

SỞ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO NAM ĐỊNH
TRƯỜNG CAO ĐẲNG SƯ PHẠM NAM ĐỊNH

BÁO CÁO TỰ ĐÁNH GIÁ
TRONG KIỂM ĐỊNH CHẤT LƯỢNG GIÁO DỤC TRƯỜNG CAO ĐẲNG

Nam Định, năm 2013

PHẦN I. CƠ SỞ DỮ LIỆU

KIỂM ĐỊNH CHẤT LƯỢNG GIÁO DỤC TRƯỜNG CAO ĐẲNG

Thời điểm báo cáo: tính đến ngày 30/12 /2012.

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: Nam Dinh teachers' training college.

2. Tên viết tắt của trường:

Tiếng Việt: CĐSPND.

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: Webcdspnd@gmail.com. Website: cdspnd.edu.vn.

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.

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

10. Loại hình trường đào tạo:

Công lập Bán công Dân lập Tư thục

II. Giới thiệu khái quát về nhà trường

11. Khái quát về lịch sử phát triển, tóm tắt thành tích nổi bật của trường:

Năm 1959, trường Sư phạm trung cấp liên khu III được thành lập.

Từ 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, trường 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 CDSP và bồi dưỡng cán bộ quản lý giáo dục cho tỉnh Nam Định.

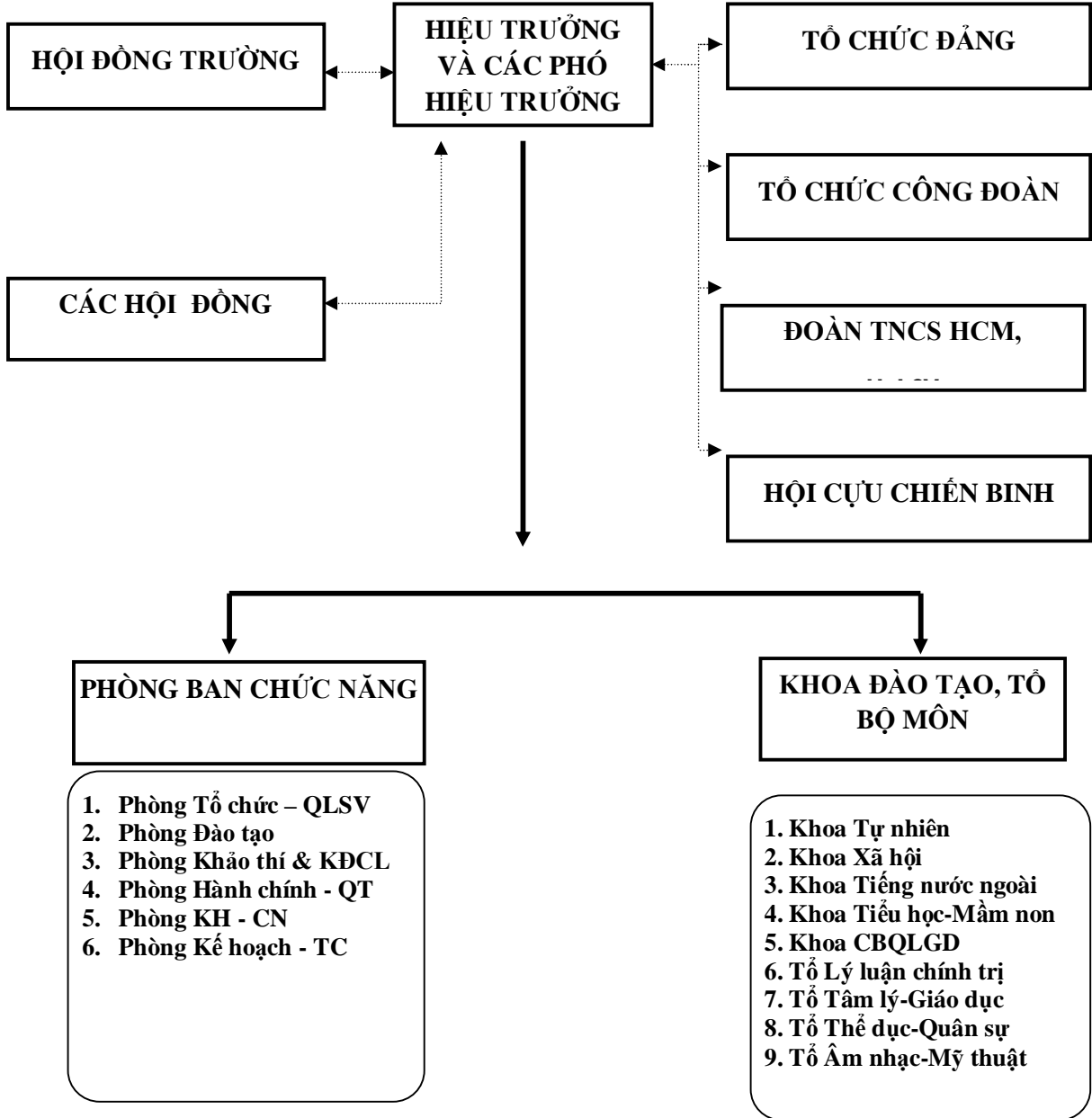
Trường CDSP Nam Định bắt đầu đào tạo bậc CDSP từ năm 1978 theo quyết định của Thủ tướng Chính phủ.

Hiện nay, nhà trường bao gồm 5 khoa, 4 tổ trực thuộc, đào tạo 16 ngành với 1600 học sinh sinh viên

12. Cơ cấu tổ chức hành chính của nhà trường (vẽ sơ đồ mô tả tổ chức hành chính của nhà trường):

SƠ ĐỒ CƠ CẤU TỔ CHỨC TRƯỜNG CAO ĐẲNG

SƯ PHẠM NAM ĐỊNH



13. 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 Tinh	Thạc sỹ; P Hiệu trưởng	
3. Phó hiệu trưởng	Trần Duy Hưng	Thạc sỹ; P Hiệu trưởng	
4. Đảng uỷ	Nguyễn Văn Tinh	Thạc sỹ; BT đảng uỷ	
5. Công đoàn trường	Nguyễn Văn Long	Thạc sỹ; CT CĐ trường	
6. Đoàn TNCS HCM	Trần Thị Tuyết Lan	Thạc sỹ; BT Đoàn trường	
7. Phòng Đào tạo	Lã Văn Mến	Tiến sỹ; TP Đào tạo	
8. Phòng Khảo thí &K ĐCL	Trần Đình Duy	Thạc sỹ; TP Khảo thí & KĐCL	
9. Phòng TC-QLSV	Nguyễn Ngọc Báu	Cử nhân; TP TCQLSV	
10. Phòng KH-CN	Đình Văn Chính	Cử nhân; TP KH-CN	
11. Phòng HC-QT	Vũ Tiến Vân	Thạc sỹ; TP HC-TH	
13. Phòng KH-TC	Hoàng Thị Thành	Trung cấp; Q.Trưởng phòng	
14. Khoa Tự nhiên	Vũ Đức Thắng	Thạc sỹ; Chủ nhiệm khoa	
15. Khoa Xã hội	Bùi Quốc Việt	Cử nhân; Chủ nhiệm khoa	
16. Khoa Tiếng nước ngoài	Nguyễn Văn Sính	Cử nhân; Q Chủ nhiệm khoa	
17. Khoa Tiểu học-	Bùi Như Lạc	Thạc sỹ; Chủ nhiệm khoa	

Mầm non			
18. Khoa Cán bộ QLGD	Trần Văn Tuyết	Cử nhân; Chủ nhiệm khoa	
19. Tổ Lý luận chính trị	Nguyễn Văn Trần	Cử nhân; Tổ trưởng	
20. Tổ Tâm lý –Giáo dục	Nguyễn Thị Mơ	Thạc sỹ; Tổ trưởng	
21. Tổ Thể dục – Quân sự	Lê Hồng Cương	Thạc sỹ; Tổ trưởng	
22. Tổ Âm nhạc-Mỹ thuật	Nguyễn Thị Huệ	Cử nhân, Tổ trưởng	

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

Số lượng ngành đào tạo cao đẳng: 16

Số lượng ngành (chuyên ngành) đào tạo khác (đề nghị nêu rõ): 2 (Trung cấp Mầm non; Trung cấp tiểu học).

15. Các loại hình đào tạo của nhà trường (đánh dấu X vào các ô tương ứng):

	Có	Không
Chính quy	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Không chính quy	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Từ xa	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Liên kết đào tạo với nước ngoài	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Liên kết đào tạo trong nước	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

16. Tổng số các khoa đào tạo: 5.

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
I	Cán bộ cơ hữu¹ <i>Trong đó:</i>			
I.1	Cán bộ trong biên chế	71	87	158
I.2	Cán bộ hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn	6	5	11
II	Các cán bộ khác Hợp đồng ngắn hạn (dưới 1 năm, bao gồm cả giảng viên thỉnh giảng ²)	0	0	0
	Tổng số	77	92	169

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

Số TT	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 ³ trực tiếp giảng dạy	Giảng viên kiêm nhiệm là cán bộ quản lý		

¹ Cán bộ cơ hữu là cán bộ quản lý, giảng viên, nhân viên trong biên chế (đối với các trường công lập) và cán bộ hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) hoặc cán bộ hợp đồng không xác định thời hạn theo quy định của Luật lao động sửa đổi.

² Giảng viên thỉnh giảng là cán bộ ở các cơ quan khác hoặc cán bộ nghỉ hưu hoặc diện tự do được nhà trường mời tham gia giảng dạy theo những chuyên đề, khoá học ngắn hạn, môn học, thông thường được ký các hợp đồng thời vụ, hợp đồng ngắn hạn (dưới 1 năm) theo quy định của Luật lao động sửa đổi.

³ Hợp đồng dài hạn (sử dụng ở đây) bao gồm hợp đồng dài hạn (từ 1 năm trở lên) và hợp đồng không xác định thời hạn

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1	Giáo sư, Viện sĩ	0	0	0	0	0	0
2	Phó Giáo sư	0	0	0	0	0	0
3	Tiến sĩ khoa học	0	0	0	0	0	0
4	Tiến sĩ	2	0	0	2	0	0
5	Thạc sĩ	62	40	0	22	0	0
6	Đại học	67	53	1	13	0	0
7	Cao đẳng	0	0	0	0	0	0
8	Trình độ khác	0	0	0	0	0	0
	Tổng số	131	93	1	37	0	0

Tỷ lệ giảng viên cơ hữu trên tổng số cán bộ cơ hữu: 55,6%

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	Trình độ, học vị, chức danh	Hệ số quy đổi	Số lượng giảng viên	Giảng viên cơ hữu			GV thỉnh giảng	GV quốc tế	GV quy đổi
				GV trong biên chế trực tiếp giảng dạy	GV hợp đồng dài hạn trực tiếp giảng dạy	GV 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	Giáo sư,	3,0	0	0	0	0	0	0	0

	Viện sĩ								
2	Phó Giáo sư	2,5	0	0	0	0	0	0	0
3	Tiến sĩ khoa học	3,0	0	0	0	0	0	0	0
4	Tiến sĩ	2,0	2	0	0	2	0	0	1,2
5	Thạc sĩ	1,3	62	40	0	22	0	0	60.58
6	Đại học	1,0	67	53	1	13	0	0	57.9
7	Cao đẳng	0,5	0	0	0	0	0	0	0
8	Trình độ khác	0,2	0	0	0	0	0	0	0
	Tổng		131	93	1	37	0	0	119.68

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

ST T	Trình độ / học vị	Số lượng, người	Tỷ lệ (%)	Phân loại theo giới tính		Phân loại theo tuổi				
				Nam	Nữ	< 30	30-40	41-50	51-60	> 60
1	Giáo sư, Viện sĩ	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	Phó Giáo sư	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	Tiến sĩ khoa học	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	Tiến sĩ	0	0	0	0	0	0	0	0	0

5	Thạc sĩ	40		12	28	15	17	5	3	0
6	Đại học	54		19	35	25	13	11	5	0
7	Cao đẳng	0	0	0	0	0	0	0	0	0
8	Trình độ khác	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Tổng	94	0	31	63	40	30	16	8	0

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)	14	85
2	Thường sử dụng (trên 60-80% thời gian của công việc)	70	10
3	Đôi khi sử dụng (trên 40-60% thời gian của công việc)	10	5
4	Ít khi sử dụng (trên 20-40% thời gian của công việc)	6	0
5	Hiếm khi sử dụng hoặc không sử dụng (0-20% thời gian của công việc)	0	0
6	Tổng		

20.2 Tuổi trung bình của giảng viên cơ hữu: 36.5 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: 0% (không kể giảng viên có trình độ tiến sĩ làm công tác quản lý kiêm nhiệm giảng dạy)

20.4 Tỷ lệ giảng viên cơ hữu có trình độ thạc sĩ trên tổng số giảng viên cơ hữu của nhà trường: 42,5% (không kể những giảng viên có trình độ thạc sĩ làm công tác quản lý kiêm nhiệm giảng dạy).

IV. Người học

21. Tổng số học sinh đăng ký dự thi vào trường, số sinh viên/học sinh 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/học sinh được tuyển	Số lượng sinh viên/học sinh quốc tế nhập học (người)
Cao đẳng				1300			0
2009		525		379			
2010		404		344			
2011		454		312			
2012		515		365			
TCCN							
2009		80		73			
2010		270		253			
2011.		207		171			
2012		362		345			

Số lượng sinh viên/học sinh hệ chính quy đang học tập tại trường (theo hướng dẫn tại công văn số 1325/BGDĐT ngày 09/02/2007): 1219 người

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

Đơn vị: người

Các tiêu chí	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013
1. Sinh viên cao đẳng				
Trong đó:				
Hệ chính quy	379	344	312	365
Hệ không chính quy				
2. Học sinh TCCN				
Trong đó:				
Hệ chính quy	73	253	171	345
Hệ không chính quy	0	0	0	0

Tổng số sinh viên/học sinh chính quy (chưa quy đổi) 1537 người.

Tổng số sinh viên/học sinh quy đổi (theo hướng dẫn tại công văn số 1325/BGDĐT ngày 09/02/2007) 1219 người.

Tỷ lệ sinh viên/học sinh trên giảng viên (sau khi quy đổi) %: 9,3

23. Số sinh viên/học sinh quốc tế nhập học trong 4 năm gần đây: *Đơn vị: người*

	Năm học			
	2009-2010.	2010-2011.	2011-2012.	2012-2013.
Số lượng	0	0	0	0
Tỷ lệ (%) trên tổng số sinh viên/học sinh quy đổi	0	0	0	0

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

Các tiêu chí	2008-	2009-	2010-	2011-
	2009.	2010.	2011.	2012.
1. Tổng diện tích phòng ở (m ²)	2.8947 ha	2.8947 ha	2.8947 ha	2.8947 ha
2. Sinh viên/học sinh có nhu cầu về phòng ở (trong và ngoài ký túc xá), người				
3. Số lượng sinh viên/học sinh được ở trong ký túc xá, người				
4. Tỷ số diện tích trên đầu sinh viên/học sinh ở trong ký túc xá, m ² /người				

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

Số lượng	Năm học			
	2008- 2009.	2009-2010.	2010- 2011.	2011- 2012.
Tỷ lệ (%) trên tổng số sinh viên/học sinh quy đổi				

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

Đơn vị: người

Các tiêu chí	Năm tốt nghiệp			
	2008- 2009.	2009- 2010.	2010- 2011.	2011- 2012.
1. Sinh viên tốt nghiệp cao đẳng	628	909	589	943
Trong đó:				

Hệ chính quy	298	364	263	354
Hệ không chính quy	330	545	326	589
2. Học sinh tốt nghiệp TCCN	53		73	253
Trong đó:				
Hệ chính quy			73	253
Hệ không chính quy	53			

(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 cao đẳng hệ chính quy:

Các tiêu chí	Năm tốt nghiệp			
	2008- 2009.	2009- 2010.	2010- 2011.	2011- 2012.
1. Số lượng sinh viên tốt nghiệp (người)	628	909	589	943
2. Tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp so với số tuyển vào (%)	83%	87%	90%	91%
3. Đánh giá của sinh viên tốt nghiệp về chất lượng đào tạo của nhà trường: A. Nhà trường không điều tra về vấn đề này → chuyển xuống câu 4 B. Nhà trường có điều tra về vấn đề này → điền các thông tin dưới đây				
3.1 Tỷ lệ sinh viên trả lời đã học được những kiến thức và kỹ năng cần thiết cho công việc theo ngành tốt nghiệp (%)	100	100	100	100
3.2 Tỷ lệ sinh viên trả lời <i>chỉ học được một phần</i> kiến thức và kỹ năng cần thiết cho công việc theo ngành tốt nghiệp (%)	0	0	0	0
3.3 Tỷ lệ sinh viên trả lời <i>KHÔNG</i> học được những kiến thức và kỹ năng cần thiết cho công việc theo ngành tốt nghiệp	0	0	0	0

<p>4. Sinh viên có việc làm trong năm đầu tiên sau khi tốt nghiệp:</p> <p>A. Nhà trường không điều tra về vấn đề này → chuyển xuống câu 5</p> <p>B. Nhà trường có điều tra về vấn đề này → điền các thông tin dưới đây</p>				
<p>4.1 Tỷ lệ sinh viên có việc làm đúng ngành đào tạo (%)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sau 6 tháng tốt nghiệp - Sau 12 tháng tốt nghiệp 				
<p>4.2 Tỷ lệ sinh viên có việc làm trái ngành đào tạo (%)</p>				
<p>4.3 Thu nhập bình quân/tháng của sinh viên có việc làm</p>				
<p>5. Đánh giá của nhà tuyển dụng về sinh viên tốt nghiệp có việc làm đúng ngành đào tạo:</p> <p>A. Nhà trường không điều tra về vấn đề này → chuyển xuống kết thúc bảng này</p> <p>B. Nhà trường có điều tra về vấn đề này → điền các thông tin dưới đây</p>				
<p>5.1 Tỷ lệ sinh viên đáp ứng yêu cầu của công việc, có thể sử dụng được ngay (%)</p>				
<p>5.2 Tỷ lệ sinh viên cơ bản đáp ứng yêu cầu của công việc, nhưng phải đào tạo thêm (%)</p>				
<p>5.3 Tỷ lệ sinh viên phải được đào tạo lại hoặc đào tạo bổ sung ít nhất 6 tháng (%)</p>				

Ghi chú:

- Sinh viên tốt nghiệp là sinh viên có đủ điều kiện để được công nhận tốt nghiệp theo

quy định, kể cả những sinh viên chưa nhận được bằng tốt nghiệp.

- Sinh viên có việc làm là sinh viên tìm được việc làm hoặc tạo được việc làm.

- Năm đầu tiên sau khi tốt nghiệp: 12 tháng kể từ ngày tốt nghiệp.

- Các mục bỏ trống đều được xem là nhà trường không điều tra về việc này.

28. Tình trạng tốt nghiệp của học sinh TCCN hệ chính quy:

Các tiêu chí	Năm tốt nghiệp			
	2008- 2009.	2009- 2010	2010- 2011.	2011- 2012.
1. Số lượng học sinh tốt nghiệp (người)				
2. Tỷ lệ học sinh tốt nghiệp so với số tuyển vào (%)				
3. Đánh giá của học sinh tốt nghiệp chất lượng đào tạo của nhà trường: A. Nhà trường không điều tra về vấn đề này → chuyển xuống câu 4 B. Nhà trường có điều tra về vấn đề này → điền các thông tin dưới đây				
3.1 Tỷ lệ học sinh trả lời đã học được những kiến thức và kỹ năng cần thiết cho công việc theo ngành tốt nghiệp (%)				
3.2 Tỷ lệ học sinh trả lời <i>chỉ học được một phần</i> kiến thức và kỹ năng cần thiết cho công việc theo ngành tốt nghiệp (%)				
3.3 Tỷ lệ học sinh trả lời <i>KHÔNG</i> học được những kiến thức và kỹ năng cần thiết cho công việc theo ngành tốt nghiệp				
4. Học sinh có việc làm trong năm đầu tiên sau khi tốt nghiệp:				

<p>A. Nhà trường không điều tra về vấn đề này → chuyển xuống câu 5</p> <p>B. Nhà trường có điều tra về vấn đề này → điền các thông tin dưới đây</p>				
<p>4.1 Tỷ lệ học sinh có việc làm đúng ngành đào tạo (%)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sau 6 tháng tốt nghiệp - Sau 12 tháng tốt nghiệp 				
<p>4.2 Tỷ lệ học sinh có việc làm trái ngành đào tạo (%)</p>				
<p>4.3 Thu nhập bình quân/tháng của học sinh có việc làm</p>				
<p>5. Đánh giá của nhà tuyển dụng về học sinh tốt nghiệp có việc làm đúng ngành đào tạo:</p> <p>A. Nhà trường không điều tra về vấn đề này → chuyển xuống và kết thúc bảng này</p> <p>B. Nhà trường có điều tra về vấn đề này → điền các thông tin dưới đây</p>				
<p>5.1 Tỷ lệ học sinh đáp ứng yêu cầu của công việc, có thể sử dụng được ngay (%)</p>				
<p>5.2 Tỷ lệ học sinh cơ bản đáp ứng yêu cầu của công việc, nhưng phải đào tạo thêm (%)</p>				
<p>5.3 Tỷ lệ học sinh phải được đào tạo lại hoặc đào tạo bổ sung ít nhất 6 tháng (%)</p>				

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 từ năm 2009 - 2012

STT	PHÂN LOẠI ĐỀ TÀI	SỐ LƯỢNG				
		2009	2010	2011	2012	Tổng
1	Đề tài cấp NN					
2	Đề tài cấp Bộ					
3	Đề tài cấp tỉnh					
4	Đề tài cấp trường	1	1	4	3	9
5	Đề tài cấp khoa	3	5	1	2	11
6	Đề tài cấp tổ	5	3	3	4	15
7	Tổng:	9	9	8	9	35

30. Số lượng cán bộ, giảng viên của nhà trường tham gia thực hiện đề tài khoa học trong giai đoạn từ năm 2009 đến năm 2012

SỐ LƯỢNG ĐỀ TÀI	SỐ LƯỢNG CÁN BỘ THAM GIA					
	CẤP NN	CẤP BỘ	CẤP TỈNH	CẤP TRƯỜNG	CẤP KHOA	CẤP TỔ
4 đề tài						
3 đề tài						
2 đề tài				1	2	
1 đề tài				7	7	15

Tổng số CB, GV tham gia				8	9	15
----------------------------	--	--	--	----------	----------	-----------

31. Số lượng bài của cán bộ, giảng viên được đăng tạp chí khoa học quốc tế, Tạp chí khoa học cấp ngành trong nước trong giai đoạn từ năm 2009 đến năm 2012

ST T	PHÂN LOẠI TẠP CHÍ	SỐ LƯỢNG				
		2009	2010	2011	2012	tổng
1	Tạp chí khoa học quốc tế					
2	TCKH cấp ngành trong nước	3	2	6	15	26

4. Số lượng các cán bộ, giảng viên của nhà trường có báo cáo được đăng tạp chí khoa học quốc tế, Tạp chí khoa học cấp ngành trong nước từ năm 2009 đến năm 2012

Số lượng CB, GV có bài đăng trên Tạp chí	NƠI ĐĂNG	
	Tạp chí khoa học quốc tế	Tạp chí trong nước
4 bài báo		1
3 bài báo		2
2 bài báo		1
1 bài báo		14

32. Số lượng Báo cáo khoa học do CB, GV của nhà trường báo cáo tại các Hội nghị, Hội thảo được đăng toàn văn trong các tuyển tập công trình hay Kỷ yếu trong giai đoạn 2009 - 2012

STT	PHÂN LOẠI HỘI THẢO	SỐ LƯỢNG				
		2009	2010	2011	2012	Tổng
1	Hội thảo phạm vi trường	12	45	52	39	148
2	Hội thảo ngoài trường	3	4	3	3	13

33. Số lượng các cán bộ, giảng viên của nhà trường báo cáo tại các Hội nghị, Hội thảo khoa học trong và ngoài trường được đăng toàn văn trong giai đoạn từ năm 2009 đến năm 2012

Số lượng CB, GV có báo cáo khoa học tại các Hội nghị, Hội thảo	CẤP HỘI THẢO	
	Hội thảo phạm vi trường	Hội thảo ngoài trường
4 báo cáo	8	
3 báo cáo	14	
2 báo cáo	25	3
1 báo cáo	24	7

VI. Cơ sở vật chất, thư viện, tài chính

40. Tổng diện tích đất sử dụng của trường (tính bằng m²): 2,894700 ha.

41. Diện tích sử dụng cho các hạng mục sau (tính bằng m²):

Nơi học: 8409 m² Nơi vui chơi giải trí: 1118 m²

42. Diện tích phòng học (tính bằng m²):

- Tổng diện tích phòng học: 8049 m²

- Tỷ số diện tích phòng học trên sinh viên/học sinh chính quy: 6,6

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

Năm 2009 :12.466.512 triệu

Năm 2010 :13.542.726 triệu

Năm 2011 :16.036.239 triệu

Năm 2012 : 19.407.000 triệu

VII. 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): 131

Tỷ lệ giảng viên cơ hữu trên tổng số cán bộ cơ hữu (%): 77,51%.

Tỷ lệ giảng viên cơ hữu có trình độ tiến sĩ trở lên trên tổng số giảng viên cơ hữu của nhà trường (%): 1.53%

Tỷ lệ giảng viên cơ hữu có trình độ thạc sĩ trên tổng số giảng viên cơ hữu của nhà trường (%): 47.33%.

2. Người học (sinh viên/học sinh):

Tổng số sinh viên/học sinh chính quy (người): 1537.

Tổng số sinh viên/học sinh quy đổi (người): 1219.

Tỷ số sinh viên/học sinh trên giảng viên (sau khi quy đổi): 9,3%

Tỷ lệ sinh viên/học sinh tốt nghiệp so với số tuyển vào (%): 91%

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

Tỷ lệ sinh viên/học sinh trả lời đã học được những kiến thức và kỹ năng cần thiết cho công việc theo ngành tốt nghiệp (%): 100%

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

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

Thu nhập bình quân/tháng của sinh viên/học sinh 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/học sinh đáp ứng yêu cầu của công việc, có thể sử dụng được ngay (%):.....

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

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: 12%

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

Tỷ số sách đã được xuất bản (quy đổi) trên cán bộ cơ hữu:

Tỷ số bài đăng tạp chí (quy đổi) trên cán bộ cơ hữu: 31%

Tỷ số bài báo cáo (quy đổi) trên cán bộ cơ hữu: 123%

7. Cơ sở vật chất:

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

Tỷ số diện tích phòng học trên sinh viên/học sinh chính quy: 9,3

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

PHẦN II. TỰ ĐÁNH GIÁ CỦA TRƯỜNG

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Tự đánh giá là một khâu quan trọng trong tổng thể các hoạt động kiểm định chất lượng trường cao đẳng. Với mục đích nhìn nhận lại công việc mà nhà trường đã làm được trong 4 năm qua để đưa ra những phương án thực hiện tốt hơn công việc trong thời gian tiếp theo, căn cứ vào các tiêu chuẩn kiểm định chất lượng của Bộ giáo dục và Đào tạo, trường Cao đẳng Sư phạm Nam Định thực hiện công tác Tự đánh giá chu kỳ 2009 – 2012.

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

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 và đang thực hiện 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. 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.

III. TỰ ĐÁNH GIÁ

Tiêu chuẩn 1. Sứ mạng và mục tiêu của trường cao đẳng

Mở đầu

Việc xác lập sứ mạng và mục tiêu của trường Cao đẳng Sư phạm Nam Định được căn cứ trên các văn bản pháp quy của Bộ Giáo dục và Đào tạo, các chỉ thị, nghị quyết của Tỉnh ủy, UBND tỉnh và các cơ quan, ban ngành có liên quan, đồng thời phải căn cứ thực tế vào nguồn lực của đơn vị theo kế hoạch đã được đề ra trong từng giai đoạn cụ thể. Do đó, sứ mạng và mục tiêu của nhà trường đề ra phải đảm bảo tính pháp lý và tính khả thi cao.

Tiêu chí 1.1. 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 và của ngành.

1. Mô tả

Quy chế Tổ chức và hoạt động của trường Cao đẳng Sư phạm Nam Định nêu rõ Trường Cao đẳng Sư phạm Nam Định là đơn vị sự nghiệp công lập nằm trong hệ thống giáo dục đại học thuộc hệ thống giáo dục quốc dân, hoạt động theo các quy định của Luật Giáo dục, Điều lệ trường cao đẳng [H1.01.01.01], đồng thời Quy chế cũng nêu rõ trường là cơ sở đào tạo, bồi dưỡng nhân lực thuộc lĩnh vực giáo dục có trình độ cao đẳng, trung cấp chuyên nghiệp cho tỉnh Nam Định và cả nước; liên kết đào tạo trình độ đại học; là cơ sở nghiên cứu khoa học, ứng dụng, chuyển giao công nghệ, hợp tác quốc tế về đào tạo, cung cấp nguồn nhân lực cho sự nghiệp giáo dục và các lĩnh vực phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh Nam Định và khu vực [H1.01.01.02].

Sứ mạng của trường bám sát Nghị quyết của Ban chấp hành Đảng bộ tỉnh, bám sát chức năng, nhiệm vụ đã được xác định trong quy chế tổ chức và hoạt động, căn cứ vào phương hướng nhiệm vụ của nhà trường, của BCH Đảng bộ trường. Truyền thống giáo dục, đào tạo của nhà trường vẫn được giữ vững, thành tích ngày càng được nâng cao về mặt chất lượng, từng bước đáp ứng yêu cầu đào tạo nguồn nhân lực phục vụ cho nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội ở địa phương.

2. Những điểm mạnh

- Nhà trường đã phổ biến công khai sứ mạng của nhà trường tới tất cả các thành viên trong trường và trên website.

- Có đội ngũ cán bộ quản lý từng bước khẳng định được năng lực, gắn bó trong mọi hoạt động và đào tạo của nhà trường.

- Đội ngũ giảng viên trẻ được đào tạo bài bản, trình độ chuyên môn cao, thường xuyên được bồi dưỡng, đủ sức đáp ứng mục tiêu, nhiệm vụ, sứ mạng của nhà trường.

3. Những tồn tại

- Quy mô, cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ giảng dạy chưa thực sự đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ đào tạo.

- Sự thống nhất trong việc đào tạo với tuyển dụng, sử dụng sản phẩm đầu ra còn gặp nhiều khó khăn.

4. Kế hoạch hành động

- Tăng cường đầu tư trang thiết bị phục vụ nhiệm vụ giảng dạy.

- Tiếp tục đẩy mạnh việc chuẩn hóa đội ngũ, tăng cường bồi dưỡng nghiệp vụ chuyên môn, năng lực sư phạm cho đội ngũ giảng viên đặc biệt là các giảng viên trẻ.

- Tăng cường thiết lập các mối quan hệ giữa nhà trường với các cơ quan có liên quan đặc biệt trong việc tuyển dụng, sử dụng sản phẩm đầu ra của nhà trường; tăng cường việc liên kết hợp tác đào tạo và nghiên cứu khoa học.

5. Tự đánh giá: Đạt

Tiêu chí 1.2. Mục tiêu của trường cao đẳng 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 và được triển khai thực hiện.

1. Mô tả

Mục tiêu của trường Cao đẳng Sư phạm Nam Định được xây dựng dựa trên các cơ sở: Luật Giáo dục được ban hành năm 2005 [H1.01.02.01]; Nghị quyết của BCH Đảng bộ tỉnh [H1.01.02.02]; Quy chế Tổ chức và hoạt động của trường [H1.01.02.03].

Mục tiêu chung: Đào tạo nguồn nhân lực phục vụ sự nghiệp giáo dục - đào tạo và sự phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh Nam Định [H1.01.02.04]; xây dựng trường Cao đẳng Sư phạm Nam Định trở thành cơ sở đào tạo, bồi dưỡng giáo viên, cán bộ quản lý, nhân viên các cấp học Mầm non, Tiểu học, Trung học cơ sở có chất lượng cao [H1.01.02.05]

Mục tiêu của nhà trường được cụ thể hóa, công bố rộng rãi tới từng đơn vị theo năm học, trong từng giai đoạn cụ thể và được rà soát, điều chỉnh, bổ sung bám sát chiến lược phát triển giáo dục.

2. Những điểm mạnh

- Mục tiêu của trường đã bám sát mục tiêu đào tạo trình độ Cao đẳng theo đúng các quy định của Luật Giáo dục.

- Mục tiêu của trường được cụ thể hóa trong các văn bản mang tính pháp quy, các báo cáo tổng kết của nhà trường.

- Được định kỳ rà soát, điều chỉnh, bổ sung.

3. Những tồn tại

- Cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ giảng dạy chưa thực sự đáp ứng yêu cầu.

- Đội ngũ giảng viên trẻ được đào tạo bài bản nhưng còn thiếu kinh nghiệm thực tế trong giảng dạy.

4. Kế hoạch hành động

- Tiếp tục đẩy mạnh việc chuẩn hóa đội ngũ, tăng cường bồi dưỡng nghiệp vụ chuyên môn, năng lực sư phạm cho đội ngũ giảng viên đặc biệt là các giảng viên trẻ.

- Tiếp tục tăng cường cơ sở vật chất phục vụ giảng dạy.

5. Tự đánh giá: Đạt

Tiêu chuẩn 2: Tổ chức và quản lý

Mở đầu

Hoàn thiện cơ cấu tổ chức và quản lý là tiền đề cho việc hoàn thành các mục tiêu và nhiệm vụ đề ra. Xác định rõ tầm quan trọng này, nhiều năm qua, Nhà trường đặc biệt chú trọng đến công tác tổ chức và quản lý. Đội ngũ cán bộ quản lý đảm bảo về phẩm chất đạo đức, năng lực công tác. Các tổ chức Đảng và đoàn thể ngày một vững mạnh và thực sự là chỗ dựa vững chắc của trường trong công tác giáo dục chính trị, tư tưởng, đạo đức, lối sống và đào tạo về chuyên môn cho học sinh, sinh viên. Công tác đảm bảo chất lượng được quan tâm thường xuyên, nhà trường xác định đảm bảo chất lượng là tiền đề cho việc nâng cao chất lượng trên tất cả các mặt hoạt động của nhà 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 Nhà trường được thực hiện theo quy định Điều lệ trường cao đẳng [H2.02.01.01] của Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành.

- Hiện nay, cơ cấu tổ chức của trường gồm: 6 phòng, 5 khoa, 4 tổ bộ môn trực thuộc, 01 trung tâm Ngoại ngữ - Tin học. Các đơn vị trong hệ thống tổ chức của nhà trường được thành lập trên cơ sở quyết định phê duyệt của UBND tỉnh Nam Định [H2.02.01.02].

- Theo Quyết định 848/QĐ-UBND ngày 19/6/2012 của Chủ tịch UBND tỉnh Nam Định, Trường CĐSP Nam Định chuyển về trực thuộc Sở Giáo dục và Đào tạo Nam Định. Ngày 28/3/2013, Quy chế Tổ chức và hoạt động của Nhà trường được ban hành. Quy chế đã cụ thể hóa công tác quản lý, chú trọng cải tiến mô hình quản lý theo các giai đoạn và theo yêu cầu thực tế phát triển của nhà trường trong các giai đoạn đồng thời Quy chế cũng quy định chức năng, nhiệm vụ, trách nhiệm và quyền hạn cụ thể của các đơn vị phòng, khoa, tổ trực thuộc trong trường [H2.02.01.03].

- Nhà trường đã tiến hành thành lập Hội đồng Khoa học và Đào tạo, phân định rõ trách nhiệm, yêu cầu đối với Hi đồng trong năm học [H2.02.01.04].

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 cấu tổ chức của trường phù hợp với thực tế, luôn được điều chỉnh, bổ sung hoàn chỉnh nhằm phát huy tốt khả năng của mỗi đơn vị trong toàn trường nhằm phục vụ mục tiêu chung.

3. Những tồn tại

- Nhân sự các đơn vị trong toàn trường biến động nhiều: nhiều cán bộ có kinh

nghiệm công tác đã đến tuổi nghỉ hưu, đội ngũ kế thừa được đào tạo cơ bản có trình độ cao nhưng còn thiếu kinh nghiệm. Vì vậy, 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. Tiếp tục kiện toàn bộ máy lãnh đạo một số phòng, khoa, tổ thay thế đội ngũ cán bộ nghỉ hưu.

- Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng phát triển đội ngũ nhân lực dài hạn; kiện toàn bộ máy biên chế các giai đoạn về sau.

- Tiếp tục rà soát, điều chỉnh lại chức năng nhiệm vụ cụ thể của các đơn vị theo hướng tập trung xây dựng mối quan hệ phối hợp góp phần vào sự phát triển của Nhà trường; cập nhật, bổ sung quy chế Tổ chức và hoạt động khi có thay đổi.

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 Hiệu trưởng, Phó Hiệu trưởng (02 thành viên). 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 [H2.02.02.01]. Các thành viên Ban Giám hiệu đáp ứng các tiêu chuẩn theo quy định của Điều lệ trường cao đẳng về phẩm chất chính trị, đạo đức, uy tín, kinh nghiệm giảng dạy, quản lý và trình độ chuyên môn.

- Hiệu trưởng, Phó Hiệu trưởng thực hiện đầy đủ quyền hạn và trách nhiệm theo quy định tại điều 14, 16 Điều lệ trường cao đẳng [H2.02.02.03] và các văn bản quy phạm pháp luật có liên quan. Trách nhiệm và quyền hạn của Ban Giám hiệu được cụ

thể hóa trong Quy chế Tổ chức và hoạt động của trường Cao đẳng Sư phạm Nam Định [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.

- Hiệu trưởng, Phó Hiệu trưởng không ngừng học tập, nghiên cứu khoa học nhằm nâng cao trình độ quản lý và chuyên môn nghiệp vụ.

3. Những tồn tại

- Việc chỉ đạo, lãnh đạo một số mặt công tác của trường đôi lúc chưa đều, chưa khai thác hết những điểm mạnh của nguồn lực, nhân lực 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

- Cử cán bộ lãnh đạo đi học tập các lớp bồi dưỡng cán bộ quản lý ngắn hạn và dài hạn.

- Tiếp tục bổ sung, đào tạo bồi dưỡng đội ngũ cán bộ nguồn nhằm kiện toàn hoạt động của bộ máy tổ chức hiện hành cho đồng bộ, phù hợp với thực tế và đảm bảo tính kế thừa.

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

[H2.02.03.01].

- Hội đồng Khoa học và đào tạo thường xuyên 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 [H2.02.03.02].

- 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, giảng viên trong trường; chủ trì các hội thảo khoa học cấp trường; hướng dẫn, chỉ đạo các khoa, tổ chuyên môn tổ chức các hội thảo cấp cơ sở của khoa, của tổ đảm bảo chất lượng [H2.02.03.03].

2. Những điểm mạnh

- Nhà trường đã thành lập Hội đồng khoa học và đào tạo theo đúng thành phần và tổ chức hoạt động theo đúng chức năng.

- Hoạt động của hội đồng khoa học và đào tạo diễn ra thường xuyên, sinh hoạt đều đặn, kịp thời đưa ra những qui định, định hướng trong công tác đào tạo, nghiên cứu khoa học, bồi dưỡng, chính sách trong từng năm.

- Các thành viên trong Hội đồng khoa học rất tâm huyết với sự phát triển khoa học và công nghệ của Nhà trường.

3. Những tồn tại

Hội đồng Khoa học và đào tạo chưa tận dụng được hết khả năng nghiên cứu khoa học của đội ngũ giảng viên. Việc nghiên cứu khoa học 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 Hội đồng Khoa học và đào tạo 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.

- Tiếp tục 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 theo hướng khuyến khích các giảng viên trẻ tích cực hơn nữa trong công tác nghiên cứu khoa học.

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

- Các Phòng, Khoa, Trung tâm, Tổ trực thuộc được thành lập căn cứ vào tính chất, đặc điểm, nhiệm vụ của trường và theo cơ cấu đã được UBND tỉnh phê duyệt [H2.02.04.01]. Cơ cấu của Nhà trường có tổ chức chặt chẽ, phù hợp với quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo đồng thời phù hợp với điều kiện, kế hoạch chiến lược của Nhà trường nhằm đảm bảo tối đa các hoạt động của Nhà trường đạt được mục tiêu đề ra.

- Đứng đầu các Phòng, Khoa, Trung tâm, Tổ trực thuộc là Trưởng phòng, Trưởng khoa, Giám đốc trung tâm, Tổ trưởng do Hiệu trưởng quyết định bổ nhiệm và miễn nhiệm. Các Phó trưởng đơn vị do Hiệu trưởng bổ nhiệm, miễn nhiệm theo đề nghị của trưởng đơn vị. Cơ cấu các phòng chức năng của Nhà trường gồm có: Phòng Tổ chức - Quản lý sinh viên, phòng Đào tạo, phòng Khoa học - Công nghệ, phòng Hành chính - Quản trị, phòng Khảo thí và Kiểm định chất lượng giáo dục, phòng Kế hoạch - Tài chính. Các phòng chức năng thực hiện nhiệm vụ tham mưu với lãnh đạo Nhà trường và phối hợp với các đơn vị trong và ngoài trường để thực hiện nhiệm vụ theo sự phân công của Hiệu trưởng. Chức năng, nhiệm vụ của các phòng chức năng được quy định trong Quy chế tổ chức và hoạt động của nhà trường [H2.02.04.02].

- Các Khoa 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 Bồi dưỡng nhà giáo và Cán bộ quản lý. Các tổ bộ môn thuộc trường gồm: Tổ Giáo dục thể chất và Giáo dục quốc phòng, 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 và hoạt động của trường đã được ban

hành [H2.02.04.03].

2. Những điểm mạnh

- Các Phòng, Khoa, Trung tâm, Tổ trực thuộc được quy định rõ chức năng, nhiệm vụ nên đa số các đơn vị chủ động trong các hoạt động tham mưu, quản lý, đào tạo. Phát huy tốt khả năng quản lý, giảng dạy và nghiên cứu khoa học.

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

3. Những tồn tại

- Một số đơn vị còn thụ động trong công tác và hoạt động phối hợp nên dẫn tới hiệu quả công tác chưa thật sự cao.

- Sự biến động về nhân sự diễn ra mạnh mẽ khi mà các cán bộ, lãnh đạo các phòng khoa, tổ đến tuổi nghỉ hưu nhiều trong khi đội ngũ kế cận có khả năng quản lý còn trẻ, thiếu kinh nghiệm chưa được bồi dưỡng về công tác quản lý.

4. Kế hoạch hành động

- Nghiên cứu triển khai Nghị định 41/2012/NĐ-CP của Chính phủ về việc xác định vị trí việc làm trong các đơn vị sự nghiệp công lập nhằm xây dựng cơ cấu, biên chế cho các đơn vị, đặc biệt là các phòng chức năng để phù hợp với nhiệm vụ được giao.

- Tăng cường công tác bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ cho lãnh đạo các đơn vị đặc biệt là công tác quản lý.

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.

Mô tả

Hiện nay, trường CDSP Nam Định vẫn chưa có các tổ chức nghiên cứu và phát triển, các cơ sở thực hành, nghiên cứu khoa học.

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

Từ 2009 – 2012, nhiệm vụ đảm bảo chất lượng của trường là một chức năng của trong phòng Khoa học – Công nghệ - Đảm bảo chất lượng [H2.02.06.01]. Các hoạt động đảm bảo chất lượng đã được phòng tổ chức thường xuyên, định kỳ như hoạt động lấy ý kiến phản hồi từ người học về hoạt động giảng dạy của giảng viên [H2.02.06.02], các bảng số liệu tổng hợp về nhà trường hàng năm luôn được phòng cập nhật. Các báo cáo định kỳ, phòng cũng hoàn thành đúng thời hạn để nộp lên Bộ [H2.02.06.03]. Cho đến năm 2012, nhận thấy sự cần thiết phải lập một đơn vị chuyên trách về Đảm bảo chất lượng, trường đã thành lập phòng Khảo thí và Kiểm định chất lượng giáo dục [H2.02.06.03].

2. Những điểm mạnh

Hoạt động đảm bảo chất lượng của đơn vị chuyên trách nhận được sự phối hợp nhiệt tình từ các đơn vị liên quan.

3. Những tồn tại

- Hoạt động đảm bảo chất lượng chưa nhận được sự hỗ trợ kinh phí thích đáng từ phía nhà trường.
- Việc xử lý kết quả lấy ý kiến phản hồi từ người học về hoạt động giảng dạy của giảng viên vẫn còn lúng túng, chưa có quy định rõ ràng.
- Số lượng cán bộ chuyên trách còn ít nên khi thực hiện công việc còn khó khăn.

4. Kế hoạch hành động

- Nhà trường trích phần nào kinh phí nhằm duy trì và hỗ trợ hoạt động đảm bảo chất lượng của trường.
- Đưa ra giải pháp để hoạt động lấy ý kiến phản hồi hoạt động có hiệu quả.
- Các đơn vị trong trường phối hợp chặt chẽ với đơn vị chuyên trách để hoạt động đảm bảo chất lượng thực hiện hiệu quả.

5. Tự đánh giá: Chưa 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 bao gồm 15 chi bộ Đảng. 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 [H2.02.07.01].

- Đảng bộ và Đảng ủy nhà trường lãnh đạo toàn diện các hoạt động của nhà trường để thực hiện tốt các nhiệm vụ chính trị được giao hàng năm trong khuôn khổ Hiến pháp và pháp luật quy định.

- Nghiêm túc thực hiện các chỉ thị, nghị quyết của Đảng, Đảng bộ nhà trường đã triển khai các mặt công tác như công tác giáo dục chính trị tư tưởng, triển khai, quán triệt và cụ thể hóa các chỉ thị, nghị quyết của Đảng bằng những chương trình hành động có trọng tâm, trọng điểm, đặc biệt việc triển khai và thực hiện cuộc vận động "Học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh" [H2.02.07.02], triển khai việc thực hiện Nghị quyết Hội nghị Trung ương 4 khóa XI "Một số vấn đề cấp bách về xây dựng Đảng hiện nay" [H2.02.07.03]. Việc triển khai thực hiện các chỉ thị, nghị quyết của Đảng đã tạo ra sự chuyển biến mạnh mẽ trong nhận thức của cán bộ, đảng viên, quần chúng và học sinh, sinh viên tin tưởng vào sự lãnh đạo của Đảng, chính sách đổi mới của Đảng và Nhà nước trong giai đoạn hiện nay.

- Các tổ chức quần chúng như công đoàn, đoàn thanh niên, Hội sinh viên và các

đoàn thể xã hội khác đặt dưới sự lãnh đạo của Đảng, hoạt động tích cực theo chức năng, nhiệm vụ đã được quy định cụ thể; các phong trào thi đua trong nhà trường được đẩy mạnh góp phần thực hiện hoàn thành thắng lợi nhiệm vụ chính trị của nhà trường đề ra [H2.02.07.04].

- Công tác xây dựng Đảng được chú trọng nhằm nâng cao năng lực lãnh đạo sức chiến đấu của Đảng trong tình hình thế giới và tình hình trong nước có nhiều biến chuyển [H2.02.07.05].

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 viên trong Đảng bộ đoàn kết, thống nhất về quan điểm, nhận thức.

- Tổ chức sinh hoạt của cấp ủy, của các chi bộ thường xuyên và đi vào nề nếp; công tác thông tin, báo cáo, kiểm tra, giám sát theo đúng quy định; công tác xây dựng Đảng được trú trọng.

- Công tác phát triển Đảng trong sinh viên được đẩy mạnh, giới thiệu và kết nạp nhiều quần chúng ưu tú vào Đảng.

3. Những tồn tại

- Các đảng viên làm công tác Đảng đều phải kiêm nhiệm nhiều việc. Vì vậy, thời gian dành cho công tác Đảng còn hạn chế, chưa phát huy được hết năng lực của các đảng viên.

4. Kế hoạch hành động

- Tăng cường hơn nữa 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.

- Tiếp tục tăng cường công tác xây dựng Đảng trong đội ngũ học sinh - sinh viên.

- Xây dựng cán bộ chuyên trách trong công tác Đảng.

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

- Nhà trường đặc biệt quan tâm tới công tác xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý trên tất cả các mặt phẩm chất chính trị, tư tưởng, đạo đức, lối sống, năng lực công tác theo Điều lệ trường cao đẳng [H2.02.09.01]. Quy trình bổ nhiệm chặt chẽ, đảm bảo yêu cầu và nhiệm vụ công tác. Hiện nay trường có 28 cán bộ quản lý, trong đó: Tiến sĩ 02 người, Thạc sĩ 17 người, Cử nhân 08 người, trình độ khác 01.

- Trường Cao đẳng Sư phạm Nam Định đã xây dựng và ban hành "Quy chế thực hiện dân chủ trong Nhà trường" [H2.02.09.02] giúp cán bộ, viên chức có nhiều điều kiện tiếp xúc với lãnh đạo Nhà trường thông qua các hình thức như tiếp xúc trực tiếp, thăm dò ý kiến thông qua các hoạt động Công đoàn, Đoàn thanh niên, Hội nghị cán bộ, công chức, viên chức [H2.02.09.03].

- Hàng năm nhà trường tổ chức đánh giá, xếp loại công chức, viên chức. Quy trình đánh giá được tiến hành chặt chẽ, dân chủ. Kết quả đánh giá được thông báo công khai [H2.02.09.04].

2. Những điểm mạnh

- Đội ngũ cán bộ quản lý có phẩm chất đạo đức và năng lực chuyên môn đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ, vị trí công tác đang đảm nhận; phát huy tốt khả năng chuyên môn cũng như công tác quản lý.

- Hàng năm thực hiện tốt công tác đánh giá cán bộ, viên chức và xét khen thưởng đối với những viên chức đạt kết quả cao trong công tác.

3. Những tồn tại

Đội ngũ cán bộ kế cận trẻ, còn thiếu kinh nghiệm trong công tác quản lý, một số chưa qua các lớp bồi dưỡng cán bộ quản lý dẫn tới chưa phát huy hết khả năng cũng như hiệu quả trong công tác.

4. Kế hoạch hành động

- Duy trì thường xuyên công tác kiểm tra, đánh giá, xếp loại cán bộ viên chức theo từng quý, từng năm.

- Bồi dưỡng thường xuyên cho cán bộ quản lý, chú trọng bồi dưỡng cán bộ nguồn, cán bộ kế cận; cử cán bộ đi học tập ngắn hạn, dài hạn trong và ngoài nước. Phân đầu đến 2015, mọi cán bộ quản lý trong trường đều được qua lớp bồi dưỡng.

- Thực hiện tốt công tác thi đua, khen thưởng kịp thời, đúng đối tượng nhằm phát huy tốt năng lực quản lý của cán bộ.

5. Tự đánh giá: Đạt

Tiêu chuẩn 3: Chương trình đào tạo

Tiêu chí 3.1: Chương trình đào tạo của trường cao đẳng được xây dựng trên cơ sở chương trình khung do Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành. Chương trình đào tạo 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 [H3.03.01.01]. Việc xây dựng các chương trình luôn có sự tham gia của cán bộ quản lý, các giảng viên thuộc các ngành tương ứng và bắt đầu chú ý đến ý kiến của người học và nhà tuyển dụng. Từ năm 2010, nhà trường đã triển khai xây dựng chương trình đào tạo theo hệ thống tín chỉ và Quy chế đào tạo theo hệ thống tín chỉ dành cho hệ cao đẳng chính quy.

2. Đánh giá:

a. Phân tích:

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 và ban

hành chương trình đào tạo được tiến hành theo quy trình, bắt đầu từ việc thành lập Ban chỉ đạo xây dựng chương trình [H3.03.01.06], các đơn vị chuyên môn trực tiếp triển khai theo kế hoạch và đề nghị nhà trường thành lập hội đồng nghiệm thu [H3.03.01.07], kết thúc bằng quyết định ban hành chương trình của Hiệu trưởng [H3.03.01.02]. Đã ban hành 17 chương trình cao đẳng chính quy theo hệ thống tín chỉ [H3.03.01.03]. Các chương trình trên được đưa lên trang Web của trường nhằm thực hiện công khai với người học, dạy và xã hội [H3.03.01.05]. Chương trình nhận được sự đóng góp của người học một phần qua ý kiến phản hồi của họ. Việc thu thập ý kiến của các nhà tuyển dụng được thực hiện qua khâu ý kiến phản hồi của họ đối với Chuẩn đầu ra của mỗi ngành đào tạo [H3.03.01.08]. Các ý kiến đó đã được cân nhắc khi xây dựng hoặc điều chỉnh chương trình.

b. Các nhận định:

- **Ưu điểm:** 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. Huy động được đông đảo cán bộ giảng viên tham gia xây dựng chương trình. Bước đầu tham khảo ý kiến của người học và nhà tuyển dụng trong xây dựng chương trình. Lựa chọn được bước đi thích hợp cho việc chuyển đổi đào tạo sang hệ thống tín chỉ.

- **Nhược điểm:** Chưa huy động sự tham gia nhiều hơn của các tổ chức hội nghề nghiệp; Chưa đầu tư thích đáng cho việc nghiên cứu triển khai sâu rộng hơn phương thức đào tạo theo hệ thống tín chỉ.

3. Những vấn đề cần cải tiến và biện pháp

- Cần tăng cường tính thực tiễn của các chương trình trên cơ sở sự tham gia thiết thực hơn nữa của Sở GD&ĐT và các Phòng GD&ĐT.

- Việc xây dựng các Chương trình đào tạo của trường cần có thêm sự tham gia của các hội nghề nghiệp.

4. Đánh giá tiêu chí: Đạt.

Tiêu chí 3.2: *Chương trình đào tạo 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

Xây dựng mục tiêu được coi trọng trong khi xây dựng chương trình đào tạo, đảm bảo tương quan giữa mục tiêu và nội dung chương trình. Mỗi mục tiêu được xây dựng theo cấu trúc: Kiến thức; Kỹ năng; Thái độ; Vị trí việc làm sau tốt nghiệp. Mục tiêu chung đó được cụ thể hoá trong các đề cương chi tiết từng học phần. Vị trí việc làm sau tốt nghiệp đòi hỏi phải cân nhắc đến việc đáp ứng nhu cầu nhân lực của thị trường lao động, bảo đảm chuẩn kiến thức, kỹ năng của bậc đào tạo.

Xây dựng Chuẩn đầu ra của các chương trình đào tạo nhằm cụ thể hóa mục tiêu đào tạo, trong đó nhấn mạnh đến điều kiện thực hiện.

2. Đánh giá:

a. Phân tích:

Mục tiêu đào tạo 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, bảo đảm sự thống nhất giữa mục tiêu, nội dung và phù hợp với vị trí việc làm sau tốt nghiệp [H3.03.02.01], những mục tiêu đó được cụ thể hoá trong các đề cương chi tiết từng học phần [H3.03.03.01]. Nhằm bảo đảm chương trình đào tạo cao đẳng đáp ứng chuẩn kiến thức, kỹ năng của bậc đào tạo và đáp ứng được nhu cầu nhân lực của thị trường lao động, nhà trường đã tổ chức lấy ý kiến các nhà tuyển dụng trước khi ban hành Chuẩn đầu ra của các ngành trước khi đào tạo [H3.03.02.02].

Xây dựng Chuẩn đầu ra của các ngành đào tạo trước khi triển khai đào tạo phản ánh tập trung nhất giữa mục tiêu chung và mục tiêu cụ thể từng học phần [H3.03.02.07]. Chuẩn đó được công bố trên website của trường nhằm công khai với người học, nhà tuyển dụng và sẽ được rà soát và điều chỉnh khi có yêu cầu.

b. Các nhận định:

- **Ưu điểm:** Các chương trình đều đảm bảo các yêu cầu về mục tiêu, cấu trúc và tính hệ thống

- **Nhược điểm:** Chưa có biện pháp thu thập ý kiến của nhà tuyển dụng về sinh viên tốt nghiệp.

3. Những vấn đề cần cải tiến và biện pháp

- Đánh giá người học cần bám sát hơn nữa mục tiêu của chương trình

- Cần có kế hoạch thu thập ý kiến nhà tuyển dụng về sinh viên tốt nghiệp, của cựu sinh viên về chương trình đào tạo.

4. Đánh giá tiêu chí: Đạt

Tiêu chí 3.3: Các học phần, môn học trong Chương trình đào tạo 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.

Biên soạn các đề cương chi tiết là hoạt động chuyên môn cơ bản của các đơn vị chuyên môn từ khâu tổ chức biên soạn đến nghiệm thu sản phẩm theo kế hoạch chung của nhà trường. Hoạt động này đã được triển khai rộng khắp và là yêu cầu bắt buộc khi giảng dạy một học phần. Đó là một trong những sinh hoạt chuyên môn chủ yếu của các đơn vị chuyên môn. Tổ chức biên soạn đề cương bài giảng với những học phần chưa có giáo trình [H3.03.03.01].

Công việc biên soạn đề cương chi tiết được đẩy mạnh nhằm đáp ứng yêu cầu chuyển đổi phương thức đào tạo sang hệ thống tín chỉ, có các chế độ khuyến khích CBGV tích cực biên soạn đề cương chi tiết. Hầu hết đề cương chi tiết phục vụ cho các chương trình đào tạo đều đã được biên soạn.

2. Đánh giá.

a. Phân tích:

Các học phần đã có giáo trình cơ bản phục vụ cho việc thực hiện mục tiêu của học phần thuộc các ngành đào tạo trình độ CĐSP, Các học phần thiếu giáo trình cơ bản đã được tổ chức viết đề cương bài giảng [H3.03.03.01]. Có đủ đề cương chi tiết các học phần của các chương trình cao đẳng chính quy, hầu hết các học phần của các chương trình đào tạo khác. Các đề cương chi tiết của chương trình đào tạo theo hệ thống tín chỉ đã được tổ chức biên soạn có hệ thống đáp ứng yêu cầu về số lượng và chất lượng giảng dạy chương trình [H3.03.03.02]. Danh mục giáo trình và tài liệu tham khảo được công bố trong mỗi chương trình đào tạo trên website [H3.03.01.05] hoặc từng học phần do giảng viên công bố cho người học trước khi bắt đầu học nội dung học phần.

b. Các nhận định:

- **Ưu điểm:** 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.

- **Nhược điểm:** Chưa rà soát tổng thể giáo trình các học phần; chưa thu thập ý kiến người học một cách có hệ thống về hệ thống tài liệu, giáo trình phục vụ người học.

3. Những vấn đề cần cải tiến và biện pháp

- Các đề cương chi tiết cần đưa lên mạng Lan để thành tài liệu chung cho CBGV

- Nên tổ chức lấy ý kiến phản hồi từ người học về tài liệu phục vụ học tập của họ.

4. Đánh giá tiêu chí: Đạt

Tiêu chí 3.4. Chương trình đào tạo 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 điều chỉnh, bổ sung Chương trình đào tạo được thực hiện do nhu cầu cập nhật kiến thức và nâng cao hiệu thực tiễn của sản phẩm đào tạo. Ý kiến phản hồi từ các trường phổ thông, Phòng GD&ĐT[H3.03.01.08], 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. Xây dựng chương trình theo hệ thống tín chỉ nhằm bước đầu tiếp cận với phương thức đào tạo tiên tiến của thế giới[H3.03.01.03].

2. Đánh giá:

a. Phân tích:

Căn cứ các văn bản về định hướng phát triển kinh tế địa phương[H...], những yêu cầu cụ thể, 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 [H3.03.04.05]. Mọi chương trình đều có thể điều chỉnh. Các cập nhật chương trình quốc tế gặp khó khăn do trường địa phương có quy mô đào tạo nhỏ, các ngành đào tạo của trường chủ yếu là sư phạm, kinh phí hạn hẹp.

Điều chỉnh cho phù hợp với chỉ đạo từ bộ GD&ĐT, trong đó thêm học phần bắt buộc hoặc tăng thời lượng cho học phần[H3.03.04.08].

b. Các nhận định:

- **Ưu điểm:** Bắt đầu tiếp cận với phương thức đào tạo tiên tiến, việc điều chỉnh đã được thực hiện kịp thời với những yêu cầu bức thiết. Hầu hết các chương trình đều được điều chỉnh.

- **Nhược điểm:** Ý kiến các nhà tuyển dụng chưa được chú ý đúng mức

3. Những vấn đề cần cải tiến và biện pháp

- Cần phải chủ động hơn nữa trong việc điều chỉnh chương trình và cập nhật với các chương trình quốc tế

- Có kế hoạch tham khảo ý kiến đánh giá sinh viên ra trường của các nhà tuyển dụng lao động

4. Đánh giá tiêu chí: Đạt

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

1. Mô tả

Xây dựng một số chương trình đã được 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, liên thông với Đại học như đào tạo giáo viên Trung học cơ sở trình độ CĐ.

Xây dựng, ban hành và triển khai chương trình đào tạo liên thông từ TCSP mầm non lên Cao đẳng sư phạm mầm non chính quy [H3.03.01.03] và VLVH[H3.03.]

2. Đánh giá:

a. Phân tích:

Xây dựng chương trình liên thông tuân thủ theo Quy định của Bộ GD-ĐT [H3.03.05.02]. Trong đó, 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 và bảo đảm sự kế thừa của các chương trình trước. Tuy nhiên sự liên thông giữa các trường còn khó khăn do chưa có cơ chế công nhận lẫn nhau các học phần trong chương trình đào tạo ngoài các học phần có đề cương chi tiết do Bộ GD-ĐT quy định.

b. Các nhận định:

- **Ưu điểm:** Đã tính đến yêu cầu liên thông trong xây dựng một số chương trình,

Các chương trình đào tạo theo hệ thống tin chỉ đã tính tới yếu tố liên thông triệt để hơn.

- **Nhược điểm:** Chưa bảo đảm đầy đủ yêu cầu liên thông ở các trình độ đào tạo của trường, chưa có kế hoạch thực hiện liên thông giữa các trường.

3. Những vấn đề cần cải tiến và biện pháp

- Cần coi trọng việc liên thông hơn nữa và hướng tới liên thông giữa các trường

4. Đánh giá tiêu chí: Chưa đạt

Tiêu chí 3.6: Chương trình đào tạo 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 do trường 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. Có kế hoạch rà soát và tổng điều chỉnh chương trình sau một khóa đào tạo (3 năm).

2. Đánh giá:

a. Phân tích:

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 [H3.03.06.02]. Những đề xuất điều chỉnh nhằm cải tiến chương trình từ các đơn vị chuyên môn thông qua các hội thảo khoa học, đặc biệt là các đề tài khoa học là một trong những ý kiến đánh giá và đề xuất quan trọng để điều chỉnh chương trình [H3.03.06.01]. Các đánh giá từ nhà tuyển dụng được thu thập thông qua việc thẩm định Chuẩn đầu ra của các ngành đào tạo [H3.03.01.08]. Chắt lọc các ý kiến trên, nhà trường tiến hành chỉnh sửa và ban hành

chương trình đào tạo[H.03.04.05]

Các đề tài khoa học các cấp luôn đề cập đến việc đề xuất các biện pháp nâng cao chất lượng dạy và học, đặc biệt là ứng dụng công nghệ thông tin trong giảng dạy [H3.03.06.04].

b. Các nhận định:

- **Ưu điểm:** Tạo ra được cơ sở pháp lý và thúc đẩy để các đơn vị chuyên môn chủ động hơn trong việc điều chỉnh chương trình. Đã có kế hoạch rà soát và điều chỉnh chương trình sau 3 năm thực hiện đào tạo theo hệ thống tín chỉ.

- **Nhược điểm:** Chưa tổ chức đánh giá định kỳ chương trình đào tạo và thiếu tổng hợp ý kiến của người dạy, học về đánh giá chương trình.

3. Những vấn đề cần cải tiến và biện pháp

Cần phải có kế hoạch khả thi để đánh giá định kỳ Chương trình đào tạo và thu thập ý kiến người dạy, người học làm cơ sở đánh giá chương trình.

4. Đánh giá tiêu chí: Đạt

Tiêu chuẩn 4: Hoạt động đào tạo

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 các hoạt động của trường liên quan đến tiêu chí:

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 và quyết định danh sách trúng tuyển. Các công việc tuyển sinh đều được thực hiện bởi một Hội đồng tuyển sinh do Hiệu trưởng quyết định. Mọi quyết định của Hội đồng tuyển sinh đều phải tuân thủ quy chế tuyển sinh của Bộ Giáo dục & Đào tạo. Công khai các thông tin tuyển sinh trên trang web của trường và đề xuất một số quy định tuyển sinh riêng trong phạm vi thẩm quyền để thực hiện chủ trương tự chủ trong tuyển sinh.

2. Đánh giá:

a. Phân tích:

Tuyển sinh bám sát các quy chế tuyển sinh hiện hành[H4.04.01.01]. Những thông tin về chỉ tiêu, đối tượng, lệ phí... điểm và danh sách trúng tuyển được công khai trên trang web của trường[H4.04.01.06] và trên bảng thông báo tuyển sinh của Ban tuyển sinh. Các quy định của trường trong phạm vi tự chủ cho phép đều được công bố rộng rãi trước khi thực hiện thi tuyển hoặc xét tuyển, bảo đảm công bằng, khách quan trong tuyển sinh. Từng văn bản liên quan đến công tác tuyển sinh, công văn báo cáo các cấp có thẩm quyền [H4.04.01.05] đều bảo đảm theo đúng quy chế tuyển sinh hiện hành.

Hoạt động tuyển sinh thực hiện trong khuôn khổ của Hội đồng do Hiệu trưởng quyết định thành lập. Hoạt động của Hội đồng tuân theo các điều khoản của từng quy chế tuyển sinh tương ứng[H4.04.01.03], [H4.04.01.04].

b. Các nhận định:

- **Ưu điểm:** Công tác tuyển sinh luôn bảo đảm yêu cầu công khai và đúng quy chế

- **Nhược điểm:** Chưa có biện pháp dự tính chính xác lượng đầu vào nên có ngành tuyển chưa đủ chỉ tiêu

Công tác tuyên truyền chưa được chú trọng, công tác tuyển sinh chưa thực sự chủ động, nguồn tuyển VLVH còn thụ động.

3. Những vấn đề cần cải tiến và biện pháp

Cần tìm kiếm dữ liệu nhiều nguồn thông tin để có được dự tính chính xác lượng đầu vào.

4. Đánh giá tiêu chí: 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 [H4.04.02.01].

- 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 [H4.04.02.02].

- Thời gian công khai đủ dài thông qua các kênh thông tin kể cả trên website của nhà trường để học sinh có thể tiếp nhận và gửi những khiếu nại (nếu có) [H4.04.02.03].

- Khi học sinh, sinh viên tốt nghiệp, bộ phận quản lý học sinh - sinh viên hướng dẫn sinh viên ghi phiếu điều tra về việc làm của những người tốt nghiệp và phản hồi về nhà trường theo các kênh thông tin khác nhau [H4.04.02.04].

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.
- Hệ thống thông tin thu thập ngày một hoàn thiện và đi vào nề nếp.

3. Những tồn tại

- Việc thống kê hàng năm về người tốt nghiệp có việc làm và có việc làm phù hợp với ngành nghề được đào tạo chưa được quan tâm đúng mức. Nguyên nhân do việc khai thác thông tin còn nhiều khó khăn, phương pháp thu thập thông tin chưa được đa dạng.

4. Kế hoạch hành động

- Đẩy mạnh và đa dạng hóa việc thu thập thông tin hàng năm về số sinh viên tốt nghiệp được tuyển dụng, nơi tuyển dụng là các phòng Giáo dục - Đào tạo, phòng Nội vụ 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. Tự đánh giá: Đạt

Tiêu chí 4.3: Tổ chức đào tạo theo mục tiêu, nội dung Chương trình đào tạo 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.

2. Đánh giá:

a. Phân tích:

Căn cứ năng lực đào tạo của trường và nhu cầu địa phương, nhà trường tiến hành xây dựng chương trình đào tạo, xin mở mã ngành. Hiện nhà trường đã có đủ chương trình đào tạo giáo viên từ cấp học mầm non đến trung học cơ sở[H4.04.03.01].

Trên cơ sở nhu cầu xã hội được thể hiện ở những văn bản giao chỉ tiêu, đề nghị liên kết đào tạo và năng lực đào tạo của nhà trường, hoạt động đào tạo bắt đầu được triển khai[H4.04.03.02], [H4.04.03.03], [H4.04.03.04]. Các ngành đào tạo được triển khai bao gồm đào tạo giáo viên Mầm non VLVH, chính quy trình Cao đẳng, đào tạo giáo viên Tiểu học hệ chính quy trình độ Trung cấp và Cao đẳng.

Mở rộng ngành đào tạo đáp ứng nhu cầu nhân lực (CNTB), tăng cường đào tạo

Giáo viên Tiểu học trình độ cao đẳng, Giáo viên mầm non trình độ trung cấp chính quy.

Quá trình tổ chức đào tạo bắt đầu chú ý đến ý kiến phản hồi của người học và nhà tuyển dụng thông qua đóng góp ý kiến của họ về Chuẩn đầu ra của các ngành đào tạo.

b. Các nhận định:

- **Ưu điểm:** Tổ chức đào tạo phù hợp với mục tiêu, quy chế, nhu cầu sử dụng lao động của xã hội

- **Nhược điểm:** Chưa chủ động tìm hiểu nhu cầu xã hội để đa dạng hoá các loại hình đào tạo

3. Những vấn đề cần cải tiến và biện pháp

- Cần đa dạng hoá các loại hình đào tạo, mở thêm ngành đào tạo mới ngoài sự phạm theo hướng đáp ứng linh hoạt hơn nhu cầu xã hội.

- Chủ động hợp tác với các bên sử dụng lao động

4. Đánh giá tiêu chí: 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 các hoạt động của trường liên quan đến tiêu chí:

Đổi mới phương pháp 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 đều hướng đến việc phát huy tính tích cực của người học.

2. Đánh giá:

a. Phân tích:

Vấn đề đổi mới PPDH là một trong những nội dung chủ yếu của việc bồi dưỡng giáo viên [H4.04.04.01] và thường là chủ đề của các cuộc hội thảo ở các phạm vi và thời điểm khác nhau [H4.04.04.02]. 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. Tổ chức nghiệm thu đề tài nghiêm túc vừa là khẳng định những đóng góp của đề tài, vừa là phổ biến, nhân rộng sáng kiến đổi mới phương pháp. Cơ chế chính sách thanh toán cho các đề tài khoa học bảo đảm quyền lợi cho người nghiên cứu đã tạo động lực cho hoạt động nghiên cứu khoa học nói chung và công tác đổi mới phương pháp dạy học nói riêng. Các hội giảng được tổ chức hàng năm với các yêu cầu rõ ràng về đổi mới PP [H4.04.04.03], trong đó xu hướng nổi bật là sử dụng tin học trong thiết kế bài giảng. Các tác động từ phía người học qua ý kiến phản hồi của họ sẽ tạo thêm động lực thúc đẩy người dạy đổi mới phương pháp.

b. Các nhận định:

- **Ưu điểm:** Đổi mới phương pháp có định hướng rõ ràng được thực hiện rộng khắp trong các bộ môn.

- **Nhược điểm:** Hiệu quả đổi mới PPDH chưa thực sự rõ ràng

3. Những vấn đề cần cải tiến và biện pháp

- Tiếp cận những phương hướng đổi mới PPDH tiên tiến trên thế giới gắn liền với việc đổi mới đánh giá kết quả hoạt động dạy

- Thúc đẩy giảng viên tích cực hơn nữa trong đổi mới PPDH

4. Đánh giá tiêu chí: 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 các hoạt động của trường liên quan đến tiêu chí:

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 trong khi thi. Kết quả thi được thông báo kịp thời cho người học. Hình thức thi được đổi mới theo hướng sử dụng quỹ đề, trắc nghiệm khách quan.

2. Đánh giá:

a. Phân tích:

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 [H4.04.05.01]. Tiếp tục đổi mới thi, kiểm tra bằng quỹ đề thi học phần, bằng sự kết hợp thi trắc nghiệm - tự luận, bằng thực hành... Các khiếu nại về kết quả đánh giá được giải quyết kịp thời và công khai. Kế hoạch tổ chức các kì thi bảo đảm công bằng như tổ chức thi chung cho các học phần thuộc khối kiến thức giáo dục đại cương, bố trí giám sát, thanh tra đảm bảo thi nghiêm túc đối với mọi phòng thi. Các quy định về coi thi, chấm thi, làm điểm, báo và lưu điểm được công khai [H4.04.05.06] Các vi phạm được xử lý ngay, đúng quy chế bảo đảm công bằng trong kiểm tra đánh giá.

b. Các nhận định:

- **Ưu điểm:** Tuân thủ nghiêm túc quy chế thi kiểm tra
- **Nhược điểm:** Phạm vi thi trắc nghiệm còn hẹp, chưa ứng dụng được công nghệ thông tin trong kiểm tra, thi.

3. Những vấn đề cần cải tiến và biện pháp

- Tăng cường hơn nữa ứng dụng công nghệ thông tin vào hoạt động đánh giá người học.

- Xây dựng quỹ đề mới phù hợp với chuyển đổi chương trình

4. Đánh giá tiêu chí: Đạt

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

1. Mô tả các hoạt động của trường liên quan đến tiêu chí:

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

2. Đánh giá:

a. Phân tích:

Kết quả học tập của người học được lưu giữ theo quy chế của bộ GD&ĐT [H4.04.06.01]. Quy trình cấp văn bằng chứng chỉ tuân thủ chặt chẽ các Quy định hiện hành của Bộ GD-ĐT [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. Sai sót trong cấp phát văn bằng với tỷ lệ nhỏ [Bảng 4.5].

b. Các nhận định:

- **Ưu điểm:** Việc lưu giữ kết quả học tập và cấp phát văn bằng an toàn chính xác, các yêu cầu thẩm định văn bằng được giải quyết kịp thời, chính xác.

- Nhược điểm:

Một số khóa học gần đây, việc lưu giữ kết quả học tập toàn khóa học chưa thật tốt. Chưa áp dụng được nhiều thành tựu công nghệ thông tin trong lưu trữ kết quả người học.

3. Những vấn đề cần cải tiến và biện pháp

- Song song với hệ thống sổ sách, cần ứng dụng mạnh mẽ công nghệ thông tin vào việc lưu giữ kết quả học tập của người học

4. Đánh giá tiêu chí: 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 chính xác tuân theo các quy định về cấp văn bằng chứng chỉ.

2. Đánh giá:

a. Phân tích:

Cấp văn bằng chứng chỉ là khâu cuối của quá trình đào tạo, bồi dưỡng và là điểm nối giữa đào tạo và tuyển dụng. Cấp văn bằng chứng chỉ có ý nghĩa đặc biệt đối với người học trong tuyển dụng, cho nên cũng dễ nảy sinh những vấn đề phức tạp. Bởi vậy, công việc này phải được tuân thủ nghiêm túc các quy định của Bộ GD-ĐT về việc cấp phát văn bằng chứng chỉ[H4.04.07.01].

Các quy định về chấm thi, thời gian thông báo kết quả học tập, tốt nghiệp cho người học được thực hiện theo quy chế đào tạo [H4.04.07.02], trong đó có quy định thi lại, công khai điểm học phần, giải quyết khiếu nại về điểm học phần. Trách nhiệm của các bộ phận và các nhân liên quan được quy định rõ nhằm phát huy tinh thần hợp tác và cộng đồng trách nhiệm. Bắt đầu sử dụng website để công khai điểm cho người học.

b. Các nhận định:

- **Ưu điểm:** Kết quả học tập, tốt nghiệp được công bố chính xác và đúng thời gian quy định, bước đầu sử dụng website để công khai điểm cho người học trong quá trình học.

- **Nhược điểm:** Chưa áp dụng phổ biến tin học trong công bố kết quả học tập.

3. Những vấn đề cần cải tiến và biện pháp

Khai thác triệt để trang thông tin điện tử của nhà trường để công bố nhanh hơn, rộng rãi hơn kết quả của người học

4. Đánh giá tiêu chí: 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

- Dữ liệu về hồ sơ và quản lý sinh viên được lưu trữ tại phòng Tổ chức - Quản lý sinh viên; 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 [H4.04.08.01].

- Nhà trường đã sử dụng phần mềm thi tuyển sinh do Bộ Giáo dục và Đào tạo cấp, phần mềm quản lý tín chỉ. Các dữ liệu của phần mềm được phân quyền trên máy chủ do Phòng Đào tạo quản lý và các máy con đặt tại các khoa. Định kỳ hằng năm các kết quả đào tạo từng khóa được in trên giấy và đĩa cứng nhằm đảm bảo an toàn các dữ liệu [H4.04.08.02].

- Bên cạnh việc quản lý kết quả đào tạo, các dữ liệu về kế hoạch tuyển sinh, đào tạo và các kế hoạch hỗ trợ như thực hành, thực tập...đều được lập đầy đủ và được quản lý chặt chẽ theo đúng quy định [H4.04.08.03].

2. Những điểm mạnh

- Cơ sở dữ liệu về hoạt động đào tạo được xây dựng một cách có hệ thống,

chính xác và đầy đủ.

- Bước đầu các cơ sở dữ liệu về người tốt nghiệp có việc làm phù hợp với chuyên ngành đào tạo đang được thống kê.

3. Những tồn tại

- Việc khai thác thông tin về người tốt nghiệp có việc làm còn nhiều khó khăn. Nguyên nhân chính là do chưa đa dạng hóa các hình thức khai thác thông tin; việc thiết kế bảng biểu, phương pháp khai thác chưa thực sự đa dạng.

4. Kế hoạch hành động

- Tiếp tục đẩy mạnh việc khai thác dữ liệu về người tốt nghiệp có việc làm bằng nhiều phương pháp và biện pháp.

- Tiếp tục công khai hóa kết quả đào tạo, số người tốt nghiệp lên hệ thống website của nhà trường.

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 các hoạt động của trường liên quan đến tiêu chí:

Việc đánh giá chất lượng đào tạo đối với người học sau khi ra trường được tiến hành thông qua các cuộc trao đổi với trường phổ thông, phòng Giáo dục.. về thực tập sư phạm, Chuẩn đầu ra các chương trình đào tạo. Đối với người đang học việc đánh giá chất lượng đào tạo một phần được thực hiện qua các đề tài khoa học, thu thập ý kiến phản hồi của người học [H4.04.09.02]

Việc điều tra người học sau khi ra trường nhằm đánh giá chất lượng đào tạo chưa được tiến hành một cách có hệ thống. Có tìm hiểu tình hình việc làm cũng như sự tiến bộ của người học sau khi ra trường.

2. Đánh giá:

a. Phân tích:

Qua trao đổi với trường phổ thông, phòng Giáo dục... về người học sau tốt nghiệp, thông tin thu được là một trong các yếu tố giúp nhà trường thực hiện điều chỉnh chương trình đào tạo[H4.04.09.04]. Đặc biệt là các 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.

b. Các nhận định:

- **Ưu điểm:** Đã quan tâm thích đáng đến việc thu thập thông tin từ những người sau tốt nghiệp

- **Nhược điểm:** Việc thu thập chưa có biện pháp hữu hiệu và hệ thống thường xuyên.

3. Những vấn đề cần cải tiến và biện pháp

Cần có kế hoạch thu thập ý kiến từ người học đã tốt nghiệp, khai thác tốt những thông tin đó để điều chỉnh hoạt động đào tạo

4. Đánh giá tiêu chí: Chưa đạt

Tiêu chuẩn 5: Đội ngũ cán bộ quản lý, giảng viên và nhân viên

Mở đầu

Chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý, giảng viên, nhân viên là khâu đột phá trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo. Nhà trường luôn xác định việc xây dựng đội ngũ cán bộ, giảng viên có phẩm chất, năng lực xứng tầm với các nhiệm vụ được giao là nhân tố quyết định thành công mục tiêu và nhiệm vụ của nhà trường cũng như của ngành giáo dục tỉnh Nam Định giao cho. Bên cạnh những chính sách đãi ngộ của tỉnh, Nhà trường còn tạo điều kiện hết sức thuận lợi giúp đội ngũ cán bộ, giảng viên tham gia học tập, bồi dưỡng để nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ; đề ra các biện pháp, phương

pháp đánh giá việc giảng dạy và công tác phục vụ của cán bộ, giảng viên, nhân viên giúp cán bộ, giảng viên, nhân viên trong trường có cơ sở cải tiến công tác giảng dạy và phục vụ giảng dạy.

Nhà trường đã hoàn thiện và từng bước bổ sung các văn bản chỉ đạo như Quy chế tổ chức và hoạt động, Quy chế giảng dạy, Quy chế chi tiêu nội bộ... theo hướng có lợi nhất cho quyền lợi cũng như nghĩa vụ của cán bộ, giảng viên, nhân viên.

Hiện nay, đội ngũ cán bộ, giảng viên, nhân viên của nhà trường ngoài việc đảm bảo các yêu cầu về chuẩn trình độ, cơ cấu, số lượng nhà trường còn có đội ngũ cán bộ giảng viên trẻ có năng lực, trình độ có thể kế thừa truyền thống vững mạnh của Nhà trường.

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

- Nhà trường luôn tạo điều kiện cho cán bộ, giảng viên, nhân viên trong trường thực hiện các nghĩa vụ, quyền lợi và trách nhiệm theo quy định của Điều lệ trường cao đẳng [H5.05.01.01], Luật Viên chức, Nghị định 29/2012/NĐ-CP ngày 12/4/2012 của Chính phủ về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức, Nghị định 27/2012/NĐ-CP ngày 06/4/2012 của Chính phủ Quy định về xử lý kỷ luật viên chức và trách nhiệm bồi thường, hoàn trả viên chức [H5.05.01.02].

- Hàng năm, vào đầu năm học, nhà trường tiến hành Hội nghị cán bộ, công chức, viên chức [H5.05.01.03] nhằm tổng kết, đánh giá những thành tích đã đạt được trong năm học và đề ra phương hướng, nhiệm vụ năm học mới, công khai hoá các mặt công tác đào tạo, tài chính, tổ chức quản lý trong trường. Tại 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 Quy chế chi tiêu nội bộ, Quy chế dân chủ cơ sở [H5.05.01.04]. Ban giám hiệu, đại diện các phòng, ban chức năng 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, viên chức.

- Nhà trường thường xuyên tổ chức hình thức thu thập lấy ý kiến phản hồi từ sinh viên đối với giảng viên [H5.05.01.05]; thành lập Ban Thanh tra nhân dân tiếp thu thông tin phản ánh từ nhiều phía nhằm kịp thời nắm bắt thông tin đề xuất với lãnh đạo có giải pháp thực hiện bảo vệ quyền lợi của giảng viên.

- Cán bộ, giảng viên được sử dụng cơ sở vật chất phục vụ công tác giảng dạy, nghiên cứu khoa học; hàng năm được đăng ký tham gia nghiên cứu khoa học; được đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, lý luận chính trị, ngoại ngữ, tin học [H5.05.01.06].

- Cán bộ, giảng viên, nhân viên của trường được hưởng đầy đủ mọi quyền lợi các chế độ về tiền lương, chính sách xã hội, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, chế độ ưu đãi, nghỉ phép, nghỉ hè, nghỉ tết [H5.05.01.07] theo đúng quy định.

2. Những điểm mạnh

- Đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức nhà trường có phẩm chất chính trị, đạo đức tốt, có năng lực và trách nhiệm, thực hiện đầy đủ các nghĩa vụ, chức trách phù hợp với thực tiễn của nhà trường.

- Đảm bảo được tính công bằng, dân chủ trong trường học từ quyền lợi đến nghĩa vụ của người lao động.

- Thông qua Hội nghị cán bộ, công chức, viên 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 ngày càng sát thực và có hiệu quả cao. Xây dựng, hoàn thiện qui chế dân chủ cơ quan.

3. Những tồn tại

- Lĩnh vực đào tạo giáo viên trung học cơ sở ngày càng khó khăn trong tuyển sinh (đây là một trong những khó khăn chung của các trường sư phạm), quy mô đào tạo chưa mở rộng. Điều này dẫn tới tình trạng chưa thật sự phát huy hết năng lực của cán bộ, giảng viên.

- Đời sống của cán bộ, giảng viên, nhân viên còn gặp nhiều khó khăn đặc biệt là những giảng viên trẻ.

4. Kế hoạch hành động

- Giao cho các phòng chức năng tham mưu xem xét quy định về các hỗ trợ cho số cán bộ, công nhân viên không được hưởng phụ cấp đứng lớp, phụ cấp thâm niên nhà giáo, những người đi học...

- Nhanh chóng hoàn thiện, phổ biến những nội dung của Hội nghị cán bộ, công chức, viên chức như Kế hoạch công tác của trường; qui chế chi tiêu nội bộ; chế độ công tác của giảng viên sớm và sâu rộng tới quần chúng để lấy được nhiều ý kiến đóng góp của các tập thể, cá nhân trong trường.

- Nâng cao nhận thức hơn nữa của cán bộ, giảng viên, nhân viên trong việc thể hiện quyền lợi, nghĩa vụ của mình; đa dạng hóa hơn nữa hình thức thu thập ý kiến phản hồi của cán bộ, viên chức, học sinh, sinh viên trong toàn 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

- Nhà trường có kế hoạch tuyển dụng hàng năm trên cơ sở chỉ tiêu tuyển dụng được Sở Nội vụ phê duyệt [H5.05.02.01] nhằm bổ sung cho những giảng viên, nhân viên đã đến tuổi nghỉ hưu đồng thời phục vụ cho mục tiêu dài hạn của nhà trường. Kế hoạch tuyển dụng được xây dựng trên cơ sở quy mô phát triển của Nhà trường và đề nghị bổ sung biên chế của các phòng, khoa, tổ. Công tác tuyển dụng được thực hiện đúng quy chế đảm bảo tính khách quan, công bằng, minh bạch.

- Trong công tác đào tạo bồi dưỡng nâng cao trình độ của cán bộ, giảng viên, nhân viên: hàng năm Nhà trường lập kế hoạch chi tiết trình Sở Nội vụ, Sở Giáo dục và

Đào tạo [H5.05.02.02] khuyến khích cán bộ, giảng viên, nhân viên học tập nâng cao trình độ chuyên môn đặc biệt là các giảng viên trẻ. Ngoài ra, nhà trường còn thường xuyên cử cán bộ tham gia các lớp bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước, quản lý giáo dục, kiến thức quốc phòng - an ninh [H5.05.02.03].

- 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 [H5.05.02.04].

2. Những điểm mạnh

- Trường có chủ trương, kế hoạch và tạo điều kiện để giảng viên được đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn nghiệp vụ cụ thể, thiết thực phù hợp với điều kiện thực tế của Nhà trường.

- Ngoài chính sách hỗ trợ riêng của tỉnh, của ngành giáo dục, Nhà trường đã xây dựng được kế hoạch bồi dưỡng cán bộ, có chính sách hỗ trợ riêng của trường về tài chính và thời gian để cán bộ có điều kiện học tập nâng cao trình độ chuyên môn.

- Kế hoạch nhân lực thường xuyên được rà soát.

3. Những tồn tại

Việc thẩm định, đánh giá quy trình đào tạo, bồi dưỡng của cán bộ, giảng viên sau khi được đào tạo, bồi dưỡng trở về chưa đầy đủ, hệ thống.

4. Kế hoạch hành động

- Tiếp tục cải tiến quy trình, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, giảng viên.

- Quy định cụ thể việc báo cáo kết quả học tập của cán bộ, giảng viên được cử đi đào tạo theo từng quý, từng năm.

- Tăng cường cử cán bộ, giảng viên trẻ đi học nghiên cứu sinh trong nước và ngoài nước.

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

- Nhà trường lập kế hoạch khảo sát trên cơ sở đề nghị của các phòng, khoa, tổ để tuyển dụng bổ sung đội ngũ cán bộ, giảng viên, nhân viên một cách hợp lý nhằm đảm bảo đủ số lượng giảng viên cơ hữu cho từng chương trình đào tạo và các hoạt động chuyên môn khác.

- Đội ngũ giảng viên của nhà trường hiện nay là 131 người, trong đó số lượng giảng viên cơ hữu trực tiếp giảng dạy là 94 người. Số giảng viên có trình độ tiến sĩ là 02 người, thạc sĩ: 40 người (không kể 22 người kiêm nhiệm là cán bộ quản lý) [H5.05.03.01]. Trong 94 giảng viên cơ hữu trực tiếp giảng dạy có 03 người đang học nghiên cứu sinh, 01 nghiên cứu sinh là giảng viên kiêm nhiệm cán bộ quản lý, 19 người đang học sau đại học.

- Tỷ lệ quy đổi sinh viên/giảng viên hiện nay của trường ở mức trung bình [H5.05.03.02].

2. Những điểm mạnh

- Kịp thời bổ sung nhiều giảng viên thực sự có chất lượng kế cận đội ngũ nhà giáo đủ tuổi nghỉ hưu.

- Tỷ lệ giảng viên cơ hữu có trình độ thạc sĩ trên tổng số giảng viên cơ hữu của nhà trường chiếm tỷ lệ cao, đảm bảo về chất lượng.

- Số lượng giảng viên hàng năm có từ 120 - 130 người trực tiếp giảng dạy đáp ứng được quy mô tuyển sinh hàng năm của trường trên tất cả các chuyên ngành đào tạo.

- 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

Cơ cấu đội ngũ giảng viên của nhà trường ở một số chuyên ngành, bộ môn chưa thật sự cân đối. Nguyên nhân do đầu ra của sinh viên ở một số chuyên ngành được đào tạo khi ra trường gặp khó khăn, số lượng lớp mở cho từng chuyên ngành ít, một số chuyên ngành khó tuyển sinh.

4. Kế hoạch hành động

- Tiếp tục chỉ đạo các đơn vị tham mưu xây dựng kế hoạch tuyển dụng, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ cho cán bộ, giảng viên đủ về số lượng, chất lượng và đảm bảo cơ cấu hợp lý.

- 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.

- Bảo đảm tỷ lệ sinh viên trên giảng viên theo đúng quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo.

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

- Nhà trường luôn quan tâm đảm bảo trình độ chuẩn của nhà giáo theo đúng quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo; chú trọng phẩm chất đạo đức, tư tưởng, trình độ chuyên môn nhằm phục vụ tốt cho công tác đào tạo nguồn nhân lực có chất lượng cao cho sự nghiệp giáo dục của tỉnh cũng như của xã hội.

- Trong công tác tuyển dụng, Nhà trường bám sát quy định tuyển dụng viên chức của UBND tỉnh đồng thời trên cơ sở đó có những quy định riêng nhằm tuyển dụng đội ngũ giảng viên có chất lượng. Hầu hết giảng viên được tuyển dụng đều tốt

ng nghiệp đại học loại khá, giỏi, một số có trình độ thạc sĩ và được bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm [H5.05.04.01].

- Hàng năm, Nhà trường lập kế hoạch cử đi bồi dưỡng, đào tạo sau đại học, nghiên cứu sinh đối với giảng viên đặc biệt là các giảng viên trẻ. Đối tượng cử đi đào tạo được hỗ trợ về tài chính, thời gian nhằm tạo điều kiện tốt nhất cho giảng viên an tâm học tập [H5.05.04.02].

- Trường có biện pháp khuyến khích, hỗ trợ về tài chính cho đội ngũ cán bộ quản lý, giảng viên tham gia hoạt động chuyên môn nghiệp vụ, nghiên cứu khoa học theo Quy chế chi tiêu nội bộ [H5.05.04.03] theo hướng có lợi nhất.

- Thường xuyên nghiên cứu chú trọng đến cơ cấu chuyên môn, phân công giảng viên giảng dạy theo đúng chuyên môn, đúng chuyên ngành được đào tạo [H5.05.04.04].

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.

- Ưu tiên kinh phí cho các hoạt động chuyên môn khuyến khích cán bộ, giảng viên tham gia.

3. Những tồn tại

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 đã được triển khai. Tuy nhiên, do xuất phát từ yêu cầu của tỉnh đòi hỏi thời gian công tác giảng dạy thực tế tại đơn vị là 4 năm (kể cả thời gian tập sự) mới được cử đi học sau đại học, nghiên cứu sinh là tương đối dài. Điều này vô hình chung gây khó khăn cho việc bồi dưỡng bổ sung đội ngũ giảng viên của trường.

4. Kế hoạch hành động

- 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.

- Lập kế hoạch có tính chiến lược về việc phát triển đội ngũ giảng viên đến 2020 đặc biệt là giảng viên có trình độ tiến sĩ.

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

- Tổng số cán bộ, giảng viên, nhân viên trong toàn trường đến nay là 169 người. Trong đó tổng số giảng viên: 131 người (giảng viên cơ hữu trực tiếp giảng dạy: 94 người; giảng viên kiêm nhiệm là cán bộ quản lý: 37 người). Độ tuổi của đội ngũ giảng viên đảm bảo cân bằng về kinh nghiệm công tác chuyên môn và trẻ hóa được thể hiện qua bảng thống kê về giảng viên theo đơn vị khoa, tổ: giới tính, tuổi đời, trình độ chuyên môn, học vị, chức danh, thâm niên công tác [H5.05.05.01] và chỉ tiêu tuyển dụng hàng năm [H5.05.05.02].

- Đội ngũ giảng viên trẻ nhiệt tình, năng động, được đào tạo cơ bản, có năng lực chuyên môn. Sau khi được tuyển dụng được Nhà trường tạo điều kiện cử đi đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nhằm đảm bảo tính kế thừa phát huy truyền thống đào tạo của Nhà trường.

- Trong công tác xây dựng đội ngũ, Ban Giám hiệu đề ra các yêu cầu:

+ Đảm bảo tính kế thừa.

+ Phát huy tính chủ động, nhiệt tình, sáng tạo, ý thức tự học, tự bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn.

2. Những điểm mạnh

- Trường có đội ngũ giảng viên giàu kinh nghiệm, thâm niên công tác là chỗ dựa cho vững chắc cho công tác đào tạo cũng như việc hướng dẫn các giảng viên trẻ trong công tác giảng dạy và hoạt động chuyên môn.

- Giảng viên trẻ ngày càng chiếm vị trí cao. Đây là đội ngũ được đào tạo tốt, giàu năng lực, nhiệt huyết, có trình độ, có khả năng phát triển.

3. Những tồn tại

Các giảng viên trẻ giàu nhiệt huyết nhưng kinh nghiệm giảng dạy còn thiếu đặc biệt là các học phần về phương pháp giảng dạy.

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.

- Tiếp tục đẩy mạnh công tác bồi dưỡng, tập huấn đối với những giảng viên trẻ đặc biệt là công tác bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm, phương pháp giảng dạy đại học, ngoại ngữ và tin học. Đưa việc dự thi tin học vào việc hội giảng đối với các giảng viên tham gia hội giảng.

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

- Nhà trường có đội ngũ nhân viên làm công tác phục vụ đáp ứng về số lượng [H5.05.06.01], nhưng chuyên môn còn nhiều hạn chế. Đội ngũ nhân viên kỹ thuật còn mỏng [H5.05.06.02], năng lực còn hạn chế. 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 nghiên cứu khoa học.

2. Những điểm mạnh: Không

3. Những tồn tại

Việc tuyển dụng đội ngũ nhân viên kỹ thuật gặp nhiều khó khăn về nguồn tuyển, chính sách đãi ngộ.

4. Kế hoạch hành động

- Xây dựng kế hoạch trình các cấp có thẩm quyền về việc tuyển dụng đội ngũ nhân viên kỹ thuật nhằm phục vụ đắc lực cho công tác giảng dạy, học tập và nghiên cứu khoa học,

- Cử người đi đào tạo về chuyên môn kỹ thuật.

- Lập kế hoạch bồi dưỡng nghiệp vụ cho đội ngũ nhân viên.

5. Tự đánh giá: Chưa đạt

Tiêu chuẩn 6: Người học

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

1. Mô tả

- a. Sinh viên mới nhập học được Nhà trường cung cấp tài liệu gồm các nội dung về quy chế đào tạo, quy chế học sinh sinh viên, các văn bản hướng dẫn về mục tiêu đào tạo, chương trình đào tạo do Nhà trường biên tập [H6.6.1.1]. Đồng thời, tại tuần lễ sinh hoạt chính trị đầu năm học, Ban Chủ nhiệm các khoa và giáo viên chủ nhiệm tiến hành công việc giới thiệu về khoa, về các nội dung cơ bản trong chương trình đào tạo [H6.6.1.2]. Các văn bản về quy chế đào tạo, quy định về quyền lợi và nghĩa vụ của sinh viên, bảng điểm sinh viên theo lớp của học kỳ trước và mọi tin tức khác liên quan tới sinh viên đều được thông báo trên trang web của trường. Hầu hết các danh sách sinh viên liên quan tới quyền lợi hoặc nghĩa vụ, đều được công bố trên trang web này; điều đó không chỉ có tác dụng để sinh viên liên quan được biết mà còn có tác dụng công khai hóa thông tin cho sinh viên.

- b. Tại các buổi đối thoại giữa Ban Giám hiệu và đại diện sinh viên cũng như các buổi sinh hoạt chính trị khác [H6.6.1.3], các câu hỏi chi tiết về tổ chức đào tạo, quyền lợi và nghĩa vụ của sinh viên cũng như các đề xuất của sinh viên đều được giải đáp thỏa đáng. Ý kiến của sinh viên tại các buổi đối thoại với Ban Giám hiệu, tại các cuộc họp cán bộ đoàn-lớp cho thấy sinh viên hiểu rõ mục tiêu đào tạo, chương trình đào tạo và các yêu cầu về trách nhiệm và quyền lợi của sinh viên.
- c. Vào đầu năm học, nhà trường thông báo rộng rãi về kế hoạch học tập và công tác sinh viên trong toàn bộ năm học tới toàn thể sinh viên tại tuần sinh hoạt chính trị đầu năm. Vào đầu mỗi học kỳ, nhà trường thông báo rộng rãi thời khóa biểu toàn học kỳ của toàn trường, mỗi khoa thông báo thời khóa biểu cho sinh viên của khoa. Chương trình chi tiết của tất cả các môn học cùng tài liệu tham khảo tương ứng đã được in ấn trong tài liệu chương trình chi tiết cho tất cả các ngành [H6.6.1.4]. Lịch thi học kỳ (lần 1 và lần 2), lịch thi tốt nghiệp được thông báo kịp thời và rộng rãi tới sinh viên trên các phương tiện thông tin của Nhà trường (gửi về khoa, lớp, trên mạng, dán thông báo...) [H6.6.1.5].

2. Điểm mạnh

Nhà trường đã phổ biến đầy đủ và kịp thời về mục tiêu đào tạo, chương trình đào tạo và các yêu cầu về kiểm tra, đánh giá sinh viên cho sinh viên.

3. Tồn tại

Thông tin trên tài liệu cung cấp cho sinh viên đầu khóa học chưa được cập nhật kịp thời, phong phú.

4. Kế hoạch hành động

Tiếp tục phát huy các kênh thông tin đến sinh viên, cập nhật kịp thời các thông tin mới nhất về nhà trường,... trong tài liệu cung cấp cho sinh viên.

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

- Học sinh, sinh viên được phổ biến các chế độ chính sách có liên quan đến học sinh, sinh viên trong quá trình học tập tại trường qua Tuần sinh hoạt công dân đầu khóa [H6.06.02.01]; Nhà trường đảm bảo thực hiện đầy đủ các chế độ chính sách ưu đãi, miễn giảm học phí, xét duyệt cấp học bổng khuyến khích học tập, xét trợ cấp xã hội.... Danh sách sinh viên trong diện xét ưu đãi được hưởng chế độ chính sách xã hội được gửi về các khoa, tổ, phòng ban có liên quan và được niêm yết công khai trên bảng tin, trên trang website của nhà trường [H6.06.02.02].

- Nhà trường đã thành lập Trạm y tế có 02 phòng riêng với 03 biên chế thực hiện việc thăm khám và chăm sóc sức khỏe ban đầu cho học sinh, sinh viên. Ngoài ra, trạm y tế của trường còn thực hiện thường xuyên công tác bảo hiểm y tế, bảo hiểm tai nạn cho học sinh, sinh viên nhằm đảm bảo quyền lợi cho học sinh, sinh viên. Hàng năm, trạm y tế tổ chức khám sức khỏe cho học sinh, sinh viên lúc vào trường và ra trường, phát hiện sớm, kịp thời các trường hợp học sinh, sinh viên có bệnh, gửi lên tuyến trên điều trị nhằm đảm bảo sức khỏe cho học sinh, sinh viên; tổ chức tuyên truyền phòng chống các dịch bệnh trong nhà trường [H6.06.02.03].

- Nhà trường đã xây dựng nhà Đa năng, sân bóng đá, sân bóng chuyền với những trang bị thể thao cần thiết, 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 giọng hát hay sinh viên khoá mới, cuộc thi Nữ sinh thanh lịch. 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 [H6.06.02.04].

- Công tác an ninh, an toàn trường học được trú trọng bằng việc xây dựng các quy định trong công tác quản lý học sinh, sinh viên, thành lập đội Sinh viên tự quản; phối hợp với chính quyền địa phương trên địa bàn trường đóng cũng như địa bàn có sinh viên trường ở ngoại trú để kịp thời nắm bắt những diễn biến về tư tưởng, nguyện vọng của học sinh, sinh viên để kịp thời có biện pháp xử lý, giải quyết những tình huống bất thường góp phần giữ vững an ninh trật tự trong trường [H6.06.02.05].

2. Những điểm mạnh

- Cán bộ làm công tác quản lý sinh viên có trình độ, năng lực, nhiệt tình và có trách nhiệm trong công việc.

- Sự phối hợp tốt với chính quyền địa phương nơi trường đóng cũng như trên địa bàn khu vực có sinh viên nhà trường ở ngoại trú.

- Quyền lợi của sinh viên được đảm bảo trong suốt quá trình học tập.

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.

- Điều kiện cơ sở vật chất chưa đáp ứng được nhu cầu cho các hoạt động phong trào chung của nhà trường ở mức cao nhất.

4. Kế hoạch hành động

- Xây dựng kế hoạch chi tiết hơn nữa và tổ chức tốt mọi hoạt động trong công tác học sinh, sinh viên hàng năm như công tác giáo dục chính trị, tư tưởng, các hoạt động văn hóa, văn nghệ, thể dục, thể thao...

- Tăng cường trang thiết bị, cơ sở vật chất cho các hoạt động chung của nhà trường.

- Tăng cường vai trò Đội tự quản của trường, phối kết hợp với Đoàn thanh niên, Hội sinh viên quản lý 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

- Vào đầu năm học, nhà trường tổ chức “Tuần sinh hoạt công dân học sinh - sinh viên” cho toàn thể học sinh, sinh viên trường [H6.06.03.01] 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 túy; 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 học sinh, sinh viên [H6.06.03.02].

- 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 đề 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. 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 khoẻ 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 [H6.06.03.03]. 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.

- Nhà trường coi hoạt động của các tổ chức là một bộ phận không thể thiếu

trong hoạt động giáo dục và rèn luyện đạo đức, phẩm chất, lối sống cho học sinh, sinh viên trong nhà trường. Học sinh, sinh viên có thành tích tốt trong học tập, rèn luyện được giới thiệu học lớp cảm tình Đảng và xem xét giới thiệu kết nạp vào Đảng [H6.06.03.04].

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.

- Công tác phát triển Đảng trong sinh viên 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.

- Các hoạt động đặc biệt là các cuộc thi văn hóa, văn nghệ, thể dục thể thao trong học sinh, sinh viên ở cấp toàn quốc còn nhiều khó khăn. Nguyên nhân do tiềm lực về kinh tế và cơ sở vật chất của nhà trường còn hạn chế.

4. Kế hoạch hành động

- Tiếp tục đẩy mạnh chương trình triển khai công tác giáo dục chính trị, tư tưởng trong học sinh, sinh viên.

- Xây dựng kế hoạch mở rộng hoạt động phong trào thi đấu văn hóa, văn nghệ, thể thao ở cấp cao hơn, tập trung ở một số môn có tiềm lực để tạo tiền đề mở rộng sang các hoạt động khác.

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

- Từng chương trình đào tạo ở các trình độ đều xác định rõ mục tiêu đào tạo và được Hội đồng đánh giá theo quy chế đào tạo hiện hành [H6.06.04.01]. Để đánh giá năng lực người tốt nghiệp theo mục tiêu đào tạo để cải tiến nâng cao chất lượng đào tạo và đáp ứng nhu cầu sử dụng nhân lực của địa phương, nhà trường đã tiến hành thiết kế các phiếu khảo sát, đánh giá [H6.06.04.02]. Các phiếu khảo sát, đánh giá được gửi trực tiếp về nơi sinh viên tốt nghiệp nộp đơn tuyển dụng. Sau một thời gian qui định, các phiếu khảo sát được thu thập, nhà trường tiến hành phân tích, đánh giá mức độ hài lòng của các nhà tuyển dụng.

- Từ ý kiến đánh giá của các nhà tuyển dụng, nhà trường tiến hành phân tích, lập kế hoạch điều chỉnh nội dung chương trình đào tạo một cách hợp lý nhất [H6.06.04.03].

- Ngoài ra khi đang học tập cũng như khi tốt nghiệp ra trường, nhà trường đều tiến hành khảo sát thông qua các kênh như lấy ý kiến của người học đối với hoạt động giảng dạy của giảng viên [H6.06.04.04], khảo sát mức độ đáp ứng yêu cầu công việc của các em khi tốt nghiệp, các phiếu thông tin được gửi đến các em ngay khi sinh viên nhận hồ sơ tốt nghiệp [H6.06.04.05]. Các thông tin thu thập được đều được điều chỉnh và đánh giá một cách khách quan [H6.06.04.06].

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

- Việc thu thập ý kiến phản hồi còn gặp nhiều khó khăn. Nguyên nhân do chưa thực sự đa dạng hóa hình thức thu thập thông tin bằng nhiều kênh khác nhau.

4. Kế hoạch hành động

- Hoàn thiện hệ thống phiếu khảo sát, đánh giá.
- Đa dạng hóa hình thức thu thập thông tin.
- Phân tích đánh giá những thông tin thu thập được một cách nhanh chóng và chính xác để kịp thời điều chỉnh nội dung, mục tiêu chương trình đào tạo.

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 đã là một trong những hoạt động không thể thiếu trong quy trình dạy và học của trường. Với giảng viên, đây chính là nhiệm vụ bắt buộc. Những năm gần đây, đặc biệt từ năm học 2009 - 2010 đến năm học 2011 - 2012 hoạt động nghiên cứu khoa học theo truyền thống đã trở thành một hoạt động chuyên môn thường xuyên, có nề nếp trong nhà trường dưới sự chỉ đạo của Ban Giám hiệu với bộ máy giúp việc là Hội đồng Khoa học Đào tạo trường. Nhiều bài báo đã được đăng trên các tạp chí chuyên ngành và các tạp chí khác; nhiều tham luận đã tham gia các Hội thảo trong và ngoài trường và được đánh giá cao

Hàng năm, nhà trường chủ động xây dựng và triển khai thực hiện kế hoạch về hoạt động khoa học. Hoạt động này đã có những hiệu quả nhất định, cùng với các hoạt động chuyên môn khác giúp nhà trường hoàn thành được vai trò, sứ mạng của mình.

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

1. Mô tả:

Mục tiêu phát triển sự nghiệp giáo dục của trường Cao đẳng Sư phạm Nam Định là: Xây dựng cơ sở vật chất của trường ngày một hoàn thiện và đào tạo có chất lượng. Từ đó khẳng định vị thế, uy tín sứ mạng của nhà trường đối với sự nghiệp giáo dục và nhu cầu phát triển kinh tế, xã hội tỉnh Nam Định. Để thực hiện được mục tiêu lớn này, nhà trường coi trọng công tác nghiên cứu khoa học là một bước đột phá quan trọng. Dưới sự chỉ đạo của nhà trường, Hội đồng Khoa học Đào tạo trường được thành lập (H07.01.01), bộ phận công tác khoa học cho triển khai tới các đơn vị (H07.01.02), nhận, đăng ký rồi duyệt cho thực hiện các Hội thảo khoa học (H07.01.03), các đề tài, đề cương bài giảng, sáng kiến kinh nghiệm. Công tác quản lý, kế hoạch nghiên cứu khoa học ngày một chặt chẽ và được thực hiện theo một qui trình các bước sau đây:

- Các cá nhân, tập thể đăng ký thuyết minh đề tài nghiên cứu.
- Hội đồng Khoa học cơ sở duyệt các thuyết minh đề tài.
- Triển khai kiểm tra tiến độ của đề tài ở các giai đoạn.
- Thẩm định đề cương chi tiết.
- Thực nghiệm thí điểm.
- Viết báo cáo tổng kết và nghiệm thu kết quả đề tài.

Tất cả các bước thực hiện qui trình nghiên cứu nói trên đều được Hội đồng Khoa học - Đào tạo trường - đặc biệt là phòng Khoa học - Công nghệ có văn bản hướng dẫn chi tiết bằng các mẫu đăng ký nghiên cứu khoa học ngay từ thời gian bắt đầu vào năm học mới cho cá nhân và các đơn vị thực hiện triển khai nghiên cứu khoa học.

Công tác chỉ đạo xây dựng kế hoạch NCKH của trường trong những năm qua đã có được những thành tựu tốt không chỉ ở mặt số lượng của đề tài mà còn ở cả chất lượng nghiên cứu.

- Về số lượng: Đã chỉ đạo hoàn thành nhiều Hội thảo cấp trường, cấp khoa, một khối lượng lớn đề tài nghiên cứu từ cấp tổ đến cấp trường của cán bộ, giảng viên.

- Về chất lượng: Đã tập trung chỉ đạo nghiên cứu tốt những đề tài mang tính ứng dụng thiết thực đối với khoa học giáo dục trong thời kỳ đổi mới. Có thể nói rằng: công tác nghiên cứu khoa học của trường hiện nay tuy chưa đạt đến tầm cao và chiều sâu như mong muốn nhưng đã thực sự đáp ứng được nhu cầu giáo dục, xã hội, kinh tế ở địa phương tỉnh Nam Định hiện nay.

2. Đánh giá điểm mạnh:

- Hoạt động chỉ đạo nghiên cứu khoa học của nhà trường có mục tiêu rõ rệt, có kế hoạch chỉ đạo sát sao.
- Nghiên cứu tập trung vào yêu cầu đổi mới Phương pháp dạy học của ngành và nhu cầu giáo dục thiết thực ở địa phương.
- Chỉ đạo hoạt động nghiên cứu khoa học mang tính thường xuyên và có qui trình chặt chẽ.
- Trường đã có nhiều đề tài và các công trình có chất lượng tốt và có tính khả thi cao.
- Trường có nhiều các CB, GV có năng lực rất say sưa với công tác nghiên cứu khoa học.

3. Tồn tại:

- Các lĩnh vực nghiên cứu chưa rộng, phần lớn chỉ dừng lại ở cấp trường. Mặt bằng nghiên cứu khoa học chưa đồng đều, còn tập trung nhiều ở một số đơn vị.
- Việc đầu tư trang thiết bị, cơ sở vật chất, kinh phí cho công tác nghiên cứu khoa học còn hạn chế, chưa đúng tầm mong muốn.

4. Kế hoạch:

- Nhà trường đã tập trung chỉ đạo công tác nghiên cứu khoa học mang tính hệ thống trên nhiều lĩnh vực từ qui trình đến nội dung và khả năng ứng dụng của đề tài.
- Cũng từ năm học tới, nhà trường tập trung chỉ đạo đầu tư kinh phí cho những công trình nghiên cứu mang tính trọng điểm có khả năng ứng dụng thiết thực đối với tất cả các lĩnh vực khoa học xã hội nhân văn; khoa học tự nhiên...

5. Đánh giá tiêu chí: Đạt.

Tiêu chí 7.2: Trường có chủ động và tạo điều kiện cho cán bộ, giảng viên, nhân viên tham gia nghiên cứu khoa học và phát huy sáng kiến

1. Mô tả

- Trường có chủ trương khuyến khích động viên các lực lượng trong nhà trường tham gia công tác nghiên cứu khoa học: Học sinh, sinh viên, cán bộ, công nhân viên, giảng viên, cán bộ quản lý; đầu tư về tài chính, phương tiện và thời gian cho nghiên cứu khoa học. Với chủ trương đó, nhà trường đã có những quy chế phù hợp với nhiệm vụ, năng lực và công sức cán bộ, giảng viên đã bỏ ra (H07.02.01). Đồng thời, Hội đồng Khoa học Đào tạo thường xuyên có những văn bản bổ sung về chế độ, quyền lợi trong lĩnh vực khoa học (H07.02.02).

- Nhà trường và Hội đồng Khoa học Đào tạo trường hướng dẫn, định hướng, tạo điều kiện thuận lợi cho việc nghiên cứu khoa học của các cán bộ, giảng viên, khuyến khích nghiên cứu và triển khai các đề tài phục vụ trực tiếp giảng dạy và học tập, những đề tài có tính thực tiễn cao, liên quan đến đổi mới PPDH, ứng dụng CNTT.

- Tạo điều kiện cho giảng viên tham gia các lớp tập huấn, bồi dưỡng, hội thảo có liên quan đến việc nghiên cứu khoa học.

- Mỗi năm học nhà trường đều tổ chức Hội nghị Khoa học - Đào tạo cấp trường nhằm tổng kết công tác nghiên cứu khoa học trong năm nhằm tổng kết lại công tác nghiên cứu khoa học của năm học trước và đề ra phương hướng, nhiệm vụ cho năm học tiếp theo. Ngoài việc tổ chức Hội nghị Khoa học - Đào tạo cấp trường, nhà trường yêu cầu các khoa, tổ trực thuộc tổ chức Hội nghị Khoa học cấp cơ sở, tạo điều kiện cho mỗi cán bộ, giảng viên đều được báo cáo kết quả nghiên cứu khoa học của mình trước tập thể.

2. Đánh giá điểm mạnh:

- Trường đã chủ động tạo điều kiện thuận lợi để mỗi cán bộ, giảng viên mỗi năm học phải có Đề tài nghiên cứu khoa học. Đồng thời, trường cũng tạo điều kiện cho một số cán bộ giảng viên được tham dự các lớp tập huấn về nghiên cứu khoa học, Hội thảo về đổi mới PPDH ở trường Đại học và Cao đẳng. Từ đó tạo điều kiện thuận lợi cho nhiệm vụ NCKH của cán bộ, giảng viên về việc lựa chọn nội dung cũng như phương pháp nghiên cứu.

3. Tồn tại:

- Nguồn kinh phí hỗ trợ cho công tác NCKH còn hạn chế.
- Nội dung nghiên cứu chưa phong phú, giá trị thực tiễn của các đề tài chưa cao, một số đề tài còn mang tính hình thức.
- Chưa tạo được phong trào để học sinh, sinh viên tham gia nghiên cứu khoa học.

4. Kế hoạch và biện pháp khắc phục:

- Từ năm 2011 - 2012, nhà trường có kế hoạch tăng cường kinh phí cho các Nghiên cứu sinh tham gia nghiên cứu khoa học, tạo điều kiện thuận lợi cho các NCS hoàn thành luận án tiến sĩ đúng tiến độ.
- Tạo điều kiện khuyến khích, động viên những sinh viên khá, giỏi tham gia nghiên cứu khoa học.
- Cần 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.
- Đề nghị bổ sung thêm vào qui chế chế độ hợp lý cho các thành viên trong Hội đồng nghiệm thu Đề tài nghiên cứu khoa học và Tài liệu giảng dạy.
- Có những hướng dẫn cụ thể và chi tiết hơn về khoản chi và mức chi cho các phần việc trong hoạt động Nghiên cứu khoa học.

5. Đánh giá tiêu chí: Đạt.

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

1. Mô tả: Từ năm 2009 - 2012 trường CĐSP Nam Định đã có 29 đề tài được nghiệm thu. Trong số các đề tài trên có rất nhiều đề tài đổi mới PPDH, có những đề tài viết tài liệu các môn học địa phương được các hội đồng thẩm định đánh giá tốt và được triển khai áp dụng rộng rãi trong các trường THCS trên địa bàn tỉnh (H07.03.01). Nhà trường thường xuyên khuyến khích, động viên các cán bộ, giảng viên ứng dụng những kết quả nghiên cứu vào thực tế việc làm và giảng dạy của mình. Những ứng dụng đó bước đầu đã đem lại hiệu quả trong việc nâng cao chất lượng dạy và học của mình. 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 và 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 nhằm nâng cao chất lượng đào tạo. Các đề tài nghiên cứu về vấn đề này hầu như được trải nghiệm, đúc rút từ thực tế lao động trí óc của các tác giả nên khi hoàn thành, các đề tài 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 (H07.03.01). Các Hội thảo Khoa học trường cũng 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 (H07.04.03; H07.04.04).

2. Đánh giá những điểm mạnh:

- Có định hướng rõ ràng về việc chọn và duyệt các đề tài NCKH, các Hội thảo khoa học nghiêng về khoa học ứng dụng và khoa học nghiệp vụ.
- Hỗ trợ, tư vấn phương tiện, vật chất để người làm khoa học có điều kiện hoàn thành tốt đề tài nghiên cứu của mình.

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

- Trường có nhiều đề tài phục vụ tốt cho công tác giảng dạy, đào tạo và bồi dưỡng của nhà trường. Thông qua NCKH, năng lực chuyên môn, khả năng tự học, tự nghiên cứu của cán bộ, giảng viên được nâng cao, góp phần nâng cao chất lượng giảng dạy.

3. Tồn tại:

- Một số đề tài còn mang tính lý thuyết, tính thực tiễn, tính khả thi chưa cao.

- Các đề tài về ứng dụng công nghệ thông tin trong dạy học còn ít, chưa tạo được phong trào tham gia nghiên cứu khoa học của hcj sinh, sinh viên.

4. Kế hoạch:

- Trong những năm học tới, nhà trường và Hội đồng khoa học tăng cường khuyến khích, động viên cán bộ, giảng viên tham gia nghiên cứu các đề tài có ứng dụng công nghệ thông tin trong dạy học.

- Động viên, tạo điều kiện cho sinh viên nghiên cứu khoa học và viết khóa luận tốt nghiệp.

5. Tự đánh giá: Đạt.

Tiêu chí 7.4: Có các bài báo, công trình nghiên cứu khoa học đăng trên các tạp san, các ấn phẩm khoa học; có các giáo trình phục vụ cho đào tạo và công tác nghiên cứu khoa học của nhà trường.

1. Mô tả:

Trường đã có nhiều bài báo được đăng trên các tạp chí chuyên ngành, các ấn phẩm khoa học, các đề cương bài giảng được giảng dạy tại trường.

Số lượng các bài báo đăng trên các tạp chí chuyên ngành, các báo cáo tại các hội nghị. Nhiều bài báo được đăng trên tạp chí khoa học chuyên ngành như Tạp chí giáo dục, kỷ yếu của các Hội nghị khoa học.

Nhiều bài báo nghiên cứu gắn liền với chương trình đào tạo, gắn liền với công việc giảng dạy các ngành đào tạo sư phạm THCS, Mầm non, Tiểu học.

- Trường động viên, khuyến khích các cán bộ, giảng viên tham gia các hội đồng viết giáo trình và tài liệu giảng dạy cho Đại học, Cao đẳng, các Đề cương bài giảng và sách giáo khoa phổ thông (H07.03.01; H07.03.02; H07.03.03). Nhiều đề tài nghiên cứu khoa học các cấp về đổi mới phương pháp kiểm tra, đánh giá kiến thức, ứng dụng công nghệ thông tin trong dạy học đã được nghiệm thu và ứng dụng trong thực tế giảng dạy và học tập của trường. Nhiều cán bộ tích cực hưởng ứng lời mời viết bài cho các Hội nghị Khoa học các tổ chức, các đơn vị trong và ngoài trường(H07.04.01; H07.04.02; H07.04.03; H07.04.04; H07.04.05)

2. Đánh giá 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 và chất lượng đào tạo của nhà trường thì việc tham gia biên soạn tài liệu 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 cán bộ, giảng viên tự nhìn nhận và tự đánh giá đúng hơn về mình, nó cũng giúp họ có điều kiện cọ sát với thực tế và học tập kinh nghiệm 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 và giúp cho họ trưởng thành hơn, tự tin hơn trên con đường khoa học. Hội đồng khoa học trường đã tạo điều kiện cho các cán bộ, giảng viên cách triển khai kịp thời các yêu cầu, mời gọi viết bài của các tổ chức, tập thể, nhận bài, sửa bài, duyệt 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 trên con đường nghiên cứu khoa học.

- Có định hướng và triển khai kịp thời các cán bộ, giảng viên tham gia viết giáo trình, tài liệu giảng dạy và đánh giá đúng công sức của họ; luôn tạo điều kiện tốt nhất cho các thành viên trong trường được tham gia hoạt động nghiên cứu khoa học.

3. Những tồn tại:

Các bài viết được đăng trên tạp chí khoa học chuyên ngành còn ít và đặc biệt chỉ tập trung vào một số tác giả. Có đề tài và sáng kiến khoa học mới chỉ mang tính chất thử nghiệm, thăm dò, chưa có hệ thống và cũng chưa được áp dụng mạnh mẽ vào thực tế giảng dạy, hiệu quả mang lại chưa cao.

4. Kế hoạch:

Năm học 2011 - 2012, trường có kế hoạch khuyến khích, động viên và tạo điều kiện cho giáo viên viết bài đăng trên các tạp chí chuyên ngành, các giáo viên trẻ tham gia nghiên cứu khoa học, tự học ngoại ngữ, tin học và đi học chuyên môn ở các cấp thạc sĩ, nghiên cứu sinh..

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 tạo đã cử giảng viên tham gia các lớp tập huấn của dự án Việt - Bỉ về nghiên cứu khoa học ứng dụng (2 Đ/C tham gia và được cấp chứng chỉ); chủ động tổ chức các hoạt động nghiên cứu khoa học với đào tạo thông qua hội thảo về đổi mới PPDH và ứng dụng CNTT vào giảng dạy..

2. Đánh giá 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 là một trong những yếu tố cản trở đến khả năng phát triển của trường. Tuy nhiên, trường Cao đẳng Sư phạm Nam Định đã tận dụng mỗi khả năng để có thể vươn tầm của trường ra xa hơn để đội ngũ cán bộ, giảng viên có cơ hội học hỏi, nghiên cứu từ các nước bạn. 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.
- 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. Tồn tại:

- Chưa có cán bộ, giảng viên học tập, nghiên cứu tại nước ngoài.
- Số lượng cán bộ được học tập nghiên cứu có sự tham gia của dự án nước ngoài còn hạn chế. Số lượng công trình như viết giáo trình còn chưa có, biên soạn tập bài giảng còn ít.

4. Kế hoạch:

- Tạo điều kiện 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 tạo 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 thực hiện đủ các nhiệm vụ của mình mà còn có cơ hội để thể hiện năng lực, để 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 3 tầng, trong đó có một phòng đọc sách chuyên khảo, sách tham khảo, một 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 2010. 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 đủ số đầu 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 2013).

- 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 3 năm 2013, 2015)

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 CDSP Nam Định được xây dựng trên khu đất 4,1 ha với: 02 giảng đường học tập: A₄, A₅ ; 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 thiếu; trang thiết bị học tập còn chưa thật đủ và chưa 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 2013 đến 2015)

- 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 2013 hoàn thành nâng cấp Giảng đường bộ môn; năm 2014 nâng cấp khu nhà A₄; năm 2015 hoàn thành trung tâm hỗ trợ học tập (KLF)

5. Tự đánh giá: đạt

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

1. Mô tả

Nhà trường đã bố trí đủ phòng làm việc cho các cán bộ, giảng viên và nhân viên cơ hữu theo quy định ở các nhà: hiệu bộ, giảng đường bộ môn, nhà A₄, nhà A₅, 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 xây dựng các phòng nghiệp vụ để giảng viên tổ chức các tiết dạy thực nghiệm, 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

- Nhà trường đã có đủ phòng làm việc cho các cán bộ, giảng viên và nhân viên cơ hữu theo quy định.

- Các phòng làm việc đã được trang bị các phương tiện, thiết bị làm việc thiết yếu và hiện đại.

- Hệ thống phòng làm việc đã được sử dụng, khai thác có hiệu quả.

3. Những tồn tại

- Đa số các phòng làm việc thiết kế còn thiếu khoa học, diện tích sử dụng bình quân đầu người chưa đảm bảo.

- Các phương tiện thiết bị làm việc chưa thật đầy đủ và chất lượng thấp.

4. Kế hoạch hành động

Trong thời gian tới Nhà trường sẽ tiến hành:

- Xây dựng và hoàn thiện các quy định cụ thể cho các phòng làm việc của cán bộ, giảng viên và nhân viên cơ hữu để nâng cao hiệu quả sử dụng.

- Tăng cường trang bị đầy đủ các thiết bị cần thiết, hiện đại có chất lượng cho các phòng làm việc.

- Xây dựng kế hoạch đề nghị Sở Giáo dục và Đào tạo, Ủy ban nhân dân Tỉnh phê duyệt dự án xây dựng nhà KLF

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 2009 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 2008 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 đến nay đã đủ máy tính để thiết lập mạng LAN và kết nối Internet băng 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 chưa phong phú; Số tiết dạy có ứng dụng CNTT chưa thật nhiều; lượng máy tính cũ, tốc độ chậm chiếm 30%.

4. Kế hoạch hành động:

- Tập trung xây dựng trang WEB của trường thực sự là WEB tác nghiệp
- Trang bị phần mềm quản lý sinh viên và được đăng tải các thông tin về sinh viên trên trang WEB nội bộ (năm 2013)
- Xây dựng qui định giao dịch thông tin trên mạng nội bộ của trường (2013 - 2015)
- Duy trì tốt hoạt động của thư viện điện tử, có phần mềm quản lý thư viện (năm 2013)

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 2008 đến nay, trường vẫn đang sử dụng khai thác 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, 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 đã đảm bảo đủ diện tích nhà ở và sinh hoạt cho các sinh viên, học viên có nhu cầu ở nội trú. Có các dịch vụ phục vụ người học theo quy định.

- Ký túc xá được xây dựng và trang bị kiểu mới cùng với cách thức quản lý hợp lý đã đáp ứng yêu cầu chỗ và sinh hoạt có chất lượng cho người học.

3. Những tồn tại

Nhà ăn sinh viên thiết bị còn sơ sài. Các dịch vụ chưa thật phong phú. Các hoạt động trong khu ký túc xá còn thiếu hấp dẫn.

4. Kế hoạch hành động

Trong thời gian tới Nhà trường sẽ:

- Có kế hoạch bố trí kinh phí duy tu, bảo dưỡng, sửa chữa thường xuyên ký túc xá một cách hợp lý.

- Nhanh chóng cải tiến lại nhà ăn sinh viên và các dịch vụ.

- Hoàn thiện tổ chức Ban quản lý ký túc xá.

- Tổ chức chặt chẽ và tạo điều kiện thuận lợi 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 dục 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:

- 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 2013 đến 2016, 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 quy hoạch tổng thể về sử dụng và phát triển cơ sở vật chất của trường đến năm 2015 [H8.08.07.01]. Trong đó, trường đang tập trung vào việc xây dựng ranh giới giữa trường và khu dân cư. 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 quy 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

- Quy hoạch tổng thể của trường tương đối khoa học, hợp lý.

3. Những tồn tại

- Diện tích sử dụng của trường chỉ có 3 ha nên việc xây dựng quy hoạch tổng thể về sử dụng và phát triển cơ sở vật chất của trường theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế sẽ gặp nhiều khó khăn.

- Tiến độ triển khai các hạng mục công trình còn chậm.

4. Kế hoạch hành động

Trong thời gian tới Nhà trường sẽ:

- Có kế hoạch đầu tư sửa, nâng cấp, xây mới cơ sở vật chất.
- 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.
- Xây dựng và hoàn thiện việc phân định rõ chức năng, nhiệm vụ, thẩm quyền gắn với trách nhiệm; tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra để phòng HC - QT triển khai và hoàn thiện các công việc: hàng rào phía bắc; đường chạy sau nhà A₄, nhà A₅, sân nhà A, nhà để xe trong các năm 2009 đến 2013.

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 như: đội thanh niên tự quản, đại đội tự vệ. Các tổ chức này hoạt động có quy 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 luôn xác định rõ vị trí, tầm quan trọng của nhiệm vụ bảo vệ tài sản, trật tự, an toàn, an ninh cho cán bộ quản lý, giảng viên, nhân viên và người học. Nhà trường đã phối hợp khá chặt chẽ với công an phường Hạ Long (nơi trường cư trú), với các phường lân cận để bảo vệ trật tự an ninh của trường và quản lý sinh viên ngoại trú.

- Có bộ phận chuyên trách công tác bảo vệ tài sản, trật tự, an toàn và an ninh của trường khá vững mạnh.

- Có các biện pháp hữu hiệu để bảo vệ tài sản, trật tự, an toàn, an ninh cho cán bộ quản lý, giảng viên, nhân viên và người học.

- Đầu tư kinh phí hợp lý cho việc mua sắm các trang thiết bị phục vụ bảo vệ an ninh trật tự và phòng chống cháy nổ.

73. 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, chặt chẽ.

- Việc bảo vệ giữ gìn trật tự, an ninh có lúc còn hạn chế, bất cập.

4. Kế hoạch hành động

Trong chu kỳ 2012 - 2015 nhà trường sẽ tiến hành các công việc chính sau:

- Chú trọng nâng cao nhận thức về vị trí, tầm quan trọng của nhiệm vụ bảo vệ tài sản, trật tự, an toàn, an ninh cho cán bộ quản lý, giảng viên, nhân viên và người học.

- Xây dựng và hoàn thiện các văn bản quy định về chức năng, nhiệm vụ đối với bộ phận bảo vệ của trường, về nội quy ra vào cơ quan, phòng cháy chữa cháy...

- Hoàn thiện 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).

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

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

1. Mô tả:

Từ năm 2009 Xây dựng qui chế chi tiêu nội bộ căn cứ vào các văn bản cụ thể :

Nghị định số 43/2006/NĐ-CP ngày 25/4/2006 của Chính phủ quy định về quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy và biên chế và tài chính đối đơn vị sự nghiệp công lập. Thay thế hẳn nghị định 10

Nghị định số 131/2005/NĐ-CP ngày 30/09/2005 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành luật thi đua khen thưởng.

Thông tư số 71/2006/TT-BTC ngày 09/8/2006 của Bộ Tài chính hướng dẫn thực hiện Nghị định số 43/2006/NĐ-CP ngày 25/4/2006 của Chính phủ quy định về quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy và biên chế và tài chính đối đơn vị sự nghiệp công lập.

Thông tư số 81/2002/TT-BTC ngày 16/09/2002 của Bộ Tài chính hướng dẫn kiểm soát chi đối với đơn vị sự nghiệp công lập thực hiện quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy và biên chế và tài chính.

Quyết định số 244/2005/QĐ/TTg ngày 06/10/2005 của Thủ tướng Chính phủ về chế độ phụ cấp ưu đãi đối với nhà giáo đang trực tiếp giảng dạy trong các cơ sở giáo dục công lập.

Thông tư số 21/2005/TT-BTC ngày 22/3/2005 của Bộ Tài chính hướng dẫn thực hiện qui chế công khai tài chính đối với các đơn vị dự toán ngân sách.

Quyết định số 59/2007/QĐ/TTg ngày 07/5/2007 của Thủ tướng Chính phủ về chế độ quản lý, sử dụng phương tiện trong cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập, công ty nhà nước.

Thông tư số 63/2007/TT-BTC ngày 15/06/2007 và thông tư số 131/2007/TT-BTC ngày 05/11/2007 của Bộ Tài chính hướng dẫn thực hiện đấu thầu mua sắm tài sản bằng vốn Nhà nước.

Thông tư số 51/2008/TT-BTC ngày 16/06/2008 của Bộ Tài chính hướng dẫn quản lý và sử dụng kinh phí đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức Nhà nước.

Thông tư số 50/2008/TTLT-BGDĐT-BNV-BTC ngày 09/09/2008 của liên bộ Nội vụ - Tài chính - Giáo dục và đào tạo về chế độ trả lương dạy thêm giờ.

Thông tư số 08/2005/TTLT-BNV-BTC ngày 05/01/2005 của liên tịch Bộ Nội vụ - Bộ Tài chính hướng dẫn thực hiện chế độ trả lương làm việc vào ban đêm, làm thêm giờ đối với cán bộ công nhân viên chức.

Thông tư số 66/1998/TTLT-BGD&ĐT-BTC ngày 26/12/1998 của liên bộ Giáo dục và đào tạo - Bộ Tài chính hướng dẫn thực hiện miễn thu học phí đối với học sinh sinh viên ngành sư phạm và hỗ trợ ngân sách cho các trường sư phạm.

Thông tư số 49/2007/TTLT-BTC-BGD&ĐT ngày 18/05/2007 của liên bộ Giáo dục và đào tạo - Bộ Tài chính quy định mức chi thực hiện nhiệm vụ xây dựng đề thi, tổ chức các kỳ thi cấp địa phương và cấp quốc gia.

Thông tư số 54/1998/TTLT-BGD&ĐT-BTC ngày 31/8/1998 của liên bộ Giáo dục và đào tạo - Bộ Tài chính hướng dẫn thực hiện thu, chi và quản lý học phí ở các cơ sở giáo dục và đào tạo công lập.

Quyết định số 1310/QĐ-TTg ngày 21/8/2009 của Thủ tướng Chính phủ về việc điều chỉnh khung học phí đối với cơ sở đào tạo đại học, cao đẳng công lập năm học 2009 - 2010

Thông tư số 46/2001/TTLT-BGD&ĐT-BTC ngày 20/6/2001 của liên bộ Giáo dục và đào tạo - Bộ Tài chính hướng dẫn thực hiện thu, chi học đối với hoạt động đào tạo theo phương thức không chính quy ở các cơ sở giáo dục và đào tạo công lập.

Thông tư số 97/2010/TT-BTC ngày 06/7/2010 của Bộ Tài chính quy định chế độ công tác phí, chế độ chi tổ chức các cuộc hội nghị đối với các cơ quan nhà nước và đơn vị sự nghiệp công lập.

Thông tư số 14/2009/TT-BGD&ĐT ngày 28/5/2009 của Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành Điều lệ trường cao đẳng.

Quyết định số 64/2008/QĐ-BGDĐT ngày 28/11/2008 của Bộ Giáo dục và Đào tạo quy định chế độ làm việc đối với giảng viên.

Thông tư liên tịch số 07/2009/TTLT- BGDĐT - BNV ngày 15/4/2009 hướng dẫn quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy và biên chế đối đơn vị sự nghiệp công lập.

Quyết định số 65/2009/QĐ-TTg ngày 24/4/2009 của Thủ tướng Chính phủ ban hành một số cơ chế chính sách phát triển nhà ở cho sinh viên các trường đại học, cao đẳng, trung cấp chuyên nghiệp và dạy nghề thuê.

Quyết định số 2837/QĐ-BGDĐT ngày 09/4/2009 của Bộ Giáo dục và Đào tạo phê duyệt chương trình công tác học sinh sinh viên giai đoạn 2009 - 2012.

Nghị định số 49/2010/NĐ-CP ngày 14/5/2010 của Chính phủ quy định về miễn, giảm học phí, hỗ trợ chi phí học tập và cơ chế thu, sử dụng học phí đối với cơ sở giáo dục thuộc hệ thống giáo dục quốc dân từ năm học 2010 - 2012 đến năm học 2014 - 2015.

Quyết định số 22/QĐ-UBND ngày 08/01/2010 của UBND Tỉnh Nam

Định về việc giao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về tài chính đối với đơn vị sự nghiệp công lập giai đoạn 2010-2012 cho trường Cao đẳng sư phạm tỉnh Nam Định.

Quyết định số 32/2010/QĐ-UBND ngày 16/12/2010 của UBND Tỉnh Nam Định quy định mức chi công tác phí, chi tổ chức các cuộc hội nghị, chi tiếp khách đối với các cơ quan nhà nước và đơn vị sự nghiệp công lập thuộc địa phương quản lý.

Quá trình thực hiện: Hằng năm trước kỳ đại hội công nhân viên chức nhà trường luôn tiếp nhận các ý kiến đóng góp của các đơn vị trong trường để bổ sung và khắc phục những hạn chế của qui chế chi tiêu nội bộ [H9.09.01.01] cụ thể là

Ngày 22 tháng 4 năm 2009 nhà trường đã ban hành được qui chế chi tiêu nội bộ theo QĐ số 88/2009-KHTV thay thế qui chế số 30/2008/QĐ/TV

Ngày 09 tháng 02 năm 2010 nhà trường đã ban hành được qui chế chi tiêu nội bộ theo quyết định số 50/2010-KHTC.

Ngày 04 tháng 01 năm 2011 nhà trường đã ban hành được qui chế chi tiêu nội bộ theo quyết định số 04/2011/CĐSPND thay thế qui chế số

Ngày 10 tháng 02 năm 2012 nhà trường đã ban hành được qui chế chi tiêu nội bộ theo quyết định số 61/QĐ-CĐSP ND ngày 10/02/2012 thay thế qui chế số 04/2011/CĐSPND.

Căn cứ vào các tiêu chuẩn chế độ nhà nước ban hành , các Thông tư, Nghị định . Nhà trường xây dựng các định mức chi cho từng nội dung kinh tế phù hợp . Các định mức này được xây dựng chi tiết cụ thể trong qui chế chi tiêu nội bộ hằng năm ,được các đơn vị và cá nhân trong toàn trường nghiêm túc chấp hành .

Hằng năm vào cuối tháng 12 nhà trường được 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 thông qua hội nghị giao ban mở rộng . (giành 76% kinh phí chi cho con người : lương, học bổng và các khoản phụ cấp , BHXH,BHYT,KPCĐ,BHTN...)24% còn lại phân bổ cho : chi nghiệp vụ chuyên môn ,trả tiền điện ,nước, VPP, xăng dầu, công tác phí đi công tác ,KN các ngày lễ lớn, sửa chữa .

Được cấp riêng nguồn KP không thường xuyên để mua sắm TSCĐ, máy móc thiết bị phục vụ cho công tác dạy và học .

Dự toán kinh phí nhà trường được duyệt cụ thể qua từng năm :

Năm 2009 : 12.466.512 triệu

Năm 2010 : 13.542.726 triệu

Năm 2011 : 16.036.239 triệu

Năm 2012 : 19.407.000 triệu

Số KP hằng năm tăng do cải cách tiền lương tăng, do cấp bù học phí

2 Những điểm mạnh :

Qui chế chi tiêu nội bộ đã giúp nhà trường chủ động trong công tác quản lý tài chính . Qui chế ngày càng đi vào mọi hoạt động của nhà 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 đảm bảo nâng cao đời sống cán bộ giáo viên trong toàn trường , góp phần nâng cao hiệu quả của đầu tư , nâng cao chất lượng đào tạo .

Tại Hội nghị cán bộ công nhân viên chức hằng năm, nhà trường đã nhận được nhiều ý kiến đóng góp của toàn thể cán bộ giảng viên và công nhân viên trong trường về những thiếu sót, hạn chế của qui chế chi tiêu nội bộ . Vì vậy, qui chế chi tiêu nội bộ mỗi năm được bổ sung và sửa đổi một lần để ngày càng hoàn thiện hơn.

Qui chế chi tiêu nội bộ bám sát vào các Nghị định, Thông tư, Quyết 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 qui chế chi tiêu nội bộ 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 thu nhập cho người lao động có hiệu quả .

Công tác quản lý tài chính của nhà trường luôn đáp ứng yêu cầu của công tác đào tạo. Nhà trường đã vận dụng có hiệu quả tinh thần Nghị định 43/2006/NĐ-CP

thực hiện việc quản lý tài chính để 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 được thể hiện qua từng năm số liệu cụ thể ở mục 6404

Năm 2009 tiết kiệm từ NSNN chi lương tăng thêm cho CBGV : 87 triệu đồng

Năm 2010 tiết kiệm từ NSNN chi lương tăng thêm cho CBGV :377 triệu đồng

Năm 2011 tiết kiệm từ NSNN chi lương tăng thêm cho CBGV : 700 triệu đồng

Năm 2012 tiết kiệm từ NSNN chi lương tăng thêm cho CBGV : 9 tháng đầu năm 2012: 666 triệu đồng .

(ở biểu mẫu số F02-1H phụ biểu chi tiết kinh phí đề nghị quyết toán)

Trước kỳ Hội nghị công nhân viên chức hằng năm phòng KH-TC đã thực hiện dán công khai biên bản và thông báo xét duyệt QT hằng năm trên bảng tin nhà trường 90 ngày.

Báo cáo công khai các nguồn tài chính , phân bổ tài chính ,sử dụng và thanh quyết toán kinh phí của trường trước hội nghị viên chức .

3 . Những tồn tại :

Vì còn có một số nội dung chưa phù hợp với thực tế nên hằng năm sau Đại hội CNVC đều có chỉnh sửa cho phù hợp .

4 . Kế hoạch hành động :

Hằng năm đầu tháng 9 nhà trường tiếp thu 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 để cải tiến sửa đổi sau đó 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 .

Thường xuyên cập nhật các chế độ , Nghị định, Thông tư,Quyết định của nhà nước về công tác quản lý tài chính . Bồi dưỡng nâng cao ứng dụng công nghệ thông tin , trình

độ chuyên môn nghiệp vụ của cán bộ kế toán để đáp ứng yêu cầu quản lý hiện hành ,
tham gia các lớp tập huấn về nghiệp vụ kế toán .phần mềm KT

5 . Tự đánh giá : Đạt

Tiêu chí 9.2. Có 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

-Dự toán kinh phí được phê duyệt hàng năm :

Tháng 8 hằng năm nhận được thông báo của Sở tài chính , thông báo lập dự toán kinh phí cho năm liền kề , trường đã lập kế hoạch đào tạo và kế hoạch kinh phí đào tạo gửi về Sở Tài chính - Sở kế hoạch đầu tư làm căn cứ phân bổ kinh phí năm sau [H9.09.02.01]

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

Số kinh phí được phân bổ cụ thể qua các năm (báo cáo QT hằng năm đã được thẩm định QT qua biểu thống kê sau : [h9.09.02.01]

Đơn vị tính: triệu đồng

Năm	Tổng KP được cấp	Chi cho con người $\geq 73\%$	Chi chuyên môn nghiệp vụ $\geq 19,2\%$	Sửa chữa $\geq 4,25\%$	Mua sắm TSCĐ $\geq 3,55\%$
2009	12.466,5	8.289	3.157	418	603

2010	13.542	9.828	2.775	525,4	414
2011	16.036	11.328	3.383	801	524
2012	19.407				

Căn cứ vào chỉ tiêu kế hoạch được UBND tỉnh giao nhà trường tiến hành các hoạt động đào tạo chính qui và không chính qui để tăng thêm nguồn thu cho trường .Tổng hợp các nguồn thu của trường qua các năm

Năm 2009

Thu từ đào tạo liên kết :915.980.58đ

Thu đào tạo VLVH, thuKTX & thu khác :1.246.036.658đ

-Năm 2010

Thu đào tạoVLVH TC , TCSPMN,thu KTX& thu khác :1.919.713.100đ

- Năm 2011

Thu đào tạo VLVH, TCSPMN, Thu KTX & thu khác :2.560.853.228đ

- Năm 2012 (9 tháng đầu năm)

Thu đào tạo VLVH, TCSPMN, Thu KTX & thu khác :2.637.000.000đ

2. Những điểm mạnh :

Trong 4 năm qua từ 2009-2012 nhà trường đã thực hiện tốt các 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 chế độ 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 trong toàn trường.Không vi phạm luật tài chính .

Từ nguồn thu khác hằng năm đã trích lập 4 quỹ

- Năm 2009: 369.933.835đ

- Năm 2010:200.000.000đ
- Năm 2011:506.891.312đ
- Năm 2012:300.000.000đ (9 tháng Chưa xét duyệt QT)

3. Những tồn tại :

Kinh phí khoán ổn định (chỉ tăng do tăng lương, tăng khi nhiệm vụ được giao thêm), công việc có tính biến động cao , giá cả không ổn định do mặt bằng chung ... dẫn đến phân bổ kinh phí cho các 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 Nghị định 43/CP đối với đơn vị được giao quyền tự chủ về tài chính

-Thông qua giao ban hàng tháng năm bắt kế hoạch công tác của trường ,theo dõi sát các nguồn kinh phí: KP chi thường xuyên , không thường xuyên, thu khác để điều chỉnh 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 qui định

Hàng năm dự toán thu chi vào quý 1[H9.09.03.01]

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

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

2. Những điểm mạnh :

- Nhà trường tiến hành công khai từ khâu lập dự toán , các khoản thu chi đều thực hiện theo quy chế chi tiêu nội bộ đã được gửi tới từng đơn vị 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, đảm bảo theo đúng qui định hiện hành.

- Việc công khai dự toán thu, chi năm chi tiết tới từng mục 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 đảm bảo theo đúng qui định hiện hành, tạo được niềm tin trong giảng viên, cán bộ, công nhân viên và sinh viên trong toàn trường.

3. Những tồn tại và biện pháp khắc phục:

Qua công khai tài chính, giảng viên, cán bộ công nhân viên trong trường thấy được cần phải đẩy mạnh công tác đào tạo cả về chất lượng và số lượng mới làm tăng thêm nguồn thu chi của trường, trên cơ sở đó mới ddaud tư tốt cho việc dạy và học, tăng cường cơ sở vật chất, phục vụ đào tạo và nâng cao đời sống cho cán bộ, giảng viên.

5. Đánh giá tiêu chí: Đạt

Kết luận: Công tác quản lý thu, chi các nguồn kinh phí luôn đảm bảo đúng chế độ , bám sát vào qui chế chi tiêu của trường, công tác quản lý cơ sở, vật chất , công cụ, dụng cụ hoạt động của nhà trường tiến hành thường xuyên, không để xảy ra hiện

tượng lãng phí, thất thoát, có qui trình bảo quản, bảo dưỡng để nâng cao hiệu quả sử dụng. Đánh giá chung công tác quản lý tài chính ở trường CĐSP 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.

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, thông tin đại chúng ở địa phương đã luôn được Đảng uỷ, Ban Giám hiệu thường xuyên quan tâm chỉ đạo.

Các mối quan hệ đó ngày càng chặt chẽ, tích cực; đã góp phần to lớn trong việc tạo ra môi trường giáo dục lành mạnh cho sinh viên. Đồng thời tạo điều kiện về cơ sở vật chất, tài chính phục vụ hoạt động giao lưu văn hoá, nghệ thuật, thể dục thể thao

cho sinh viên và tuyên truyền cho nhà trường.

1. Mô tả

Thiết lập các mối quan hệ giữa nhà trường CĐSP với các cơ sở văn hoá, nghệ thuật, thể dục, thể thao, thông tin đại chúng ở địa phương trong những năm qua tiếp tục được quan tâm và thực hiện tốt, 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].

- 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

- Nhà trường đã chủ động trong việc thiết lập 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.

- Các mối quan hệ đó ngày càng chặt chẽ, tốt đẹp; đã góp phần to lớn trong việc tạo ra môi trường giáo dục lành mạnh cho sinh viên. Đồng thời tạo điều kiện về cơ sở vật chất, tài chính phục vụ hoạt động giao lưu văn hoá, nghệ thuật, thể dục thể thao cho sinh viên và tuyên truyền cho nhà trường.

- Nhà trường đã tích cực tham gia các hoạt động 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.

3. Những tồn tại

- Còn thiếu các kế hoạch hoạt động cụ thể để củng cố và phát triển các mối quan hệ. Việc phát huy vai trò của các mối quan hệ cũng còn hạn chế, bất cập.

- Tuy tích cực tham gia các hoạt động của địa phương nhưng do điều kiện kinh phí còn gặp nhiều khó khăn; mặt khác 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 của nhà trường nên việc tham gia các hoạt động gặp rất nhiều khó khăn.

4. Kế hoạch hành động

- Chú trọng nâng cao nhận thức về vị trí, vai trò của việc 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.

- Hàng năm có kế hoạch hoạt động cụ thể để củng cố và phát triển các mối quan hệ.

- Tăng cường 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 để thực hiện các hoạt động văn hóa xã hội.

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:

- Quy 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 ANTTQ 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 hằng năm [H10.10.02.03].

2. Những điểm mạnh

- Trường CĐSP đã chủ động phối hợp chặt chẽ với chính quyền và các cơ quan, đoàn thể ở địa phương 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 các cơ quan, đoàn thể ở 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 sau đây:

- 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.

- Các nội dung phối hợp còn chưa phong phú, thiết thực; hình thức, biện pháp phối hợp còn thiếu cụ thể và sáng tạo.

4. Kế hoạch hành động

Từ cuối năm học 2013 - 2014, Nhà trường sẽ tiến hành:

- Chú trọng nâng cao nhận thức về vị trí, tầm quan trọng của mối quan hệ giữa nhà trường và xã hội; giữa trường CĐSP với chính quyền và các cơ quan, đoàn thể ở địa phương trong quá trình phát triển nhà trường;

- Xây dựng các nội dung phối hợp phong phú, thiết thực; các hình thức, biện pháp phối hợp cụ thể, sáng tạo nhằm duy trì và phát triển các mối quan hệ.

- Xây dựng và hoàn thiện các quy định về nhiệm vụ và quyền hạn của các phòng chức năng như: Phòng Tổ chức và quản lý sinh viên; Phòng Hành chính - Tổng hợp; Phòng Quản trị - Đời sống trong việc thiết lập và thực hiện các mối quan hệ giữa trường với chính quyền và các cơ quan, đoàn thể ở địa phương.

5. Tự đánh giá: Đạt

IV. KẾT LUẬN

Kết luận chung về công tác tự đánh giá và kết quả tự đánh giá của nhà trường

Tổng hợp kết quả tự đánh giá (phụ lục 8)

Nam Định, ngày 21 tháng 3 năm 2013

HIỆU TRƯỞNG

(đã ký)

Bùi Huy Ngọc

Nam Định, ngày 17 tháng 9 năm 2012

Số: 400 /KT-KĐCLGD

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 01 tháng 11 năm 2007 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo về việc ban hành Quy định về tiêu chuẩn đánh giá chất lượng giáo dục trường cao đẳng;

- Căn cứ Quyết định 76/2007/QĐ – BGDĐT ngày 14 tháng 12 năm 2007 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo về việc ban hành uy định về quy trình và chu kỳ kiểm định chất lượng trường đại học, cao đẳng và trung cấp chuyên nghiệp;

- Xét đề nghị của Trưởng Phòng Khảo thí và Kiểm định chất lượng giáo dục,

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Thành lập Hội đồng tự đánh giá trường Cao đẳng Sư phạm Nam Định giai đoạn 2009 – 2012 (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 các đơn vị 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),
- Sở GD&ĐT Nam Định.
- Lưu: VT, KT-KĐCLGD.

HIỆU TRƯỞNG

(Đã ký)

Bùi Huy Ngọc

DANH SÁCH THÀNH VIÊN HỘI ĐỒNG TỰ ĐÁNH GIÁ

(Kèm theo quyết định số: 400 /KT – KĐCLGD ngày 17/9/2012 của Hiệu trưởng Trường CDSP Nam Định)

STT	Họ và tên	Chức danh, chức vụ	Nhiệm vụ
1	TS. Bùi Huy Ngọc	Hiệu trưởng	Chủ tịch HĐ
2	Nguyễn Văn Tĩnh	Phó Hiệu trưởng	Phó Chủ tịch HĐ
3	Trần Đình Duy	Trưởng phòng Khảo thí và KĐCL	Ủy viên thường trực
4	Trần Duy Hưng	Phó Hiệu trưởng	Ủy viên HĐ
5	Nguyễn Ngọc Báu	Trưởng phòng Tổ Chức - CTSV	Ủy viên HĐ
6	Đình Văn Chính	Trưởng phòng KH - CN	Ủy viên HĐ
7	Lã Văn Mến	Trưởng phòng Đào tạo	Ủy viên HĐ
7	Vũ Tiến Vân	Trưởng phòng HC-TH	Ủy viên HĐ
8	Hoàng Thị Thành	Phụ trách phòng KH - TC	Ủy viên HĐ
9	Vũ Đức Thắng	Trưởng khoa Tự nhiên	Ủy viên HĐ
11	Trần Văn Tuyết	Trưởng khoa CBQLGD	Ủy viên HĐ
12	Lê Văn Thắng	Phó phòng TC-CTSV	Ủy viên HĐ
13	Nguyễn Thị Hoài Thu	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: 400 /KT – KĐCLGD, ngày 17/ 9/2012 của Hiệu trưởng trường CDSP Nam Định)

STT	Họ và tên	Chức danh , chức vụ	Nhiệm vụ
1	Trần Đình Duy	Trưởng phòng Khảo thí và Kiểm định chất lượng giáo dục	Trưởng Ban thư ký
2	Trịnh Hữu Trang	Cán bộ phòng Khảo thí và Kiểm định chất lượng giáo dục	Thư ký
3	Trần Xuân Kiều	Cán bộ phòng Khảo thí và Kiểm định chất lượng giáo dục	Thư ký
4	Lê Văn Thắng	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 quyết định số: 400 /KT – KĐCLGD, ngày 17/ 9/2012 của Hiệu trưởng trường CĐSP Nam Định)

STT	Họ và tên	Chức danh, chức vụ	Nhiệm vụ
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. Lê Văn Thắng	Phó phòng TC - CTSV	Thư ký
	3. Nguyễn Đình Chiến	Phó phòng TC - CTSV	Ủy viên
Nhóm 3	1. Lã Văn Mến	Trưởng phòng Đào tạo	Nhóm trưởng
	2. Trần Xuân Kiều	Cán bộ phòng KT-KĐCLGD	Thư ký
	3. Vũ Đức Thắng	Chủ nhiệm khoa Tự nhiên	Ủy viên
	4. Nguyễn Thị Hoài Thu	Chủ tịch HSV	Ủy viên
Nhóm 4	1. Đinh Văn Chính	Trưởng phòng KH - CN	Nhóm trưởng
	2. Nguyễn Thị Hạ	Cán bộ phòng KH - CN	Thư ký
	3. Hoàng Thị Thành	Phụ trách phòng KH-TC	Ủy viên

PHÂN CÔNG NHIỆM VỤ CÁC NHÓM

Nhóm	Nhiệm vụ của nhóm	Ghi chú
1	Tiêu chuẩn 1: Sứ mạng và mục tiêu của nhà trường Tiêu chuẩn 10: Quan hệ giữa nhà trường và xã hội Tiêu chuẩn 8: TV, TB, cơ sở vật chất.	2 tiêu chí 2 5 (tiêu chí 3,5,6,7,8)
2	Tiêu chuẩn 2: Tổ chức và quản lý Tiêu chuẩn 5: Đội ngũ cán bộ quản lý, giảng viên và nhân viên Tiêu chuẩn 6: Người học	9 7 3 (tiêu chí 2,3,4)
3	Tiêu chuẩn 3: Chương trình giáo dục Tiêu chuẩn 4: Hoạt động đào tạo Tiêu chuẩn 6: Người học	6 9 1 (tiêu chí 1)
4	Tiêu chuẩn 7: NCKH, ứng dụng, phát triển và chuyển giao công nghệ Tiêu chuẩn 8: TV, TB, cơ sở vật chất Tiêu chuẩn 9: Tài chính và QLTC	5 3 (tiêu chí 1,2,4) 3

KẾ HOẠCH

Tự đánh giá chất lượng giáo dục

1. Mục đích tự đánh giá

Nhằm cải tiến, nâng cao chất lượng đào tạo đồng thời thể hiện tính tự chủ và tính tự chịu trách nhiệm của trường trong toàn bộ hoạt động đào tạo, nghiên cứu khoa học, dịch vụ xã hội theo chức năng, nhiệm vụ được giao, phù hợp với sứ mạng và mục tiêu của trường.

Đăng ký kiểm định chất lượng.

2. Phạm vi tự đánh giá

Đánh giá bao quát các mặt công tác trong toàn trường căn cứ theo 10 tiêu chuẩn đánh giá chất lượng trong một chu kỳ kiểm định chất lượng.

3. Hội đồng tự đánh giá, Ban thư ký, các nhóm chuyên trách

3.1. Thành phần Hội đồng tự đánh giá

Hội đồng tự đánh giá được thành lập theo Quyết định số 400/KT – KĐCLGD ngày 17 tháng 9 năm 2012 của Hiệu trưởng Trường Cao đẳng Sư phạm 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 9, 10/2012	
2	2	2	Tháng 9, 10/2012	
3	3	3	Tháng 9, 10/2012	
4	4	3	Tháng 9, 10/2012	
5	5	2	Tháng 9, 10/2012	
6	6	3 (TC 1) 4 (TC 2, 3, 4)	Tháng 9, 10/2012 Tháng 9, 10/2012	
7	7	4	Tháng 9, 10/2012	
8	8	1 (TC 3,5,6,7,8) 4 (TC 1,2,4)	Tháng 9, 10/2012 Tháng 9, 10/2012	
9	9	4	Tháng 9, 10/2012	
10	10	1	Tháng 9, 10/2012	

Thành phần và nhiệm vụ các thành viên của Hội đồng tự đánh giá chất lượng giáo dục, Ban thư ký, các nhóm chuyên trách được công bố kèm theo Quyết định số 400/KT KĐCLGD ngày 17/9/2012 của Hiệu trưởng Trường Cao đẳng Sư phạm Nam Định (có danh sách kèm theo).

4. Kế hoạch huy động các nguồn lực

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 2.000.000 đ.	9/ 2012	
2	Công viết các báo cáo: 100.000đ/bc x 30 bc (một cuộc họp 2 bc) = 3.000.000đ.	9/2012	
3	Vật chất phục vụ: 200.000đ x 15 cuộc họp = 3.000.000đ.	9/2012	

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 chỳ
1	Văn phòng phẩm (giấy, mực in ấn văn bản): 2.000.000đ	10/2012	
2	Công xây dựng phiếu: 30 phiếu (30 tiêu chí hỏi trả	10/2012	

	lên) x 150.000đ/ phiếu		
--	------------------------	--	--

4.4. Hoạt động 4

Thu thập minh chứng lần 1

4.4.1. Tiêu chuẩn 1

Kinh phí cho thu thập minh chứng: 450.000đ x 2 tiêu chí = 900.000đ

4.4.2. Tiêu chuẩn 2

Kinh phí cho thu thập minh chứng: 450.000đ x 9 tiêu chí = 4.050.000đ

4.4.3. Tiêu chuẩn 3

Kinh phí cho thu thập minh chứng: 200.000đ x 6 tiêu chí = 2.700.000đ

4.4.4. Tiêu chuẩn 4

Kinh phí cho thu thập minh chứng: 200.000đ x 9 tiêu chí = 4.050.000đ

4.4.5. Tiêu chuẩn 5

Kinh phí cho thu thập minh chứng: 200.000đ x 7 tiêu chí = 3.150.000đ

4.4.6. Tiêu chuẩn 6

Kinh phí cho thu thập minh chứng: 200.000đ x 4 tiêu chí = 1.800.000đ

4.4.7. Tiêu chuẩn 7

Kinh phí cho thu thập minh chứng: 200.000đ x 5 tiêu chí = 2.250.000đ

4.4.8. Tiêu chuẩn 8

Kinh phí cho thu thập minh chứng: 200.000đ x 8 tiêu chí = 3.600.000đ

4.4.9. Tiêu chuẩn 9

Kinh phí cho thu thập minh chứng: 200.000đ x 3 tiêu chí = 1.350.000đ

4.4.10. Tiêu chuẩn 10

Kinh phí cho thu thập minh chứng: 200.000đ x 2 tiêu chí = 900.000đ

4.5. Hoạt động 5

Phân tích, xử lý thông tin

- Văn phòng phẩm 1.000.000đ

- Công xử lý thông tin

15người x 20ngày x 40.000đ/1công = 12.000.000đ

5. Công cụ đánh giá

Sử dụng Bộ tiêu chuẩn đánh giá chất lượng giáo dục trường cao đẳng ban hành kèm theo Quyết định số: 66/2007/QĐ-BGDĐT ngày 01/11/2007 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo và các tài liệu hướng dẫn khác do Cục khảo thí & Kiểm định chất lượng giáo dục, Bộ Giáo dục và đào tạo ban hành gồm có:

Quyết định 76/2007/QĐ – BGDĐT ngày 14 tháng 12 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 giáo dục trường đại học, cao đẳng và TCCN;

Công văn số 564/KT KĐCLGD về việc ban hành Hướng dẫn tự đánh giá trường đại học, cao đẳng và TCCN.

Phần cơ sở dữ liệu để làm báo cáo tự đánh giá của trường CĐSP Nam Định các nhóm theo chức trách được phân công làm theo đúng mẫu quy định (Công văn số 563 và 564/KT KĐCLGD) với số liệu và phân tích trong khoảng thời gian từ tháng 01/2009 đến tháng 12 năm 2012 (4 năm)

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	10/2012	
2	Số giáo sinh ra trường có việc làm	- Sở Nội vụ - Sở Giáo dục - Phòng Giáo dục	10/2012	
3	- Văn bản, chính sách, chế độ đối với Giáo sinh được phân công tác	- Sở Nội vụ - Sở Giáo dục - Phòng Giáo dục	10/2012	

7. Kế hoạch thuê chuyên gia từ bên ngoài

Tháng 12 Hội đồng sẽ thuê chuyên gia ngoài góp ý cho các nhóm công tác phân tích số liệu, tài liệu và góp ý cho văn bản Tự đánh giá của nhà trường gửi các cấp quản lý giáo dục và cho đăng kiểm định chất lượng với Bộ Giáo dục và Đào tạo.

Kinh phí dự kiến 20.000.000 đ.

8. Thời gian biểu

Thời gian thực hiện Tự đánh giá bắt đầu từ ngày 10/9/2012 đến 25/01/2013, theo lịch trình như sau:

Thời gian	Các hoạt động
Tuần 1 – 2 Từ 10/9/2012 đến 23/9/2012	<ul style="list-style-type: none"> • Họp Lãnh đạo nhà trường để thảo luận mục đích, phạm vi, thời gian biểu và xác định các thành viên HST&G; • Ra quyết định thành lập Hội đồng tự đánh giá; • Họp Hội đồng tự đánh giá để: <ul style="list-style-type: none"> - Công bố quyết định thành lập Hội đồng tự đánh giá; - Thảo luận và phân công nhiệm vụ cho các thành viên

- Phân công dự thảo kế hoạch tự đánh giá;

- Phân nhóm công tác chuyên trách .

- Tiến hành dự thảo kế hoạch tự đánh giá.

Tuần 3
Từ 24/9/2012
đến
30/9/2012

- 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...)
- Tổ chức Hội thảo về chuyên môn, nghiệp vụ triển khai tự đánh giá cho các thành viên của Hội đồng tự đánh giá
- Họp Hội đồng tự đánh giá để:
 - Thảo luận về việc phân công nhiệm vụ cho các thành viên Hội đồng

- Thảo luận về bản dự thảo kế hoạch tự đánh giá

- 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

- Hoàn thành bản dự thảo kế hoạch tự đánh giá.

Tuần 4
Từ
01/10/2012
đến
7/10/2012

- Họp Hội đồng tự đánh giá để công bố:
 - Bản kế hoạch tự đánh giá đã được phê duyệt
 - Bản phân công nhiệm vụ cho từng thành viên Hội đồng
 - Nhóm công tác chuyên trách giúp việc cho Hội đồng

Tuần 5 – 10
Từ
08/10/2012
đến
18/11/2012

- Trao ®æi kinh nghiệm, hác tËp c«ng t,c từ ®,nh gi, víi trường ngoài.
- Phân công chuẩn bị đề cương báo cáo tự đánh giá
- Thu thập thông tin và minh chứng
- Mã hoá các thông tin và minh chứng thu được
- Mô tả thông tin và minh chứng thu được
- Phân tích, lý giải các kết quả đạt được

- Tuần 11**
- Từ**
19/11/2012
đến
25/11/2012
- Họp Hội đồng tự đánh giá để:
 - Xác định các vấn đề phát sinh từ các thông tin và minh chứng thu được
 - Xác định nhu cầu thu thập thông tin bổ sung
 - 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)
-
- Tuần 12**
- Từ**
26/11/2012
đến
02/12/2012
- Thu thập, xử lý thông tin bổ sung (nếu cần thiết)
 - Ban thư ký lập bảng thống kê các minh chứng cho b/c tổng hợp
 - Họp Hội đồng tự đánh giá để: Thông qua đề cương chi tiết báo cáo tự đánh giá
-
- Tuần 13**
- Từ**
03/12/2012
đến
09/12/2012
- Viết báo cáo dự thảo
 - Thông qua báo cáo dự thảo trước hội đồng TĐG
 - Nộp báo cáo dự thảo cho cục KT&KDCL
-
- Tuần 14**
- Từ**
10/12/2012
đến
16/12/2012
- Thu thập thông tin bổ sung (nếu cần thiết)
 - Kiểm tra lại các thông tin và minh chứng được sử dụng trong báo cáo tự đánh giá
 - Họp Hội đồng tự đánh giá để thảo luận, báo cáo tự đánh giá
-
- Tuần 15**
- Từ**
- 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

17/12/2012

đến

23/12/2012

Tuần 16 – 17 • Hội đồng tự đánh giá đề thông qua bản báo cáo tự đánh giá đã sửa chữa

Từ

24/12/2012

đến

06/01/2012

Tuần 18 Xử lý các ý kiến đóng góp và hoàn thiện bản báo cáo tự đánh giá

Từ

07/01/2013

đến

13/01/2013

Tuần 19 Công bố bản báo cáo tự đánh giá đã hoàn thiện (trong nội bộ nhà trường)

Từ

13/01/2013

đến

19/01/2013

Tuần 20 • 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.

Từ

19/01/2012

đến

25/01/2012

9. Kinh phí

Nhà trường sẽ trích kinh phí chi mua sắm các loại vật tư, văn phòng phẩm phục vụ cho công việc, trả tiền thù lao cho các cán bộ tham gia công tác trong Hội đồng tự đánh giá, Ban thư ký, các nhóm Chuyên trách và các thành viên khác (nếu có) trong

quá trình thu thập tài liệu minh chứng, xây dựng nội dung các tiêu chí với thời gian làm việc cụ thể, đúng quy định hiện hành.

10. Tổ chức thực hiện

- Phòng Khảo thí và Kiểm định chất lượng giáo dục có trách nhiệm tham mưu, xây dựng kế hoạch và chuẩn bị cung cấp các điều kiện về tập huấn, tài liệu chuyên môn trong lĩnh vực kiểm định chất lượng giáo dục;

- Các đơn vị trực thuộc Trường có trách nhiệm phối hợp với các thành viên của Hội đồng tự đánh giá, Nhóm chuyên trách, Ban Thư ký để cung cấp thông tin khi cần thiết nhằm giúp cho công tác Tự đánh giá được tiến hành đúng tiến độ và đạt hiệu quả cao nhất.

Nơi nhận:

- HT, PHT;
- Hội đồng TĐG;
- Thành viên BTK;
- Các đơn vị trực thuộc;
- Lưu VT, KT&KĐCLGD.

HIỆU TRƯỞNG

Bùi Huy Ngọc

Phụ lục 8:**TỔNG HỢP KẾT QUẢ TỰ ĐÁNH GIÁ**

Mã trường: C25
Tên trường: Cao đẳng Sư phạm Nam Định
Khối ngành: Sư phạm
Ngày hoàn thành tự đánh giá: 2013



Các mức đánh giá: Đ: Đạt; C: Chưa đạt; KDG: Không đánh giá

Tiêu chuẩn 1: .Sứ mạng của trường CDSPTN Nam Định				5	Đ		
				6		C	
1	Đ			7	Đ		
2	Đ			Tiêu chuẩn 6: Người học			
Tiêu chuẩn 2: Tổ chức – Quản lý				1	Đ		
1	Đ			2	Đ		
2	Đ			3	Đ		
3	Đ			4	Đ		
4	Đ			Tiêu chuẩn 7: Nghiên cứu khoa học			
5			KDG				
6		C					
7	Đ						
8	Đ						
9	Đ						

Tiêu chuẩn 3: Chương trình đào tạo			
1	Đ		
2	Đ		
3	Đ		
4	Đ		
5		C	
6	Đ		
Tiêu chuẩn 4: Hoạt động đào tạo			
1	Đ		
2		C	
3	Đ		
4	Đ		
5	Đ		
6	Đ		
7	Đ		
8	Đ		
9		C	
Tiêu chuẩn 5: Giảng viên, cán bộ công nhân viên			

1	Đ		
2	Đ		
3	Đ		
4	Đ		
5	Đ		
Tiêu chuẩn 8: Thư viện, thiết bị, cơ sở vật chất			
1	Đ		
2	Đ		
3	Đ		
4	Đ		
5	Đ		
6	Đ		
7	Đ		
8	Đ		
Tiêu chuẩn 9: Tài chính và quản lý tài chính			
1	Đ		
2	Đ		

				3	Đ		
1	Đ			Tiêu chuẩn 10: Quan hệ xã hội			
2	Đ			1	Đ		
3	Đ			2	Đ		
4	Đ			3	Đ		

Tổng hợp:

- Số tiêu chuẩn có ít nhất 1 tiêu chí đạt: 10; Số tiêu chí đạt: 49. (chiếm 89.09%);
- Số tiêu chí chưa đạt: 5 (chiếm 9.09%); Số tiêu chí không đánh giá: 1 (chiếm 1.82%).

Nam Định, ngày 21 tháng 3 năm 2013

HIỆU TRƯỞNG

(Đã ký)

Bùi Huy Ngọc

