tả:**

Nhà trường bố trí phòng làm việc cho cán bộ, giảng viên ở các nhà: hiệu bộ, giảng đường bộ môn, nhà A<sub>4</sub>, nhà A<sub>5</sub>, nhà A. Các phòng được trang bị máy tính nối mạng và kết nối Internet bằng thông rộng [H8.08.03.01]. Ngoài ra, nhà trường còn tổ chức xây dựng các phòng phương pháp, phòng nghiệp vụ để giảng viên thể hiện các tiết dạy thực nghiệm, dạy học có sử dụng thiết bị hiện đại, hội thảo chuyên đề phục vụ cho việc đổi mới phương pháp dạy học [H8.08.03.02].

### **2. Những điểm mạnh:**

- Với quyết tâm nâng cao chất lượng đào tạo, các bộ môn và các khoa đã tăng cường các hội thảo, tăng cường thao giảng. Chính vì lẽ đó, nhà trường đã tập trung kinh phí xây dựng hệ thống các phòng làm việc cho giảng viên.

- Hệ thống phòng làm việc, phòng phương pháp, phòng nghiệp vụ được giảng viên khai thác có hiệu quả.

### **3. Những tồn tại:**

Số phòng còn ít, phương tiện làm việc chưa thật đầy đủ.

### **4. Kế hoạch hành động:**

- Xây dựng qui định cho các phòng làm việc của giảng viên để nâng cao hiệu quả các phòng đó.

- Từng bước trang bị các thiết bị thiết yếu cho các phòng làm việc, cụ thể là: mỗi tổ môn thuộc khoa có một bộ máy tính công vụ; các khoa được trang bị thêm một bộ máy tính (năm 2009 trang bị cho các khoa, năm 2011 trang bị cho các tổ)

### **5. Tự đánh giá: Đạt**

**Tiêu chí 8.4: *Có phòng máy tính được nối mạng đáp ứng nhu cầu học tập của người học; có biện pháp hỗ trợ người học tiếp cận với công nghệ thông tin.***

#### **1. Mô tả:**

Năm 2001 trường CĐSP ND tổ chức lại hệ thống phòng máy tính phục vụ dạy học, trường cũng trang bị máy công vụ cho các Phòng, Ban, Khoa, Tổ và Ban giám hiệu. Từ năm 2003 đến nay, trường đã có 140 máy tính, trong đó 100 máy phục vụ cho học tập, với 4 phòng thực hành và một thư viện điện tử [H8.08.04.01]. Sau khi tổ chức lại hệ thống máy tính, trường đã lắp đặt mạng máy tính nội bộ LAN, trong đó có 100 máy học tập và 40 máy công vụ [H8.08.04.02]. Hiện nay tất cả máy tính trong trường đều trong mạng nội bộ, có máy chủ quản lý và được kết nối Internet [H8.08.04.03]. Hệ thống máy tính trong trường đã và đang được hoàn thiện để phục vụ tốt hơn cho học tập của sinh viên, cho nghiên cứu và giảng dạy của giảng viên, nâng cao hiệu quả trong công tác quản lý của trường.

## **2. Những điểm mạnh:**

- Trường CĐSP Nam Định đã có kế hoạch khá sớm về việc đưa CNTT vào phục vụ công tác quản lý của trường. Để làm được việc đó, trường đã tổ chức tập huấn cho cán bộ, giảng viên về kiến thức tin học. Trong nguồn kinh phí hạn hẹp, trường đã lập kế hoạch trang bị dài hơi, chính vì thế mà sau 10 năm (1994 đến 2004) mới có đủ máy tính để thiết lập mạng LAN và kết nối Internet bằng thông rộng cho toàn hệ thống mạng.

- Triển khai sớm hệ thống máy tính phục vụ công tác đào tạo. Cán bộ, giảng viên đã ứng dụng CNTT vào công tác của mình. Đủ máy cho sinh viên học tập. Hệ thống mạng máy tính có kết nối Internet giúp GV, SV tiếp cận thông tin mới tốt hơn.

## **3. Những tồn tại:**

Các phần mềm phục vụ quản lý còn hạn chế. Trang WEB của trường mới sơ khai; Số tiết dạy có ứng dụng CNTT chưa thật nhiều; lượng máy tính cũ, tốc độ chậm chiếm 60%.

## **4. Kế hoạch hành động:**

- Tập trung xây dựng trang WEB của trường chất lượng hơn (năm 2009)
- Trang bị phần mềm quản lý sinh viên và được đăng tải các thông tin về sinh viên trên trang WEB nội bộ (năm 2009)
- Xây dựng qui định giao dịch thông tin trên mạng nội bộ của trường (2009 - 2012)
- Duy trì tốt hoạt động của thư viện điện tử, có phần mềm quản lý thư viện (năm 2010)

## **5. Tự đánh giá: Đạt**

**Tiêu chí 8.5: Có ký túc xá, đảm bảo đủ diện tích nhà ở và sinh hoạt cho sinh viên nội trú và có các dịch vụ phục vụ người học theo quy định.**

### **1. Mô tả:**

Từ năm 2003 đến nay, trường đã xây dựng hoàn thành hai ký túc xá 4 tầng với 800 chỗ ở. Các phòng của ký túc xá đều khép kín, có đủ điện sáng, quạt điện, giường, có Ban quản lý ký túc xá để tổ chức các hoạt động sinh viên nội trú, đảm bảo an toàn, thông thoáng, vệ sinh sạch sẽ, trật tự [H8.08.05.01]. Sân chơi và hoạt động thể dục, thể thao nằm giữa 2 ký túc xá, bên cạnh là nhà ăn sinh viên [H8.08.05.02]

### **2. Những điểm mạnh:**

- Ký túc xá của trường đáp ứng đủ chỗ ở cho các sinh viên có nhu cầu ở nội trú. Sân chơi, nhà ăn thuận lợi cho sinh hoạt của sinh viên
- Có kế hoạch cụ thể do đó đã tích cực khai thác vốn xây dựng, đáp ứng nhu cầu vốn, hoàn thành đúng tiến độ. Ký túc xá xây dựng và trang bị kiểu mới cùng với cách thức quản lý hợp lý đáp ứng tốt chỗ ở cho sinh viên.

### **3. Những tồn tại:**

Nhà ăn sinh viên còn sơ sài. Các dịch vụ chưa thật phong phú. Các hoạt động trong khu ký túc xá còn nghèo nàn.

### **4. Kế hoạch hành động:**

- Cải tiến lại nhà ăn sinh viên (1010 - 2012)
- Tổ chức lại ban quản lý ký túc xá.
- Tổ chức và tạo điều kiện cho ban tự quản của sinh viên hoạt động.

### **5. Tự đánh giá: Đạt**

**Tiêu chí 8.6: Có trang thiết bị và sân bãi cho các hoạt động văn hoá, nghệ thuật, thể dục thể thao, đảm bảo diện tích khu thể dục thể thao theo quy định.**

### **1. Mô tả:**

Để phục vụ cho sinh viên học tập các bộ môn thuộc ngành giáo dục thể chất, giáo dục quốc phòng và các hoạt động văn hoá, nghệ thuật, nhà trường đã từng bước xây dựng và hiện đại hoá các sân tập, đó là: nhà đa năng, sân bóng đá nhỏ, sân bóng chuyền, sân bóng rổ, khu tập thể dụng cụ và điền kinh, các phòng học đàn, phòng hoạ, phòng tạo hình [H8.08.06.01]. Các phòng tập và các khu học cho các bộ môn năng khiếu đều được trang bị các thiết bị đủ tiêu chuẩn [H8.08.06.02]

### **2. Những điểm mạnh:**

- Với mục tiêu đào tạo toàn diện, nhà trường đã chú trọng đầu tư cơ sở vật chất cho giảng dạy và học tập các bộ môn thuộc các ngành năng khiếu. Đồng thời với việc dạy và học các bộ môn năng khiếu, nhà trường còn tạo điều kiện tốt để sinh viên có điều kiện học tập các môn thể dục, thể thao, văn hoá nghệ thuật.

- Có kế hoạch trang bị và triển khai thực hiện tốt kế hoạch đề ra. Các sân tập, nhà tập, các dụng cụ tập luyện đều được sinh viên khai thác phục vụ tốt cho học tập và sinh hoạt ngoại khoá.

### **3. Những tồn tại:**

Phương tiện tập luyện có chất lượng chưa thật cao. Tổ chức các hoạt động trong lĩnh vực văn hoá, văn nghệ, thể dục thể thao còn ít kinh nghiệm.

### **4. Kế hoạch hành động:**

- Thành lập ban quản lý để nâng cao trách nhiệm và tổ chức khai thác có hiệu quả cơ sở vật chất thuộc lĩnh vực văn hoá, văn nghệ, thể dục, thể thao.

- Trong chu kỳ 2009 đến 2012, trang bị các thiết bị cho thể thao, thiết bị âm thanh,... có chất lượng cao hơn.

## **5. Tự đánh giá: Đạt**

**Tiêu chí 8.7: Có quy hoạch tổng thể về sử dụng và phát triển cơ sở vật chất của trường.**

### **1. Mô tả:**

Trường đã xây dựng qui hoạch tổng thể đến năm 2015 [H8.08.07.01]. Trong qui hoạch tổng thể của mình, trường đang tập trung giải toả phần đất dân lấn chiếm. Sau khi xây xong hệ thống hàng rào bảo vệ phía bắc trường, nhà trường sẽ triển khai các hạng mục công trình cho các đường chạy, thư viện điện tử, trung tâm hỗ trợ học tập, xưởng thực hành cho các ngành công nghệ [H8.08.07.02].

Nhà trường được xây dựng trên khu đất của thành phố Nam Định thuận lợi cho học tập và sinh hoạt của sinh viên. Khu đất nhà trường quản lý chỉ còn 3ha cho nên tổ chức qui hoạch có nhiều khó khăn. Mặt khác, kinh phí nhà trường được giao còn hạn hẹp làm cho tốc độ triển khai các công trình chưa kịp với yêu cầu sử dụng.

### **2. Những điểm mạnh:**

Qui hoạch tổng thể của trường đẹp, hợp lý

### **3. Những tồn tại:**

Tiến độ triển khai các hạng mục công trình chậm.

### **4. Kế hoạch hành động**

- Lập kế hoạch cụ thể cho việc triển khai các hạng mục để tranh thủ sự hỗ trợ vốn của Tỉnh, sự giúp đỡ của Bộ và các tổ chức xã hội khác ( năm 2009).



- Giao nhiệm vụ cụ thể, tăng cường kiểm tra đôn đốc để phòng HC - QT triển khai các công việc: hàng rào phía bắc; đường chạy sau nhà A<sub>4</sub>, nhà A<sub>5</sub>, sân nhà A, nhà để xe trong các năm 2009 đến 2012, kịp thời, hiệu quả ( đ/c Phó hiệu trưởng Trần Duy Hưng trực tiếp chỉ đạo).

## **5. Tự đánh giá: Đạt**

**Tiêu chí 8.8: *Có biện pháp bảo vệ tài sản, trật tự, an toàn, an ninh cho cán bộ quản lý, giảng viên, nhân viên và người học.***

### **1. Mô tả:**

Nhà trường có một tổ bảo vệ gồm 06 nhân viên, tổ chức bảo vệ thành 3 ca liên tục trong ngày. Ngoài ra còn có các tổ chức: đội thanh niên tự quản, đại đội tự vệ. Các tổ chức này hoạt động có qui chế [H8.08.08.01]. Nhà trường còn lập các kế hoạch bảo vệ an ninh, bảo vệ cơ sở vật chất, phòng chống cháy nổ [H8.08.08.02], và tổ chức tập huấn cho cán bộ nhân viên và sinh viên trong trường các nghiệp vụ này. Nhà trường còn trang bị đầy đủ các thiết bị phòng chống cháy nổ, phòng chống bão lũ, phòng chống các vụ bạo động và các sự vụ gây rối trật tự khác [H8.08.08.03]

### **2. Những điểm mạnh:**

- Đảng uỷ, Ban giám hiệu xác định rõ tầm quan trọng của nhiệm vụ bảo vệ, giữ gìn trật tự trị an của cơ quan và xã hội khu trường đóng cũng như bảo vệ cho sự an toàn của cán bộ, giảng viên, sinh viên. Nhà trường cũng đã phối hợp với công an phường Hạ Long (nơi trường cư trú) bảo vệ trật tự an ninh của trường và quản lý sinh viên ngoại trú.

- Có tổ chức và kế hoạch cụ thể đối với công tác bảo vệ. Đầu tư kinh phí thích đáng cho công tác này, đồng thời thường xuyên kiểm tra giám sát việc thực hiện của các đơn vị chức năng được giao nhiệm vụ.

### **3. Những tồn tại:**

Phân công nhiệm vụ của bộ phận bảo vệ còn có lúc chồng chéo. Sự phối hợp của các bộ phận làm công tác bảo vệ có lúc chưa thật hợp lý.

### **4. Kế hoạch hành động**

Trong chu kỳ 2009 - 2012 nhà trường sẽ tiến hành các công việc chính sau:

- Lập kế hoạch tổng thể cho công tác bảo vệ của trường để phối hợp các đơn vị cùng làm công tác bảo vệ
- Trang bị thêm các phương tiện hiện đại để bảo vệ các phòng có tài liệu, tài sản và thiết bị quý hiếm ( lắp camera theo dõi trộm; tu chỉnh hàng rào...)
- Thường xuyên kiểm tra, tu chỉnh các thiết bị đảm bảo an toàn cho con người và tài sản của nhà trường.

### **5. Tự đánh giá: Đạt**

#### ***Kết luận:***

Thư viện, trang thiết bị, cơ sở vật chất trường học của trường CĐSP Nam Định hiện tại đã đáp ứng được các yêu cầu cơ bản cho quá trình đào tạo giáo viên bậc: Mầm non, Tiểu học, Trung học cơ sở có trình độ trung cấp và cao đẳng sư phạm.

Cơ sở vật chất của nhà trường cũng tạo điều kiện khá tốt cho giảng viên khai thác phục vụ cho giảng dạy và nghiên cứu khoa học, phục vụ cho cán bộ quản lý điều hành công việc có hiệu quả hơn.

Tuy nhiên, cơ sở vật chất của trường vẫn còn ở mức khiêm tốn. Để đào tạo giáo viên có chất lượng cao - giỏi về chuyên môn và nghiệp vụ thì cần có các phòng học bộ môn tiêu chuẩn. Các thiết bị và sách nghiên cứu cho giảng viên phải được đầu tư thích đáng. Lượng máy tính dành cho các phòng thực hành, thí nghiệm, phòng giảng phải đủ và có chất lượng.

Để khắc phục những tồn tại và khó khăn trên, nhà trường sẽ lập kế hoạch cụ thể về trang bị, xác định kinh phí đầu tư, lập kế hoạch khai thác nguồn kinh phí, tiến hành trang bị từng bước và hoàn thiện dần trong 4 năm tới.

### **Tiêu chuẩn 9: Tài chính và quản lý tài chính**

#### ***Mở đầu:***

Công tác quản lý tài chính có tầm quan trọng trong mọi hoạt động của nhà trường, là động lực cho sự phát triển của hoạt động dạy và học. Xác định rõ điều này, trường Cao đẳng Sư phạm Nam Định luôn luôn quan tâm sâu sát đến lĩnh vực quản lý tài chính và chỉ đạo chặt chẽ các khâu của lĩnh vực này.

Trong những năm qua, Nhà trường luôn luôn chú trọng đến công tác quản lý tài chính, đặc biệt là quan tâm đến từng mảng công việc cụ thể từ khâu lập kế hoạch năm đến điều hành công tác thu, chi theo tinh thần của quy chế chi tiêu nội bộ. Nhờ có tính tự chủ trong hoạt động tài chính mà việc đầu tư tài chính cho các mặt hoạt động rất có hiệu quả và sát thực tế. Nhà trường luôn quan tâm đến hoạt động chi cho công tác chuyên môn nghiệp vụ, ưu tiên cho hoạt động dạy học và đổi mới phương pháp dạy học, cụ thể là chi hỗ trợ cho biên soạn chương trình, đề cương bài giảng, chi cho công tác nghiên cứu khoa học, thưởng cho những giảng viên có các bài viết được đăng trên các tạp chí chuyên ngành và các kỷ yếu khoa học trong trường và trường bạn . . . Đầu tư cho việc mua sắm trang thiết bị phục vụ cho dạy và học, đưa công nghệ thông tin và các phương tiện kỹ thuật mới phục vụ cho công tác đào tạo. Tạo điều kiện cho giảng viên, cán bộ đi tham gia các hoạt động về khoa học, nghiệp vụ ở ngoài tỉnh và các hoạt động do bộ triệu tập hoặc trường bạn mời tham gia, cập nhật các vấn đề mới trong hoạt động đào tạo.

Tổ chức công tác quản lý tài sản, công cụ, dụng cụ và các trang thiết bị phục vụ cho các hoạt động của nhà trường tốt, phục vụ tốt cho dạy và học. Đặc biệt ưu tiên thiết bị học tập và thực hành đối với những ngành đặc thù, dành một

phần kinh phí cho các chuyến đi thực tập, thực tế theo yêu cầu của chương trình đào tạo góp phần nâng cao chất lượng đào tạo

**Tiêu chí 9.1: Có quy chế chi tiêu nội bộ; thực hiện quản lý tài chính theo quy định về chế độ tài chính đối với các đơn vị sự nghiệp có thu.**

### **1. Mô tả:**

Từ năm 2002, khi có Nghị định số 10/CP và năm 2006 có Nghị định số 43/CP, nhà trường đã triển khai việc ban hành quy chế chi tiêu nội bộ thực hiện tinh thần của Nghị định 10 và Nghị định số 43 đối với đơn vị sự nghiệp có thu. Trong quá trình thực hiện, hàng năm nhà trường luôn luôn tiếp nhận các ý kiến đóng góp của các đơn vị trong trường để bổ sung và khắc phục những hạn chế của quy chế chi tiêu nội bộ [H9.09.01.01] cụ thể là:

Ngày 21/10/2003, nhà trường đã ban hành được quy chế chi tiêu nội bộ số 222/TV.

Ngày 16/5/2005, nhà trường đã ban hành được quy chế chi tiêu nội bộ theo quyết định số 79/2005/QĐ/TV sửa đổi và thay thế quy chế số 222/TV..

Ngày 01/12/2005, nhà trường đã ban hành được quy chế chi tiêu nội bộ theo quyết định số 278/2005/QĐ/TV sửa đổi và thay thế quy chế số 79/2005/QĐ/TV.

Ngày 29/01/2007, nhà trường đã ban hành được quy chế chi tiêu nội bộ theo quyết định số 10/2007/QĐ/TV sửa đổi và thay thế quy chế số 278/2005/QĐ/TV.

Ngày 18/02/2008, nhà trường đã ban hành được quy chế chi tiêu nội bộ theo quyết định số 30/2008/QĐ/TV sửa đổi và thay thế quy chế số 10/2007/QĐ/TV.

Nhà trường đã triển khai thực hiện quản lý tài chính theo quy định về chế độ tài chính đối với các đơn vị sự nghiệp có thu cụ thể là:

Tổ chức phổ biến nội dung của Nghị định số 10/CP và Nghị định số

43/CP để toàn thể cán bộ, giảng viên trong trường hiểu được chủ trương đổi mới của Đảng và Nhà nước về cơ chế quản lý tài chính đối với đơn vị sự nghiệp có thu là giao quyền tự chủ và tự chịu trách nhiệm về quản lý tài chính với mục đích là thu, chi đúng mục đích, có hiệu quả để có thu nhập tăng thêm cho cán bộ, giảng viên, công nhân viên trong trường.

Căn cứ vào các tiêu chuẩn, chế độ Nhà nước ban hành và thực tế tài chính của Nhà trường xây dựng các định mức chi cho công việc cho phù hợp. Các định mức này phải được cụ thể trong quy chế chi tiêu nội bộ mà các đơn vị cá nhân trong toàn trường phải nghiêm túc chấp hành.

Khi UBND tỉnh giao chỉ tiêu kế hoạch chi ngân sách nhà nước, Nhà trường tiến hành phân bổ kinh phí chi thường xuyên của năm tài chính phân bổ tới mục và tiểu mục chi và công khai kế hoạch chi, kế hoạch mua sắm, sửa chữa trong năm tài chính.

## **2. Những điểm mạnh:**

- Quy chế chi tiêu nội bộ đã giúp nhà trường chủ động trong công tác quản lý tài chính. Quy chế ngày càng đi vào mọi hoạt động của trường, mang lại hiệu quả cao, là công cụ phục vụ tốt cho công tác quản lý thu, chi các nguồn kinh phí, đảm bảo tính minh bạch trong hoạt động thu, chi các nguồn kinh phí, góp phần nâng cao hiệu quả của đầu tư kinh phí nâng cao chất lượng đào tạo.

- Hàng năm, nhà trường nhận được nhiều ý kiến đóng góp của tất cả cán bộ, giảng viên và công nhân viên trong trường về những thiếu sót, hạn chế của quy chế chi tiêu nội bộ. Vì vậy, quy chế chi tiêu nội bộ luôn luôn được bổ sung và sửa đổi. Từ năm 2003 đến nay, quy chế chi tiêu nội bộ của trường đã được sửa đổi 5 lần nên ngày càng hoàn thiện hơn.

- Quy chế chi tiêu nội bộ đã bám sát vào các chế độ quy định của Nhà nước, trên cơ sở đó đưa ra các định mức cụ thể phù hợp với khả năng tài chính và điều kiện thực tế của nhà trường. Nhờ đó, quy chế này đã đáp ứng tốt cho hoạt động đào tạo, đảm bảo tốt về cơ sở vật chất phục vụ cho hoạt động đào tạo, có tích lũy và tăng thêm thu nhập cho người lao động. Cơ cấu chi hợp lý, tiết

kiệm và có hiệu quả.

- Công tác quản lý tài chính của nhà trường luôn luôn đáp ứng được yêu cầu của công tác đào tạo và phục vụ có tốt cho hoạt động này, đảm bảo thu, chi theo đúng các yêu cầu về quản lý tài chính hiện hành của Nhà nước. Nhà trường đã vận dụng có hiệu quả tinh thần của Nghị định số 10/CP và nghị định số 43/CP đối với đơn vị sự nghiệp có thu. Chủ động trong quá trình thực hiện việc quản lý tài chính, tập trung kinh phí cho việc nâng cao chất lượng dạy và học đồng thời giảm được những nội dung chi kém hiệu quả, không cần thiết để bổ sung nguồn chi thu nhập tăng thêm của cán bộ, giảng viên.

### **3. Những tồn tại:**

Còn có nội dung chưa sát với thực tế chi cho công việc.

### **4. Kế hoạch hành động:**

- Hàng năm, vào đầu năm học mới, nhà trường tiếp thu những ý kiến đóng góp của cán bộ, giảng viên và công nhân viên trong toàn trường, tiến hành nghiên cứu, thảo luận ở cấp cán bộ quản lý đề cải tiến, sửa đổi sau đó được đưa ra hội nghị công nhân viên chức để lấy ý kiến thống nhất và ban hành quy chế chi tiêu nội bộ sửa đổi.

- Đưa ứng dụng của công nghệ thông tin vào công tác quản lý tài chính, thường xuyên cập nhật các chế độ quy định của Nhà nước về công tác quản lý tài chính. Bồi dưỡng, nâng cao hơn nữa trình độ chuyên môn nghiệp vụ của cán bộ kế toán để đáp ứng được với yêu cầu quản lý hiện hành.

### **5. Tự đánh giá: Đạt**

***Tiêu chí 9.2: Có các nguồn tài chính ổn định, đáp ứng các hoạt động đào tạo, nghiên cứu khoa học và các hoạt động hợp pháp khác của trường.***

### **1. Mô tả:**

Tháng 8 năm trước, trường lập kế hoạch đào tạo và kế hoạch kinh phí đào tạo gửi về Sở Kế hoạch - Đầu tư, Sở Tài chính làm căn cứ phân bổ kinh phí năm sau [H9.09.02.01].

Khi UBND tỉnh giao chỉ tiêu kế hoạch vào tháng 12 năm trước, Nhà trường tiến hành phân bổ kinh phí chi thường xuyên của năm tài chính phân bổ tới mục và tiểu mục chi

Căn cứ để phân bổ kinh phí: Số liệu thực tế năm trước liền kề, các nhiệm vụ cần ưu tiên, đảm bảo cân đối giữa các nhóm chi: Chi con người, chi chuyên môn nghiệp vụ, chi mua sắm sửa chữa và chi khác phục vụ hoạt động đào tạo, có chế độ ưu tiên chi cho các đề tài nghiên cứu khoa học cấp trường và cấp khoa tổ, thưởng cho các cá nhân có các bài báo khoa học được đăng trên các tạp chí trong nước và quốc tế .

Căn cứ vào chỉ tiêu kế hoạch được UBND tỉnh giao Nhà trường tiến hành các hoạt động đào tạo không chính quy và chính quy để tăng thêm nguồn thu cho trường.

### **2. Những điểm mạnh:**

- Trong những năm qua, nhà trường đã thực hiện tốt hoạt động quản lý thu, chi tài chính từ khâu xây dựng kế hoạch năm, lập dự toán thu, chi năm sát với thực tế, tuân thủ theo đúng chế độ quản lý tài chính hiện hành. Đảm bảo thu đúng, thu đủ, chi có hiệu quả đáp ứng kịp thời cho hoạt động đào tạo và nghiên cứu khoa học, tiết kiệm có tích lũy nâng cao một phần thu nhập cho cán bộ, giảng viên, công nhân viên trong trường.

- Không vi phạm kỷ luật tài chính. Thực hiện tốt nhiệm vụ quản lý tài chính, đáp ứng tốt cho công tác đào tạo và đời sống người lao động.

### **3. Những tồn tại:**

Kinh phí khoán ổn định, công việc có tính biến động cao, giá cả không ổn định... dẫn đến phân bổ kinh phí cho các hạng mục công việc có giai đoạn không

hợp lý.

#### **4. Kế hoạch hành động:**

- Thường xuyên nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ của cán bộ làm công tác quản lý tài chính.

- Bám sát quy chế chi tiêu nội bộ để thực hiện công tác thu, chi phục vụ cho hoạt động của đơn vị thực hiện đúng tinh thần của Nghị định 43/CP đối với đơn vị được giao quyền tự chủ về tài chính.

- Thường xuyên nắm bắt kế hoạch công tác của trường để rà soát lại kế hoạch kinh phí, tiến hành điều chỉnh cho hợp lý, kịp thời.

#### **5. Tự đánh giá: Đạt**

**Tiêu chí 9.3: *Thực hiện công khai tài chính để giảng viên, cán bộ, công nhân viên biết và tham gia kiểm tra, giám sát.***

##### **1. Mô tả:**

Nhà trường thực hiện công khai tài chính theo đúng quy định của Nhà nước, cụ thể là :

Hàng năm công khai dự toán thu, chi vào quý I.[H9.09.03.01]

Sau khi sở Tài chính tiến hành kiểm tra và xét duyệt báo cáo quyết toán tài chính năm của nhà trường, Nhà trường dán bản công khai tài chính chi tiết trong thời gian từ 60 đến 90 ngày [H9.09.03.02].

Các chế độ quyền lợi của của giảng viên, cán bộ, công nhân viên và sinh viên đều được công khai trên bảng tin của trường [H9.09.03.03]

##### **2. Những điểm mạnh:**

- Nhà trường tiến hành công khai từ khâu dự toán, các khoản thu chi đều thực hiện theo quy chế chi tiêu nội bộ đã được gửi đến từng tổ chuyên môn nên



thuận lợi cho hoạt động tài chính và đảm bảo niềm tin về tính minh bạch của công tác quản lý tài chính của nhà trường.

- Việc công khai tài chính chi tiết tới từng mục chi và tới tiểu mục chi lớn trong thời gian từ 60 đến 90 ngày sau khi quyết toán năm được duyệt và kết luận của kiểm toán Nhà nước đã thể hiện được công tác quản lý tài chính của nhà trường là có nề nếp và đúng quy định hiện hành.

- Việc công khai dự toán thu, chi năm chi tiết tới từng mục chi và tới tiểu mục chi lớn trong thời gian từ 60 đến 90 ngày sau khi quyết toán năm được duyệt, đã thể hiện việc quản lý tài chính của trường là có nề nếp đảm bảo theo đúng quy định hiện hành, tạo được niềm tin cho giảng viên, cán bộ, công nhân viên và sinh viên toàn trường.

### **3. Những tồn tại:**

### **4. Kế hoạch hành động**

Trong các năm 2009 trở đi nhà trường sẽ thực hiện:

- Công khai kế hoạch tài chính của trường trên mạng nội bộ sau khi thông qua tại hội nghị cán bộ công chức.

- Thông báo kịp thời các nguyên tắc chi, nguyên tắc thanh toán trên bảng tin của trường.

### **5. Tự đánh giá: Đạt**

#### ***Kết luận:***

Công tác quản lý thu, chi các nguồn kinh phí luôn đảm bảo đúng chế độ, bám sát vào quy chế chi tiêu của trường, công tác quản lý cơ sở vật chất, công cụ, dụng cụ phục vụ cho hoạt động của nhà trường được tiến hành thường xuyên, không để xảy ra hiện tượng lãng phí, thất thoát, có quy trình bảo quản, bảo dưỡng để nâng cao hiệu quả sử dụng. Đánh giá chung công tác quản lý tài chính của trường CDSP Nam Định trong nhiều năm qua: Đạt yêu cầu về quản

lý, phát huy được hiệu quả của việc đầu tư kinh phí cho hoạt động chung của nhà trường.

Trong những năm qua, trường CĐSP Nam Định đã thiết lập được các mối quan hệ giữa nhà trường với các cấp chính quyền địa phương, với các cơ quan, đoàn thể, các Sở, ban, ngành, các cơ sở văn hoá, nghệ thuật, thể dục, thể thao và các phương tiện thông tin đại chúng ở địa phương. Sự thiết lập này được diễn ra trên cả hai lĩnh vực quan hệ và tham gia, tổ chức các hoạt động ngày càng hiệu quả, chất lượng, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý các bậc học: Mầm non, Tiểu học, Trung học cơ sở của nhà trường cho tỉnh mà còn đóng góp lớn vào sự nghiệp giáo dục đào tạo Nam Định trong thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá và hội nhập quốc tế hiện nay.

## **10. Tiêu chuẩn 10: Quan hệ giữa nhà trường và xã hội**

### ***Mở đầu***

Trường CĐSP Nam Định là một trường có sứ mạng quan trọng là đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý và nhân viên cho các trường thuộc các cấp học: Mầm non, Tiểu học, Trung học cơ sở của tỉnh Nam Định. Đồng thời là trung tâm nghiên cứu khoa học lớn của tỉnh Nam Định, nhà trường đã và đang thực hiện tốt nhiệm vụ chính trị của mình. Ngoài nhiệm vụ trên, trong quan hệ với các cấp, các ngành, các tổ chức chính trị, xã hội, với các cơ sở văn hoá, nghệ thuật, thể dục, thể thao, các phương tiện thông tin đại chúng ở tỉnh Nam Định, trường CĐSP Nam Định luôn chủ động, tích cực tham gia, đóng góp với các hoạt động chung của địa phương. Chất lượng, hiệu quả các hoạt động ngày càng có chiều sâu. Qua đó đã góp phần vừa tăng cường, củng cố mối quan hệ giữa nhà trường với địa phương, vừa cải thiện và từng bước đáp ứng nhu cầu đời sống vật chất tinh thần cho giáo viên, sinh viên toàn trường, vừa có tác động tích cực tới việc nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng của nhà trường trong những năm qua, được địa phương đánh giá cao và ghi nhận.

**Tiêu chí 10.1. Thiết lập được các mối quan hệ giữa nhà trường với các cơ sở văn hoá, nghệ thuật, thể dục, thể thao, thông tin đại chúng ở địa phương.**

Thiết lập mối quan hệ giữa trường Cao Đẳng sư phạm Nam Định với các cơ sở văn hoá, nghệ thuật, thể dục thể thao và Đài phát thanh truyền hình, báo Nam Định... là việc làm được Đảng uỷ, Ban Giám hiệu thường xuyên quan tâm chỉ đạo.

Các hoạt động này được diễn ra hàng năm thường xuyên và ngày càng có chiều sâu, hiệu quả đã góp phần tích cực trong việc quảng bá nhà trường với nhân dân trong tỉnh Nam Định cũng như toàn quốc. Qua đó, nhà trường đã nhận được sự ủng hộ, giúp đỡ, sự động viên khích lệ của các cơ quan, ban ngành trong các lĩnh vực trên, góp phần làm cho trường CĐSP Nam Định ngày càng phát triển vươn lên hoàn thành tốt mọi nhiệm vụ được giao.

**1.Mô tả :**

Mối quan hệ giữa trường CĐSP Nam Định với các cơ quan, cơ sở văn hoá, nghệ thuật, thể dục thể thao, Đài, Báo của tỉnh Nam Định trong những năm qua khá tốt, được diễn ra thường xuyên, liên tục, có chất lượng hiệu quả và được thể hiện:

- Trong các chỉ thị, công văn, giấy mời , triệu tập... của UBND tỉnh, của các Sở, ngành của Tỉnh đoàn, các Hội : Cựu chiến binh, hội Sinh viên, hội Văn học nghệ thuật, hội Cựu giáo chức...[ H10.10.01.01].

- Mối quan hệ của nhà trường còn được thể hiện trong kế hoạch triển khai các hoạt động văn hoá văn nghệ, thể dục thể thao của nhà trường hàng năm [H10.01.02]. Cũng như những thành tích và kết quả nhà trường đã đạt được trong các hoạt động văn hoá, văn nghệ thể dục thể thao...[H10.10.01.03]

**2.Những điểm mạnh:**

- Trường Cao đẳng sư phạm Nam Định có nhiệm vụ trọng tâm là đào tạo, bồi dưỡng, cung cấp cho tỉnh Nam Định một đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý các bậc học: Mầm non, Tiểu học, Trung học cơ sở. Ngoài ra, nhà trường đã rất tích cực tham gia các hoạt động khác như văn hoá, văn nghệ, thể dục thể thao... do tỉnh và các Sở, ngành tổ chức nhằm tăng cường và củng cố các mối quan hệ, giao lưu giữa nhà trường và các Sở, ngành trong và ngoài tỉnh tạo nên sân chơi cho giảng viên và sinh viên nhà trường, góp phần hoàn thành nhiệm vụ chính trị được giao của nhà trường.

- Sau khi nhận được các chỉ thị, giấy mời, triệu tập... nhà trường đã có kế hoạch tham gia, chọn cử người, tổ chức tập luyện, tham gia giao lưu, thi đấu, tổ chức kinh phí, ghi nhận và đánh giá những đóng góp, thành tích, công sức của những tập thể, cá nhân ...nhằm tạo thành phong trào sôi nổi cuốn hút mọi người trong trường tham gia với địa phương được các Sở, ngành đánh giá cao khẳng định và ghi nhận.

### **3.Những tồn tại:**

Tuy tích cực tham gia các hoạt động của địa phương nhưng do điều kiện kinh phí còn gặp nhiều khó khăn, thời điểm tổ chức các hoạt động của các Sở ngành... lại diễn ra trong năm học thậm chí có lúc lại vào đúng các kỳ thi học kỳ của nhà trường nên các hoạt động phong trào của địa phương mà nhà trường muốn tham gia gặp khó khăn có lúc rất khó khăn.

### **4. Kế hoạch hành động:**

- Hàng năm có kế hoạch cụ thể, chi tiết trong tổ chức các hoạt động văn hoá, văn nghệ, thể dục thể thao...khi tham gia với tỉnh, các sở, ngành.

- Mời các Sở, ngành về giao lưu tại trường và có kế hoạch tổ chức thường xuyên trong trường cho cán bộ, giảng viên, nhân viên học viên, sinh viên tham gia.

- Tổ chức cho giảng viên, sinh viên tham gia các hoạt động văn hoá, văn nghệ thể dục, thể thao theo kế hoạch và quy định của Bộ GD-ĐT, của Hội thể thao Đại học và chuyên nghiệp Việt Nam và của khu vực, của Đoàn thanh niên,

Hội sinh viên...của các Sở ngành... của địa phương và toàn quốc.

- Liên kết với một số cơ quan ban ngành trong tỉnh tổ chức một số giải thể thao như bóng đá, bóng bàn, cầu lông và các hội thi về văn hoá, văn nghệ...trong từng năm học.

## **5.Tự đánh giá: Đạt**

**Tiêu chí 10.2. Thiết lập được các mối quan hệ giữa nhà trường với chính quyền và các cơ quan, đoàn thể ở địa phương...**

### **1. Mô tả**

Việc thiết lập các mối quan hệ giữa nhà trường với chính quyền địa phương, các tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội nơi trường đóng trong việc thực hiện các nhiệm vụ chính trị - xã hội của địa phương; trong việc đảm bảo trật tự, an ninh, bảo đảm môi trường học tập, cảnh quan sư phạm và an toàn cho người học; ngăn chặn các tội phạm và tệ nạn xã hội xâm nhập vào nhà trường, đã được thể hiện qua Qui chế phối hợp quản lý đảm bảo an ninh trật tự đối với học sinh sinh viên nội, ngoại trú, giữa UBND phường Hạ Long và Ban giám hiệu trường CĐSP Nam Định ngày 30 tháng 10 năm 2002 [H10.10.02.01]; các Thông báo kết quả xây dựng phong trào quần chúng bảo vệ ANTT trong CQND, trường học năm 2005 của Công an tỉnh Nam Định số 08/PX28 ngày 20 tháng 1 năm 2006; Báo cáo tổng kết công tác bầu cử Đại biểu quốc hội khoá XII của Ủy ban bầu cử tỉnh Nam Định, ngày 7 tháng 6 năm 2007 [H10.10.02.02]; các thông báo về việc thu nộp sổ theo dõi nội trú, ngoại trú; về việc bảo vệ ANTT trong dịp Tết nguyên đán hàng năm [H10.10.02.03].

### **2. Những điểm mạnh**

Trường CĐSP đã chủ động phối hợp chặt chẽ với chính quyền địa phương, các tổ chức chính trị nơi trường đóng trong việc đảm bảo trật tự, an

ninh, bảo đảm môi trường học tập, ngăn chặn các tội phạm và tệ nạn xã hội xâm nhập vào nhà trường;

Trường đã phát huy được vai trò tích cực đối với địa phương trong việc thực hiện các nhiệm vụ chính trị - xã hội, khoa học giáo của địa phương;

Các mối quan hệ giữa trường CĐSP với chính quyền địa phương và các tổ chức chính trị nơi trường đóng đã được duy trì, củng cố và đã trở thành các mối quan hệ truyền thống tốt đẹp.

### **3. Những tồn tại**

Bên cạnh những điểm mạnh trên, còn những điểm tồn tại cần khắc phục sâu đây:

Một là, các hoạt động phối hợp diễn ra chưa thường xuyên cũng như hiệu quả thu được chưa tương xứng với tiềm năng của nhà trường và địa phương;

Hai là, các nội dung phối hợp còn thiếu toàn diện, thiết thực; hình thức, biện pháp phối hợp còn chưa phong phú và sáng tạo.

### **4. Kế hoạch hành động**

Từ cuối năm học 2007- 2008, Nhà trường cần phải:

- Tiếp tục nâng cao nhận thức về vị trí, tầm quan trọng của mối quan hệ giữa nhà trường và xã hội, giữa trường CĐSP và chính quyền địa phương, các tổ chức chính trị,... trong quá trình phát triển nhà trường;

- Xây dựng các nội dung phối hợp cụ thể, thiết thực; các hình thức, biện pháp phối hợp phong phú;

- Xây dựng và hoàn thiện cơ cấu tổ chức, nhiệm vụ và quyền hạn của các phòng chức năng: Phòng Tổ chức và quản lý sinh viên; Phòng Hành chính - Tổng hợp; Phòng Quản trị - Đời sống trong trường để thực hiện quan hệ với địa phương.

### **5. Tự đánh giá: Đạt**

### ***Kết luận***

Nhiệm vụ trọng tâm của nhà trường là dạy học, đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục 3 cấp cho tỉnh. Việc tham gia đầy đủ các hoạt động của địa phương rất cần nhưng vẫn còn có những khó khăn, hạn chế do đôi lúc còn có những sở, ngành chưa thật sự hiểu hết những đặc điểm của trường dù mối quan hệ giữa nhà trường và địa phương rất tốt. Sự phối hợp hoạt động và tổ chức hoạt động còn chưa thật đồng bộ.

Nhà trường đã chủ động thiết lập và củng cố mối quan hệ với chính quyền địa phương, với các cơ quan, đoàn thể, các tổ chức chính trị, xã hội, các cơ sở văn hoá, nghệ thuật, thể dục thể thao, với các phương tiện thông tin đại chúng. Nhà trường còn chủ động tổ chức và tham gia các hoạt động trong và ngoài trường để cuốn hút sự tham gia, ủng hộ của địa phương và góp phần hoàn thành tốt nhiệm vụ chính trị được giao.

#### **IV. KẾT LUẬN**

Nhìn lại chặng đường mình đã đi qua, trường CDSP Nam Định nhận thấy: Giai đoạn 2004 - 2008 vừa qua, nhà trường đã hoàn thành được sứ mạng của mình. Mọi lĩnh vực hoạt động của trường đã cơ bản đạt được mục tiêu so với kế hoạch công tác hàng năm, kế hoạch công tác của từng giai đoạn và đã hoàn thành xuất sắc các nhiệm vụ của mình. Kết quả này có được do trường CDSP Nam Định có một đội ngũ lãnh đạo đoàn kết, nhất trí; đội ngũ cán bộ quản lý có năng lực và nhiệt tình; đội ngũ giảng viên, cán bộ, nhân viên đủ tiêu chuẩn và ngày càng hoàn thiện hơn để thực hiện tốt các mục tiêu của trường trong hiện tại và cả trong giai đoạn trước mắt. Đó là: Đa dạng hoá các loại hình đào tạo, mở thêm các mã ngành đào tạo mới, ứng dụng ngày càng nhiều hơn thành tựu của khoa học- kỹ thuật hiện đại vào giảng dạy và nghiên cứu khoa học. Trong tương lai, đội ngũ của trường chúng tôi sẽ đủ mạnh để thực hiện các nhiệm vụ mới của một trường cao đẳng đa ngành, đa hệ. Và xa hơn, chúng tôi sẽ đảm nhận nhiệm vụ của một trường đại học, một trung tâm văn hoá, khoa học kỹ thuật của vùng Nam châu thổ sông Hồng.

Để làm được điều này, trường CĐSP Nam Định sẽ tập trung mọi nguồn lực nhằm củng cố, nâng cấp, hoàn thiện hơn nữa cơ sở vật chất, trang thiết bị, phương tiện kỹ thuật..., đặc biệt, trường tập trung hơn cho việc đầu tư vào nguồn nhân lực lao động trí tuệ. Chúng tôi tin tưởng và hy vọng rằng: Với định hướng này, ở giai đoạn đánh giá tiếp sau, mọi thông số của trường CĐSP Nam Định sẽ khả quan hơn, các tiêu chí đánh giá sẽ đạt kết quả tốt hơn.

Đối chiếu với các tiêu chuẩn đánh giá chất lượng cho các trường cao đẳng mà Bộ GD - ĐT đã ban hành, việc tự đánh giá của trường CĐSP Nam Định cho thấy: đa số các tiêu chí được đánh giá đã đạt yêu cầu. Số tiêu chí chưa đánh giá được hoặc chưa đạt rất nhỏ, các tiêu chí này sẽ được chúng tôi hoàn thiện hơn trong giai đoạn tiếp theo.

Là lần đầu thực hiện nhiệm vụ, Hội đồng tự đánh giá của trường chúng tôi chưa có kinh nghiệm, chưa thuần thục về kỹ năng, kỹ thuật và nghiệp vụ xử lý các công việc của hoạt động này, do vậy, kết quả đánh giá có thể còn có những điều chưa thật chuẩn. Vì lẽ đó, chúng tôi kính mong và đề nghị Hội đồng kiểm định chất lượng Bộ Giáo dục & Đào tạo cho phép trường Cao đẳng Sư phạm Nam Định được kiểm định chất lượng giáo dục trong năm 2009 để trường chúng tôi ngày càng hoàn thiện hơn, chuẩn hơn so với yêu cầu và ngày càng nâng cao hơn chất lượng đào tạo, đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của xã hội.

**Chủ tịch hội đồng tự đánh giá**



## PHỤ LỤC

UBND TỈNH NAM ĐỊNH  
TRƯỜNG CAO ĐẲNG SƯ PHẠM  
NAM ĐỊNH  
Số: 48 /TC-QLSV

CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc  
Nam Định, ngày 20 tháng 3 năm 2008

### QUYẾT ĐỊNH

Về việc thành lập Hội đồng tự đánh giá trường cao đẳng sư phạm

#### HIỆU TRƯỞNG TRƯỜNG CAO ĐẲNG SƯ PHẠM NAM ĐỊNH

- Thực hiện Quyết định 66 /2007/QĐ-BGDĐT ngày 1 tháng 11 năm 2007 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo về việc ban hành Quy định về quy trình và chu kỳ kiểm định chất lượng trường đại học, cao đẳng và trung cấp chuyên nghiệp;

- Theo đề nghị của Trưởng Phòng Tổ chức - QLSV,

### QUYẾT ĐỊNH

**Điều 1.** Thành lập Hội đồng tự đánh giá trường cao đẳng sư phạm Nam Định (có danh sách kèm theo).

**Điều 2.** Hội đồng có nhiệm vụ triển khai tự đánh giá trường cao đẳng sư phạm theo hướng dẫn của Bộ Giáo dục và Đào tạo. Hội đồng tự giải tán khi hoàn thành nhiệm vụ.

**Điều 3.** Các ông (bà) Trưởng Phòng Tổ chức – QLSV, Đào tạo, Khoa học – Công nghệ & Đảm bảo chất lượng, Hành chính - Tổng hợp, Kế hoạch - Tài chính và các thành viên của Hội đồng tự đánh giá chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này./.

#### *Nơi nhận:*

- Như Điều 3;
- Cục KT&KĐCLGD (để b/c),
- UBND Tỉnh ND (để biết)
- Lưu VT

**HIỆU TRƯỞNG**

## DANH SÁCH THÀNH VIÊN HỘI ĐỒNG TỰ ĐÁNH GIÁ

(Kèm theo quyết định số: 48/TC-QLSV.ngày 20/3/2008 của Hiệu trưởng trường CĐSP  
Nam Định)

STT	Họ và tên	Chức danh, chức vụ	Nhiệm vụ
1	Bùi Huy Ngọc	Hiệu trưởng	Chủ tịch HĐ
2	Nguyễn Văn Tinh	Phó Hiệu trưởng	Phó Chủ tịch HĐ
3	Đình Văn Chính	TP KH-CN, trưởng ban ĐBCL	Ủy viên thường trực
4	Trần Thái Hà	Phó phòng KH-CN	Thư ký HĐ
5	Trần Duy Hưng	Phó Hiệu trưởng	Ủy viên HĐ
6	Nguyễn Ngọc Báu	Trưởng phòng Tổ Chức - QLSV	Ủy viên HĐ
7	Trần Đình Duy	Trưởng phòng Đào tạo	Ủy viên HĐ
8	Vũ Tiến Vân	Trưởng phòng HC-TH	Ủy viên HĐ
9	Phạm Thanh Liêm	Kế toán Trưởng, TT KH-Tài chính	Ủy viên HĐ
10	Vũ Đức Thắng	CN Khoa Tự nhiên	Ủy viên HĐ
11	Trần Văn Tuyết	CN Khoa CBQLGD	Ủy viên HĐ
12	Nguyễn Đình Chiến	Phó phòng TC-CTSV	Ủy viên HĐ
13	Bùi Thanh Thủy	Chủ tịch hội sinh viên	Ủy viên HĐ

(Danh sách có 13 người)

## DANH SÁCH THÀNH VIÊN BAN THƯ KÝ

(Kèm theo quyết định số: 48/TC-CTSV, ngày 20/3/2008 của Hiệu trưởng trường CĐSP Nam Định)

STT	Họ và tên	Chức danh , chức vụ	Nhiệm vụ
1	Đình Văn Chính	TP KH-CN	Trưởng Ban thư ký
2	Trần Thái Hà	Phó phòng KH-CN	Thư ký
3	Lã Văn Mến	Phó phòng Đào tạo	Thư ký
4	Nguyễn Tiên phúc	Phó phòng TC-CTSV	Thư ký
5	Vũ Tiến Vân	Trưởng phòng HC-TH	Thư ký

*(Danh sách có 5 người)*

## DANH SÁCH CÁC NHÓM CÔNG TÁC CHUYÊN TRÁCH

(Kèm theo QĐ số:48/TC-CTSV, ngày 20/3/ 2008 của Hiệu trưởng trường CĐSP ND)

<b>STT</b>	<b>Họ và tên</b>	<b>Chức danh, chức vụ</b>	<b>Nhiệm vụ</b>
Nhóm 1	1. Trần Duy Hưng.	Phó Hiệu trưởng	Nhóm trưởng
	2. Vũ Tiến Vân	Trưởng phòng HC-TH	Thư ký
	3. Trần Văn Tuyết	CN Khoa CBQL	Ủy viên
Nhóm 2	1. Nguyễn Ngọc Báu	Trưởng phòng TC - CTSV	Nhóm trưởng
	2. Nguyễn Tiến Phúc	Phó phòng TC - CTSV	Thư ký
	3. Nguyễn Đình Chiến	Phó phòng TC - CTSV	Ủy viên
Nhóm 3	1. Trần Đình Duy	Trưởng phòng Đào tạo	Nhóm trưởng
	2. Lã Văn Mến	Phó phòng Đào tạo	Thư ký
	3. Vũ Đức Thắng	Chủ nhiệm khoa Tự nhiên	Ủy viên
	4. Bùi Thanh Thủy	Chủ tịch HSV	Ủy viên
Nhóm 4	1. Đinh Văn Chính	Trưởng phòng KH - CN	Nhóm trưởng
	2. Trần Thái Hà	Phó phòng KH - CN	Thư ký
	3. Phạm Thanh Liêm	KT Trưởng, TT KH-TC	Ủy viên

## PHÂN CÔNG NHIỆM VỤ CÁC NHÓM

Nhóm	Nhiệm vụ của nhóm	Ghi chú
1	<b>Tiêu chuẩn 1: Sức mạng</b> <b>Tiêu chuẩn 10: Quan hệ xã hội</b>	<b>2 tiêu chí</b> <b>2</b>
2	<b>Tiêu chuẩn 2: Tổ chức-Quản lý</b> <b>Tiêu chuẩn 5: GV, CB, CNV</b>	<b>9</b> <b>7</b>
3	<b>Tiêu chuẩn 3: Chương trình đào tạo</b> <b>Tiêu chuẩn 4: Các hoạt động đào tạo</b> <b>Tiêu chuẩn 6: Người học</b>	<b>6</b> <b>9</b> <b>4</b>
4	<b>Tiêu chuẩn 7: NCKH</b> <b>Tiêu chuẩn 8: TV, TB, cơ sở VC</b> <b>Tiêu chuẩn 9: Tài chính và QLTC</b>	<b>5</b> <b>8</b> <b>3</b>

Nam Định, ngày 24 tháng 3 năm 2008

## KẾ HOẠCH TỰ ĐÁNH GIÁ

### 1. Mục đích tự đánh giá

Nhằm cải tiến, nâng cao chất lượng đào tạo và để đăng ký kiểm định chất lượng.

### 2. Phạm vi tự đánh giá

Các hoạt động của trường cao đẳng sư phạm theo 10 tiêu chuẩn đánh giá chất lượng trong một chu kỳ kiểm định chất lượng.

### 3. Hội đồng tự đánh giá

#### 3.1. Thành phần Hội đồng tự đánh giá

Hội đồng tự đánh giá được thành lập theo Quyết định số 48 ngày 20 tháng 3 năm 2008 của Hiệu trưởng Trường CĐSP Nam Định Hội đồng gồm có 13 thành viên (danh sách kèm theo).

#### 3.2. Ban thư ký giúp việc và các nhóm công tác chuyên trách (danh sách kèm theo)

#### 3.3. Phân công thực hiện

STT	Tiêu chuẩn	Nhóm chịu trách nhiệm	Thời gian thu thập thông tin và minh chứng	Ghi chú
1	1	1	Tháng 4, 5/2008	
2	2	2	Tháng 4, 5/2008	
3	3	3	Tháng 4, 5/2008	
4	4	3	Tháng 4, 5/2008	
5	5	2	Tháng 4, 5/2008	
6	6	3	Tháng 4, 5/2008	
7	7	4	Tháng 4, 5/2008	
8	8	4	Tháng 4, 5/2008	
9	9	4	Tháng 4, 5/2008	
10	10	1	Tháng 4, 5/2008	

### 4. Kế hoạch huy động các nguồn lực

Xác định các nguồn nhân lực, cơ sở vật chất và tài chính cần huy động hoặc cung cấp cho từng hoạt động tự đánh giá, thời gian cần được cung cấp.

#### 4.1. Hoạt động 1

Tổ chức thành lập Hội đồng, Hội đồng triển khai các cuộc họp chung của Hội đồng để phân công trách nhiệm cho các thành viên. Hội đồng tự đánh giá phân công nhóm và giao nhiệm vụ cho các nhóm, lập kế hoạch công tác cho quá trình tự đánh giá.

STT	Các loại nguồn lực cần được huy động/cung cấp	Thời gian cần huy động	Ghi chú
1	Giấy, mực, các đồ dùng văn phòng 2.000.000đ.	3/ 2008	
2	Công viết các báo cáo: 100.000đ/bc x 30 bc (một cuộc họp 2 bc) = 3.000.000đ.	3/2008	
3	Vật chất phục vụ: 200.000đ x 15 cuộc họp = 3.000.000đ.	3/2008	

#### **4.2. Hoạt động 2**

Tổ chức các hội nghị tập huấn, Hội thảo (dự kiến 2 đợt, mỗi đợt 3 ngày, đợt 1: 15 người; đợt 2: 30 )

Kinh phí phục vụ cho; văn phòng phẩm, báo cáo viên, nước uống, bồi dưỡng cho cán bộ tham gia tập huấn.

Tổng số : 7.000.000đ.

#### **4.3. Hoạt động 3**

Xây dựng phiếu điều tra thông tin

STT	Các loại nguồn lực cần được huy động/cung cấp	Thời gian cần huy động	Ghi chú
1	Văn phòng phẩm (giấy, mực in ấn văn bản...): 2.000.000đ	4/2008	
2	Công xây dựng phiếu: 30 phiếu (30 tiêu chí hỏi trở lên) x 150.000đ/ phiếu	4/2008	

#### **4.4. Hoạt động 4**

##### Thu thập minh chứng lần 1

##### 4.4.1. Tiêu chuẩn 1

Kinh phí cho thu thập minh chứng: 200.000đ x 2 tiêu chí = 400.000đ

##### 4.4.2. Tiêu chuẩn 2

Kinh phí cho thu thập minh chứng: 200.000đ x 13 tiêu chí = 2.600.000đ

##### 4.4.3. Tiêu chuẩn 3

Kinh phí cho thu thập minh chứng: 200.000đ x 5 tiêu chí = 1.000.000đ

##### 4.4.4. Tiêu chuẩn 4

Kinh phí cho thu thập minh chứng: 200.000đ x 8 tiêu chí = 1.600.000đ

##### 4.4.5. Tiêu chuẩn 5

Kinh phí cho thu thập minh chứng: 200.000đ x 8 tiêu chí = 1.600.000đ

##### 4.4.6. Tiêu chuẩn 6

Kinh phí cho thu thập minh chứng: 200.000đ x 7 tiêu chí = 1.400.000đ

#### 4.4.7. Tiêu chuẩn 7

Kinh phí cho thu thập minh chứng: 200.000đ x 5 tiêu chí = 1.000.000đ

#### 4.4.8. Tiêu chuẩn 8

Kinh phí cho thu thập minh chứng: 200.000đ x 7 tiêu chí = 1.400.000đ

#### 4.4.9. Tiêu chuẩn 9

Kinh phí cho thu thập minh chứng: 200.000đ x 3 tiêu chí = 600.000đ

#### 4.4.10. Tiêu chuẩn 10

Kinh phí cho thu thập minh chứng: 200.000đ x 2 tiêu chí = 400.000đ

### **4.5. Hoạt động 5**

Phân tích, xử lý thông tin

- Văn phòng phẩm 1.000.000đ

- Công xử lý thông tin

15ngày x 20ngày x 40.000đ/1công = 12.000.000đ

### **5. Công cụ đánh giá**

Sử dụng Bộ tiêu chuẩn đánh giá chất lượng và các tài liệu hướng dẫn khác do Cục Khảo thí & Kiểm định chất lượng giáo dục, bộ Giáo dục đào tạo ban hành.

### **6. Kế hoạch thu thập thông tin ở ngoài trường**

STT	Thông tin cần thu thập	Nguồn cung cấp	Thời gian cần	Ghi chú
1	- Hồ sơ phân công tác cho giáo sinh hàng năm	- Sở Nội vụ - Sở Giáo dục - Phòng Giáo dục...	5/2008	
2	Số giáo sinh ra trường có việc làm	- Sở Nội vụ - Sở Giáo dục - Phòng Giáo dục	5/2008	
3	- Văn bản, chính sách, chế độ đối với Giáo sinh đọc phân công tác	- Sở Nội vụ - Sở Giáo dục - Phòng Giáo dục	5/2008	

### **7. Kế hoạch trao đổi kinh nghiệm, học tập tự đánh giá**

( Trao đổi kinh nghiệm, học tập công tác tự đánh giá với trường CĐSP Thái bình)

- Thời gian: Tháng 5/2008

- Hội đồng tự đánh giá CĐSP ND trao đổi kinh nghiệm học tập công tác tự đánh giá với CĐSP TB tại trường CĐSP TB. ( CĐSP TB là đơn vị triển khai công tác tự đánh giá đợt 1 và đã được Cục KT&KĐCL tập huấn)



## 8. Thời gian biểu

Thời gian thực hiện tự đánh giá (khoảng 6 tháng), theo lịch trình sau:

<b>Thời gian</b>	<b>Các hoạt động</b>
<b>Tuần 1 - 2</b> <b>Từ 21/3/2008</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Hội đồng Lãnh đạo nhà trường để thảo luận mục đích, phạm vi, thời gian biểu và xác định các thành viên HĐTĐG;</li><li>• Ra quyết định thành lập Hội đồng tự đánh giá;</li><li>• Hội đồng tự đánh giá đề:<ul style="list-style-type: none"><li>- Công bố quyết định thành lập Hội đồng tự đánh giá;</li><li>- Thảo luận và phân công nhiệm vụ cho các thành viên</li><li>- Phân công dự thảo kế hoạch tự đánh giá;</li><li>- Phân nhóm công tác chuyên trách .</li></ul></li><li>• Tiến hành dự thảo kế hoạch tự đánh giá.</li></ul>
<b>Tuần 3 – 4</b> <b>4/2008</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Phổ biến chủ trương triển khai tự đánh giá đến toàn thể cán bộ, giảng viên, nhân viên và sinh viên nhà trường (thông qua các khoa, phòng, ban...)</li><li>• Tổ chức Hội thảo về chuyên môn, nghiệp vụ triển khai tự đánh giá cho các thành viên của Hội đồng tự đánh giá</li><li>• Hội đồng tự đánh giá đề:<ul style="list-style-type: none"><li>- Thảo luận về việc phân công nhiệm vụ cho các thành viên Hội đồng<ul style="list-style-type: none"><li>- Thảo luận về bản dự thảo kế hoạch tự đánh giá</li><li>- Thảo luận về việc dự kiến nhóm công tác chuyên trách để giúp các thành viên của Hội đồng thực hiện trách nhiệm được giao</li></ul></li></ul></li><li>• Hoàn thành bản dự thảo kế hoạch tự đánh giá.</li></ul>
<b>Tuần 5</b> <b>4/2008</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Hội đồng tự đánh giá đề công bố:<ul style="list-style-type: none"><li>- Bản kế hoạch tự đánh giá đã được phê duyệt</li><li>- Bản phân công nhiệm vụ cho từng thành viên Hội đồng</li><li>- Nhóm công tác chuyên trách giúp việc cho Hội đồng</li></ul></li></ul>
<b>Tuần 6 – 12</b> <b>Tháng 5 và</b> <b>tháng 6/2008</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Trao đổi kinh nghiệm, học tập công tác tự đánh giá với CĐSP TB</li><li>• Phân công chuẩn bị đề cương báo cáo tự đánh giá</li><li>• Thu thập thông tin và minh chứng</li><li>• Mã hoá các thông tin và minh chứng thu được</li><li>• Mô tả thông tin và minh chứng thu được</li><li>• Phân tích, lý giải các kết quả đạt được</li></ul>
<b>Tuần 13</b> <b>Tuần 1</b> <b>tháng 7/2008</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Hội đồng tự đánh giá đề:<ul style="list-style-type: none"><li>- Xác định các vấn đề phát sinh từ các thông tin và minh chứng thu được</li><li>- Xác định nhu cầu thu thập thông tin bổ sung</li></ul></li></ul>

- Điều chỉnh đề cương báo cáo tự đánh giá và xây dựng đề cương chi tiết
- Viết báo cáo đánh giá từng tiêu chí (các nhóm thực hiện)

<b>Tuần 14</b> <b>7/2008</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Thu thập, xử lý thông tin bổ sung (nếu cần thiết)</li> <li>• Ban thư ký lập bảng thống kê các minh chứng cho b/c tổng hợp</li> <li>• Hội đồng tự đánh giá đề: Thông qua đề cương chi tiết báo cáo tự đánh giá</li> </ul>
<b>Tuần 15</b> <b>tuần 1 tháng</b> <b>8/2008</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Viết báo cáo dự thảo</li> <li>• Thông qua báo cáo dự thảo trước hội đồng TĐG</li> <li>• Nộp báo cáo dự thảo cho cục KT&amp;KĐCL</li> </ul>
<hr/>	
<b>Tuần 16 – 17</b> <b>(tuần 2 và 3</b> <b>8/2008</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Thu thập thông tin bổ sung (nếu cần thiết)</li> <li>• Kiểm tra lại các thông tin và minh chứng được sử dụng trong báo cáo tự đánh giá</li> <li>• Hội đồng tự đánh giá đề thảo luận, báo cáo tự đánh giá</li> </ul>
<b>Tuần 18 – 19</b> <b>2 tuần đầu</b> <b>tháng 2/2009</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hội đồng tự đánh giá họp với các khoa, bộ môn, phòng, ban... để thảo luận về báo cáo tự đánh giá, xin các ý kiến góp ý</li> </ul>
<b>Tuần 20 – 21</b> <b>tuần 3, 4</b> <b>tháng 2/2009</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hội đồng tự đánh giá đề thông qua bản báo cáo tự đánh giá đã sửa chữa</li> <li>• Công bố báo cáo tự đánh giá trong nội bộ nhà trường và thu thập các ý kiến đóng góp</li> </ul>
<b>Tuần 22</b> <b>T1, 3/2009</b>	Xử lý các ý kiến đóng góp và hoàn thiện bản báo cáo tự đánh giá
<b>Tuần 23</b> <b>T2, 3/2009</b>	Công bố bản báo cáo tự đánh giá đã hoàn thiện (trong nội bộ nhà trường)
<b>Tuần 24</b> <b>T3, 3/2009</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tập hợp các ý kiến đóng góp cho quy trình tự đánh giá, các biểu mẫu và các phần khác của tài liệu hướng dẫn.</li> <li>• Nộp bản báo cáo tự đánh giá.</li> </ul>

## Phụ lục 8: TỔNG HỢP KẾT QUẢ TỰ ĐÁNH GIÁ

Mã trường:	
Tên trường:	
Khối ngành:	
Ngày tự đánh giá:	

Các mức đánh giá:

Đ: Đạt    C: Chưa đạt    KĐG: Không đánh giá

<b>Tiêu chuẩn 1: Sứ mạng trường CDSP ND</b>			
1.1			
1.2			
<b>Tiêu chuẩn 2: Tổ chức - Quản lý</b>			
2.1			
2.2			
2.3			
2.4			
2.5			
2.6			
2.7			
2.8			
2.9			
<b>Tiêu chuẩn 3: Chương trình đào tạo</b>			
3.1			
3.2			
3.3			
3.4			
3.5			
3.6			
<b>Tiêu chuẩn 4: Các hoạt động đào tạo</b>			
4.1			
4.2			
4.3			
4.4			
4.5			
4.6			
4.7			
4.8			
4.9			
<b>Tiêu chuẩn 5: Giảng viên, cán bộ, công nhân viên</b>			
5.1			
5.2			
5.3			
5.4			

5.5			
5.6			
5.7			
<b>Tiêu chuẩn 6: Người học</b>			
6.1			
6.2			
6.3			
6.4			
<b>Tiêu chuẩn 7: Nghiên cứu khoa học</b>			
7.1			
7.2			
7.3			
7.4			
7.5			
<b>Tiêu chuẩn 8: Thư viện, thiết bị, cơ sở vật chất</b>			
8.1			
8.2			
8.3			
8.4			
8.5			
8.6			
8.7			
8.8			
<b>Tiêu chuẩn 9: Tài chính và quản lý tài chính</b>			
9.1			
9.2			
9.3			
<b>Tiêu chuẩn 10: Quan hệ xã hội</b>			
10.1			
10.2			

(Tô đậm mức đạt được của tiêu chí)

### Tổng hợp:

Kết quả đánh giá	Đạt	Chưa đạt	Không đánh giá
Số tiêu chí/Tổng số			
Tỷ lệ %			

## DANH MỤC VÀ MÃ MINH CHỨNG

<b>Mã minh chứng</b>	<b>Tên minh chứng</b>	<b>Số, ngày/tháng ban hành</b>	<b>Nơi ban hành</b>	<b>Ghi chú</b>

**Chủ tịch hội đồng tự đánh giá**