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

## Mở đầu

Đội ngũ cán bộ quản lý, giảng viên và nhân viên là nhân tố quyết định sự phát triển của Trường trong giai đoạn hiện tại cũng như lâu dài. Nhận thức được tầm quan trọng của đội ngũ quản lý, giảng viên và nhân viên, trong những năm qua, Trường đã đã ban hành và triển khai thực hiện tốt các văn bản quy định về công tác tuyển dụng, bổ nhiệm, quy hoạch, luân chuyển cán bộ theo đúng quy trình, rõ ràng, minh bạch. Trường có chính sách tạo điều kiện cho cán bộ, viên chức, giảng viên đi học tập và bồi dưỡng nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ. Trường có đội ngũ cán bộ quản lý, đội ngũ cán bộ, viên chức, giảng viên có phẩm chất chính trị và đạo đức tốt, đáp ứng yêu cầu về số lượng và chất lượng; có trình độ chuyên môn nghiệp vụ và được đảm bảo quyền lợi theo quy định của Nhà nước, của Trường. Đội ngũ cán bộ lãnh đạo, cán bộ quản lý các cấp của Trường được bổ nhiệm theo nhiệm kỳ và đảm bảo theo đúng tiêu chuẩn, đúng quy trình hướng dẫn về công tác bổ nhiệm cán bộ của Bộ Giáo dục và Đào tạo.

***Tiêu chí 5.1. Các 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

Nhiệm vụ và quyền hạn của cán bộ quản lý, giảng viên, nhân viên trường cao đẳng sư phạm thực hiện theo quy định của [Luật Giáo dục](https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Giao-duc/Luat-giao-duc-2019-367665.aspx), [Luật Giáo dục nghề nghiệp](https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Luat-Giao-duc-nghe-nghiep-2014-259733.aspx) và các nhiệm vụ, quyền hạn khác theo quy định của pháp luật hiện hành, gồm: Điều 19, Điều lệ Trường CĐSP; Điều 70, Luật Giáo dục; Điều 55, Luật Giáo dục nghề nghiệp [H5.5.1.1], [H5.5.1.2], [H5.5.1.3].

Giảng viên được giảng dạy theo chuyên môn đào tạo; được đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ [H5.5.1.4]; được hợp đồng thỉnh giảng, nghiên cứu khoa học tại cơ sở giáo dục khác hoặc cơ sở nghiên cứu khoa học; được tôn trọng, bảo vệ nhân phẩm, danh dự và thân thể; được nghỉ hè theo quy định của Chính phủ và các ngày nghỉ khác theo quy định của pháp luật; được tham gia quản lý và giám sát cơ sở hoạt động giáo dục nghề nghiệp [H5.5.1.5]; tham gia công tác Đảng, đoàn thể và các công tác xã hội khác; được sử dụng các tài liệu, phương tiện, đồ dùng dạy học, thiết bị và cơ sở vật chất của cơ sở hoạt động giáo dục nghề nghiệp để thực hiện nhiệm vụ được giao [H5.5.1.6]; được tham gia đóng góp ý kiến về chủ trương, kế hoạch của cơ sở hoạt động giáo dục nghề nghiệp về chương trình, giáo trình, phương pháp giảng dạy và các vấn đề có liên quan đến quyền lợi của nhà giáo [H5.5.1.7].

Giảng viên thực hiện nghĩa vụ, nhiệm vụ theo Điều 69, Luật Giáo dục; Điều 55, Luật Giáo dục nghề nghiệp. Giảng dạy, giáo dục theo mục tiêu, nguyên lý giáo dục, thực hiện đầy đủ và có chất lượng chương trình giáo dục [H5.5.1.8]. Gương mẫu thực hiện nghĩa vụ công dân, điều lệ Trường, quy tắc ứng xử của nhà giáo [H5.5.1.9]. Giữ gìn phẩm chất, uy tín, danh dự của nhà giáo; tôn trọng, đối xử công bằng với người học; bảo vệ các quyền, lợi ích chính đáng của người học. Định kỳ học tập, rèn luyện để nâng cao phẩm chất đạo đức, trình độ chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ, đổi mới phương pháp giảng dạy, nêu gương tốt cho người học [H5.5.1.10]. Giảng viên phải dành thời gian và được cơ sở hoạt động giáo dục nghề nghiệp bố trí thời gian thực tập tại doanh nghiệp để cập nhật, nâng cao kỹ năng thực hành, tiếp cận công nghệ mới theo quy định [H5.5.1.11].

Trường đã ban hành đầy đủ các văn bản về việc đảm bảo các chính sách, quyền và nghĩa vụ của viên chức người lao động như: Quy chế làm việc; Quy định chế độ làm việc giảng viên; Quy chế chi tiêu nội bộ; Quy định tuyển dụng, ký kết hợp đồng làm việc đối với viên chức, người lao động; Quy chế thi đua, khen thưởng; Quy định đào tạo, bồi dưỡng; Quy chế bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, điều động và bổ nhiệm, kéo dài thời gian giữ chức vụ, thôi giữ chức vụ, từ chức và miễn nhiệm viên chức quản lý [H5.5.1.12]; Bảng thống kê kết quả đánh giá hàng năm của đội ngũ giảng viên của trường; Quyết định công nhận các danh hiệu thi đua hàng năm [H5.5.1.13].

Đội ngũ viên chức, người lao động của Trường luôn giữ vững truyền thống đoàn kết, tình cảm, thương yêu, chia sẻ lẫn nhau; cam kết và luôn quyết tâm giữ vững chất lượng đào tạo; dân chủ và công bằng trong thực hiện nhiệm vụ. Kết quả đánh giá hàng năm đều đạt gần 100% viên chức hoàn thành tốt nhiệm vụ, trong đó có khoảng 20% hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ. Đây là những yếu tố nền tảng thuận lợi để Trường ổn định và phát triển [H5.5.1.14].

Quyền, nghĩa vụ của giảng viên được cụ thể hóa trong Quy định chế độ làm việc giảng viên. Quyền, nghĩa vụ của giáo viên mầm non thực hiện theo quy định của Điều lệ Trường mầm non [H5.5.1.15]. Quyền, nghĩa vụ của viên chức hành chính và người lao động được quy định trong Quy chế làm việc của Trường [H5.5.1.16]. Các quy định chế độ làm việc được thảo luận công khai, dân chủ. Mỗi năm học, giảng viên thực hiện 1760 giờ lao động, bao gồm giảng dạy 270 giờ chuẩn, 598 giờ lao động nghiên cứu khoa học, 352 giờ lao động hoạt động chuyên môn khác. Giờ lao động giảng dạy, khoa học công nghệ và chuyên môn khác đều được cụ thể chi tiết trên tinh thần tạo điều kiện tốt nhất cho giảng viên khi thực hiện. Kết quả thực hiện được giám sát chặt chẽ. Chế độ lao động vượt giờ được chi trả kịp thời theo Quy định chế độ làm việc của giảng viên [H5.5.1.17].

Hàng năm, Trường thực hiện nâng lương thường xuyên, nâng lương trước thời hạn, phụ cấp thâm niên nhà giáo, giải quyết chế độ cho viên chức nghỉ hưu vào cuối năm tài chính, tạo điều kiện để viên chức học tập trình độ tiến sĩ, thạc sĩ, cử nhân, thực hiện thay đổi, thăng hạng chức danh nghề nghiệp cho viên chức, thực hiện bình xét thi đua (lao động tiên tiến chiến sĩ thi đua cấp cơ sở và cấp Bộ). Chế độ lương, phụ cấp, thu nhập tăng thêm, khuyến khích lao động, chi trả làm thêm giờ, bồi dưỡng, hỗ trợ tham gia các hoạt động khoa học công nghệ cũng được Trường thực hiện tốt (Thông báo kiểm tra dữ liệu nâng bậc lương thường xuyên và nâng bậc lương trước thời hạn cho viên chức và người lao động, Quyết định thành lập Hội đồng lương, Quyết định nâng bậc lương thường xuyên và nâng bậc lương trước thời hạn cho viên chức và người lao động), [H5.5.1.18]. Các chế độ thưởng tết, thưởng lễ, nghỉ hè, khám sức khỏe, thăm hỏi khi ốm đau, khó khăn… được Trường, Công Đoàn Trường, Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh Trường thực hiện đầy đủ và kịp thời [H5.5.1.19].

Công tác quy hoạch, bổ nhiệm viên chức quản lý được thực hiện nghiêm túc, đúng quy định. Đối tượng quy hoạch từ Tổ trưởng Bộ môn trở lên, thời gian quy hoạch cho giai đoạn 2020-2025 và 2025-2030. Sau quy hoạch, Trường đã thực hiện các khóa bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ, trung cấp lý luận chính trị, cao lấp lý luận chính trị. Tuy nhiên, việc thiếu số lượng viên chức trong đối tượng quy hoạch, số lượng viên chức trong quy hoạch chưa đủ tiêu chuẩn bổ nhiệm vẫn diễn ra ở một số đơn vị, dẫn đến hiện tượng một số đơn vị thiếu viên chức quản lý [H5.5.1.20].

Trường xây dựng Quy chế dân chủ và triển khai thực hiện nghiêm túc trong toàn Trường [H5.5.1.21]. Hàng năm, Trường tổ chức hội nghị viên chức, người lao động và tổng kết năm học; duy trì họp giao ban cán bộ chủ chốt hằng tháng và khi có nhiệm vụ đột xuất. Trường luôn thực hiện tốt quy chế dân chủ ở cơ sở để 100% cán bộ quản lý, giảng viên và nhân viên đóng góp ý kiến về các chủ trương, kế hoạch công tác, các quy định, quy chế của Trường; tiếp thu ý kiến của viên chức, người lao động các đơn vị trong Trường để chỉnh sửa, bổ sung và ban hành các quy định, quy chế nội bộ triển khai thực hiện trong toàn Trường; thực hiện kế hoạch quy hoạch, rà soát bổ sung quy hoạch cán bộ quản lý Trường, các đơn vị thuộc Trường theo đúng quy định [H5.5.1.22].

Ban Thanh tra nhân dân thực hiện đầy đủ các chức năng nhiệm vụ, giám sát các hoạt động của Trường theo quy định. Tại hội nghị viên chức, người lao động của Trường, Ban Thanh tra nhân dân thông qua báo cáo tổng kết hoạt động năm học cũ và trình bày dự thảo phương hướng năm học mới [H5.5.1.23]. Trường ban hành nội quy tiếp công dân; Lãnh đạo Trường duy trì lịch tiếp công dân vào ngày 25 hằng tháng để tiếp nhận các ý kiến đóng góp cho Trường. Bộ phận Thanh tra (trước là Ban Thanh tra giáo dục) cũng có lịch tiếp công dân hằng tuần, kịp thời nắm bắt tâm tư, nguyện vọng và các ý kiến góp ý của cán bộ giảng viên, phụ huynh, người học. Hòm thư góp ý được đặt tầng 1, nhà A trước phòng Văn thư, thuận tiện cho việc tiếp nhận ý kiến [H5.5.1.24].

Do dịch bệnh covid-19 xảy ra kéo dài, ảnh hưởng tới tất cả các mặt của đời sống của xã hội, đời sống vật chất, tinh thần của viên chức, người lao động trong Trường. Nhờ sự quan tâm hỗ trợ về đời sống vật chất và tinh thần của Trường, các tổ chức đoàn thể trong Trường cùng với sự đoàn kết, chia sẻ của viên chức, người lao động, Trường đã nhanh chóng khắc phục và vượt qua được giai đoạn khó khăn. Mặc dù vậy, đã có những ý kiến trái chiều của một số giáo viên mầm non tại Trường Mầm non Thực hành gây ảnh hưởng không tốt trong dư luận, Ban Giám hiệu Trường đã từng bước xác minh và làm rõ các nội dung phản ánh theo đúng quy định [H5.5.1.25].

## 2. Điểm mạnh

Trường luôn quan tâm đội ngũ cán bộ quản lý, giảng viên và nhân viên đảm bảo tạo mọi điều kiện để viên chức thực hiện đầy đủ các nghĩa vụ được giao. Trường đã thực hiện tốt quy chế dân chủ, lấy ý kiến và công khai trong tất cả các hoạt động, tạo môi trường tốt để cán bộ, giảng viên, giáo viên, nhân viên, người lao động, người học đảm bảo đầy đủ quyền và nghĩa vụ theo Điều lệ Trường cao đẳng và các quy định hiện hành.

## 3. Tồn tại

Vẫn còn cán bộ quản lý, giảng viên và nhân viên chưa thực hiện tốt một số nghĩa vụ của viên chức.

## 4. Kế hoạch hành động

Hàng năm, cập nhật các văn bản của Nhà nước và pháp luật về chế độ chính sách của viên chức và người lao động, thực hiện nghiêm túc, đầy đủ, công khai và minh bạch. Nâng cao vai trò của Ban Thanh tra nhân dân, tăng cường công tác thanh tra nội bộ nhằm phát hiện kịp thời các biểu hiện vi phạm quy định, quy chế, kịp thời uốn nắn điều chỉnh và đôn đốc thực hiện.

## 5. Tự đánh giá: Đạt yêu cầu tiêu chí

***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

Trường đã ban hành và thực hiện nghiêm túc Quy chế tuyển dụng, ký kết hợp đồng làm việc đối với viên chức, người lao động. Quy chế được xây dựng, chỉnh sửa, bổ sung kịp thời theo sự thay đổi của các văn bản hướng dẫn của Nhà nước [H5.5.2.1]. Năm 2024, Trường đã xây dựng kế hoạch tuyển dụng viên chức theo nhu cầu của các đơn vị và đảm bảo yêu cầu của vị trí việc làm đã được phê duyệt trong Đề án vị trí việc làm của Trường. Chỉ tiêu tuyển dụng viên chức năm 2024 của Trường được Bộ Giáo dục và Đào tạo phê duyệt là 15 người cho 09 vị trí, trong đó, 06 chỉ tiêu giáo viên mầm non, 04 chỉ tiêu chuyên viên, 02 chỉ tiêu nhân viên kỹ thuật, 01 chỉ tiêu cán sự và 01 chỉ tiêu y sĩ và 01 chỉ tiêu văn thư viện [H5.5.2.2].

Trường có chính sách khuyến khích, hỗ trợ đội ngũ cán bộ quản lý và giảng viên tham gia và hoàn thành chương trình đào tạo sau đại học nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cũng như có quy định khen thưởng, hỗ trợ các công trình khoa học cho đội ngũ viên chức, người lao động trong toàn Trường được quy định cụ thể trong Quy chế chi tiêu nội bộ của Trường, Quy định chế độ làm việc của giảng viên [H5.5.2.3]. Trường tạo điều kiện về thời gian và có biện pháp khuyến khích, hỗ trợ về tài chính cho đội ngũ cán bộ quản lý và giảng viên tham gia các hoạt động chuyên môn, nghiệp vụ ở trong và ngoài nước. Với các viên chức đi học sau đại học và bồi dưỡng, tập huấn ở nước ngoài, Trường đã thực hiện theo quy định của Nhà nước và của Trường đối với từng viên chức cụ thể [H5.5.2.4]. Cán bộ, giảng viên được cử đi học nghiên cứu sinh trong nước được giảm 600 giờ (= 1/3 tổng giờ lao động 1 năm). Trong đó giảm 350 giờ nghiên cứu khoa học và 250 giờ hoạt động chuyên môn khác. Được tính cho 3 năm học và chỉ tính năm thứ 3 sau khi bảo vệ thành công luận án, đồng thời được hỗ trợ kinh phí thực hiện luận án 15.000.000 đồng sau khi bảo vệ thành công và được cấp bằng Tiến sĩ. Cán bộ, giảng viên được cử đi học thạc sĩ trong nước được giảm 600 giờ (= 1/3 tổng giờ lao động 1 năm). Trong đó giảm 350 giờ nghiên cứu khoa học và 250 giờ hoạt động chuyên môn khác. Được tính cho 2 năm học và chỉ tính năm thứ 2 sau khi bảo vệ thành công luận văn, đồng thời được hỗ trợ kinh phí thực hiện luận văn 3.000.000 đồng sau khi bảo vệ thành công và được cấp bằng thạc sĩ. Phấn đấu đến năm 2025, có thêm 01 viên chức có trình độ cao cấp lý luận chính trị, 01 viên chức được cử đi học cao cấp lý luận chính trị và tất cả các viên chức, người lao động được phê duyệt quy hoạch các chức danh lãnh đạo quản lý các đơn vị thuộc Trường đều tham gia học trung cấp lý luận chính trị [H5.5.2.5].

Trường ban hành Quy chế thi đua khen thưởng theo Luật Thi đua khen thưởng năm 2022 và các quy định, hướng dẫn của Bộ Giáo dục và Đào tạo. Trong Quy chế thi đua khen thưởng, sáng kiến kinh nghiệm, đề tài nghiên cứu khoa học cấp cơ sở, cấp Bộ là điều kiện bắt buộc để được xét các danh hiệu Chiến sĩ thi đua cấp cơ sở, Chiến sĩ thi đua cấp Bộ. Chính vì vậy, các công trình nghiên cứu được bảo vệ thành công vừa đảm bảo định mức về nghiên cứu khoa học của giảng viên, vừa là điều kiện để được xét các danh hiệu thi đua năm học đó và các danh hiệu thi đua các cấp [H5.5.2.6].

Trong những năm qua, do ảnh hưởng của dịch bệnh nên việc tham gia tập huấn, hội thảo trong nước và quốc tế bị hạn chế. Tuy vậy, Trường đã cử nhiều lượt cán bộ viên chức đi tập huấn, hội thảo trong nước và quốc tế. Từ năm 2019 đến 2024 đã cử gần 312 lượt giảng viên, viên chức, người lao động làm công tác hành chính đi dự các đợt tập huấn, các lớp bồi dưỡng ngắn hạn, hội thảo nhằm nâng cao trình độ chuyên môn [H5.5.2.7]. Nhằm cân đối và đảm bảo số lượng giảng viên giảng dạy các chương trình đào tạo, Trường tạo điều kiện cho các giảng viên tham gia học tập chuyên môn phù hợp với các chuyên ngành đào tạo đáp ứng nhu cầu các đơn vị và thực tiễn công tác của Trường. Từ năm 2019 đến 2024, Trường cử 42 viên chức, người lao động tham gia các lớp trung cấp lý luận chính trị, cao cấp lý luận Chính trị, cao học và nghiên cứu sinh. Đến nay, các giảng viên được tuyển dụng nói riêng và giảng viên trong toàn trường nói chung đã được Đảng ủy, Ban Giám hiệu Trường quan tâm tạo điều kiện học tập và tập huấn, bồi dưỡng nhằm nâng cao chuyên vụ nghiệp vụ, đáp ứng hoạt động đào tạo của Trường [H5.5.2.8].

## 2. Điểm mạnh

Trường 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 trong và ngoài nước và đặc biệt chú trọng đào tạo và phát triển các giảng viên trẻ.

## 3. Tồn tại

Chưa xây dựng được cơ chế tài chính nhằm thu hút nhân tài dẫn đến một số vị trí công tác khó tuyển dụng được nhân sự.

## 4. Kế hoạch hành động

Từ năm học 2024 - 2025, Trường tiến hành xây dựng cơ chế tài chính nhằm khuyến khích cán bộ, giảng viên và nhân viên tham gia học tập bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn và thực hiện thu hút nhân tài cho các vị trí việc làm yêu cầu trình độ chuyên môn cao.

## 5. Tự đánh giá: Đạt yêu cầu tiêu chí

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

## 1. Mô tả

Hiện nay, Trường có 57 giảng viên với chức danh nghề nghiệp: Giảng viên cao đẳng sư phạm chính 04 giảng viên (7%), Giảng viên cao đẳng sư phạm 53 giảng viên (93%) [H5.5.3.1]. Trường có đội ngũ giảng viên đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng để thực hiện tốt các chương trình đào tạo và nghiên cứu khoa học. Tổng số người học chính quy là 1525/Tổng số giảng viên là 57 quy đổi bằng 84 giảng viên (18 người học/01 giảng viên). Trong giai đoạn từ năm 2019 - 2024, số lượng người học theo học các ngành, song ngành Giáo dục Mầm non chiếm tỷ lệ cao trên tổng số người học tại Trường trung bình qua các năm trên 90% [H5.5.3.2]. Tỉ lệ quy đổi người học trên giảng viên của Trường là 18 người học/01 giảng viên, với từng ngành đào tạo cũng không vượt quá con số này [H5.5.3.3]. Trường đảm bảo được hệ số tỉ lệ quy định và đảm bảo chất lượng đào tạo theo nhiệm vụ và mục tiêu phát triển. Cơ cấu đội ngũ giảng viên hợp lý theo ngành và bộ môn, đảm bảo mỗi ngành đào tạo đều có đủ thành phần giảng viên theo quy chuẩn để thực hiện chương trình đào tạo và đạt được mục tiêu của chiến lược phát triển giáo dục nhằm giảm tỷ lệ trung bình người học/giảng viên [H5.5.3.4].

## 2. Điểm mạnh

Trình độ chuyên môn của đội ngũ cán bộ, giảng viên cao, vượt chuẩn quy định đối với Trường cao đẳng. Tỉ lệ quy đổi người học trên giảng viên luôn được duy trì thấp hơn quy định, đã tạo điều kiện thuận lợi trong việc triển khai công tác đào tạo.

## 3. Tồn tại

Số lượng giảng viên được tuyển mới chưa nhiều do còn khó khăn khi thực hiện chính sách tinh giản biên chế của Nhà nước.

## 4. Kế hoạch hành động

Xây dựng chính sách hỗ trợ, khuyến khích đội ngũ giảng viên học tập nâng cao trình độ, tích cực tham gia nghiên cứu khoa học. Xây dựng cơ chế tuyển dụng bổ sung nhân sự nhằm nâng cao chất lượng và đảm bảo sự kế thừa cho đội ngũ giảng viên.

## 5. Tự đánh giá: Đạt yêu cầu tiêu chí

***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

Đội ngũ giảng viên của Trường đều đạt trình độ chuẩn được đào tạo của nhà giáo theo quy định trong Điều 19, Điều lệ trường cao đẳng sư phạm; Điều 67, Luật Giáo dục; Điều 53, 54, Luật Giáo dục nghề nghiệp [H5.5.4.1], [H5.5.4.2], [H5.5.4.3]. Trình độ chuẩn của giảng viên phải đáp ứng các tiêu chuẩn như có phẩm chất, tư tưởng, đạo đức tốt; đáp ứng chuẩn nghề nghiệp theo vị trí việc làm; có bằng tốt nghiệp đại học trở lên; có kỹ năng cập nhật, nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ; đảm bảo sức khỏe theo yêu cầu nghề nghiệp; có lý lịch rõ ràng theo bảng thống kê trình độ chuẩn đội ngũ giảng viên của Trường [H5.5.4.4]. Trong Điều lệ Trường cao đẳng (Điều 44) “Nhà giáo dạy lý thuyết chuyên môn trình độ cao đẳng phải có bằng tốt nghiệp đại học trở lên; nhà giáo dạy thực hành trình độ cao đẳng phải có chứng chỉ kỹ năng nghề để dạy thực hành trình độ cao đẳng” [H5.5.4.5]. Hiện nay, Trường có 57 giảng viên, trong đó Trình độ chuyên môn: Tiến sĩ 02 giảng viên (3,5%), Thạc sĩ 52 giảng viên (92%), Cử nhân đại học 03 giảng viên (5,3%) [H5.5.4.6]; 04 giảng viên đang học nghiên cứu sinh [H5.5.4.7];

Trường có 02 khoa với nhiệm vụ đào tạo trình độ cao đẳng sư phạm, ngành giáo dục mầm non [H5.5.4.8]. Giảng viên được bố trí giảng dạy đúng chuyên môn được đào tạo theo quy định. Năm 2024, Trường thực hiện chuyển đổi vị trí việc làm cho giảng viên ngành Kỹ thuật chế biến món ăn, Công tác xã hội thuộc khối ngành giáo dục nghề nghiệp sang giảng dạy ngành Giáo dục Mầm non thuộc khối ngành sư phạm, giáo dục nên có một số trường hợp tiếp cận học phần mới, chưa phù hợp chuyên môn trong giai đoạn chuyển đổi, Trường tạo điều kiện để giảng viên học tập đảm bảo đúng trình độ chuyên môn [H5.5.4.9]. Hiện tại, Trường có đủ giảng viên và được đào tạo theo đúng chuyên ngành [H5.5.4.10]. Đầu năm học, giảng viên được phân công giảng dạy đúng chuyên môn được đào tạo và đảm bảo cơ cấu chuyên môn hợp lý [H5.5.4.11]. Hằng năm, Trường thực hiện triển khai việc kê khai, bổ sung lý lịch viên chức trong đó có nội dung về năng lực ngoại ngữ, tin học. 100% giảng viên thực hiện kê khai và gửi về cho Trường thông qua Phòng Tổ chức – Hành chính. Trình độ tin học và ngoại ngữ của giảng viên đáp ứng được theo yêu cầu của vị trí việc làm. Tất cả giảng viên đều có khả năng sử dụng công nghệ thông tin phục vụ cho công tác chuyên môn, giảng viên thường xuyên ứng dụng công nghệ thông tin trong giảng dạy và nghiên cứu theo bảng thống kê trình độ tin học, ngoại ngữ của giảng viên [H5.5.4.12]. Giảng viên không ngừng học tập nâng cao trình độ ngoại ngữ nhất là học văn bằng 2 ngôn ngữ Anh để nâng cao chuyên môn và học nghiên cứu sinh sau này. Sau khi hoàn thành khóa học giảng viên nộp văn bằng về phòng Tổ chức – Hành chính để báo cáo và lưu trữ, cập nhật vào hồ sơ [H5.5.4.13].

## 2. Điểm mạnh

Trường có đội ngũ giảng viên đảm bảo trình độ theo quy định, giảng dạy đúng theo chuyên môn được đào tạo. Nhiều giảng viên có năng lực ngoại ngữ, tin học tốt, đáp ứng yêu cầu đổi mới phương pháp giảng dạy và nghiên cứu.

## 3. Tồn tại

Việc sử dụng ngoại ngữ và ứng dụng công nghệ thông tin của một số giảng viên còn chưa hiệu quả.

## 4. Kế hoạch hành động

Trong năm học 2024 - 2025, Trường tiếp tục tổ chức các lớp bồi dưỡng kỹ năng giao tiếp tiếng Anh, kỹ năng ứng dụng công nghệ thông tin vào giảng dạy, xây dựng môi trường thực hành để tăng cường năng lực ngoại ngữ, tin học cho đội ngũ cán bộ, giảng viên.

## 5. Tự đánh giá: Đạt yêu cầu tiêu chí

***Tiêu chí 5.5. Đội ngũ giảng viên 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

Tính đến tháng 11 năm 2024, Trường có tổng số 57 giảng viên cơ hữu, trong đó có 10 giảng viên kiêm nhiệm chức vụ quản lý. Số giảng viên nữ là 40 người (70%), giảng viên nam là 17 người (30%); Cơ cấu về độ tuổi: dưới 40 tuổi 17 giảng viên (30%); từ 40 tuổi đến 50 tuổi 29 giảng viên (51%); trên 50 tuổi 11 giảng viên (19%) [H5.5.5.1]. Độ tuổi trung bình của giảng viên cơ hữu là 44 tuổi, đội ngũ giảng viên có trình độ chuyên môn cao, đúng chuyên ngành đào tạo, có các công trình nghiên cứu khoa học và ứng dụng khoa học công nghệ vào công tác giảng dạy. Giảng viên trên 50 tuổi chiếm tỉ lệ 19%, đây là số giảng viên có thâm niên nghề nghiệp cao được đào tạo chuẩn ở trong nước và nước ngoài, có nhiều kinh nghiệm trong giảng dạy và nghiên cứu khoa học [H5.5.5.2].

Đa số giảng viên cao đẳng sư phạm chính (hạng II) hiện đang làm công tác quản lý và giữ cương vị chủ chốt, lãnh đạo chuyên môn trong Trường. Giảng viên ở mỗi khoa tương đối cân đối về tuổi đời, trình độ chuyên môn, học vị và thâm niên công tác, tuy nhiên số lượng giảng viên trẻ dưới 35 tuổi chưa được tuyển dụng nhiều [H5.5.5.3].

Hằng năm, Trường xây dựng kế hoạch đào tạo bồi dưỡng nâng cao trình độ cho viên chức, người lao động nhất là đội ngũ giảng viên dựa trên đề xuất, nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng của các đơn vị, trong đó trọng tâm nâng cao trình độ, năng lực giảng dạy, năng lực quản lý, nghiên cứu khoa học và các hoạt động khác của giảng viên đáp ứng yêu cầu về trình độ tiêu chuẩn của chức danh nghề nghiệp và vị trí việc làm, luôn đảm bảo sự cân bằng về kinh nghiệm chuyên môn và trẻ hoá đội ngũ [H5.5.5.4].

Trong giai đoạn đánh giá, Trường có khảo sát đào tạo bồi dưỡng nâng cao trình độ cho viên chức, người lao động. Kết quả cho thấy, hoạt động đào tạo bồi dưỡng nâng cao trình độ cho viên chức, người lao động ý kiến hài lòng đạt tỷ lệ trên 85% [H5.5.5.5].

## 2. Điểm mạnh

Trường có đội ngũ cán bộ giảng viên giàu kinh nghiệm chuyên môn đặc biệt là giảng viên giảng dạy ngành giáo dục mầm non là ngành thế mạnh của Trường, năng động, sáng tạo có khả năng hội nhập với khu vực và thế giới phù hợp xu hướng phát triển chung của Trường. Đội ngũ giảng viên của Trường nhìn chung đảm bảo cân bằng về kinh nghiệm công tác chuyên môn và đảm bảo tính kế thừa trong công tác cán bộ.

## 3. Tồn tại

Giảng viên có độ tuổi dưới 30 tuổi được tuyển dụng chưa nhiều do chính sách tinh giản biên chế nên không mở rộng được đội ngũ giảng viên mới.

## 4. Kế hoạch hành động

Năm 2025, Trường tiếp tục xây dựng kế hoạch tuyển dụng giảng viên có trình độ chuyên môn tập trung cho ngành đào tạo giáo viên mầm non.

Xây dựng Kế hoạch Đào tạo bồi dưỡng nâng cao trình độ đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục giai đoạn 2025 - 2030.

## 5. Tự đánh giá: Đạt yêu cầu tiêu chí

***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

Tính đến tháng 11 năm 2024, Trường có 52 viên chức chuyên môn dùng chung và 16 người làm công tác hỗ trợ, phục vụ, trong đó có 09 viên chức kiêm nhiệm chức vụ quản lý. Nữ là 48 người (70%), nam là 20 người (30%); Thạc sỹ: 19 (28%), Cử nhân: 27 (40%), Cao đẳng trở xuống: 22 (32%). Cơ cấu về độ tuổi: dưới 40 tuổi 19 người (28%); từ 40 tuổi đến 50 tuổi 25 người (37%); trên 50 tuổi 24 người (35%) [H5.5.6.1]. Trong bản mô tả Vị trí việc làm của Đề án vị trí việc làm, Trường quy định rõ ràng cụ thể về nhiệm vụ của các kỹ thuật viên, nhân viên và viên chức hành chính trong việc hỗ trợ giảng viên sử dụng trang thiết bị phục vụ giảng dạy và nghiên cứu khoa học [H5.5.6.2]. Đội ngũ cán bộ hành chính có chuyên môn nghiệp vụ, có năng lực công tác, phục vụ tốt hoạt động giảng dạy, học tập và nghiên cứu khoa học. Đội ngũ kỹ thuật viên, nhân viên có tuổi đời trẻ, có trình độ ngoại ngữ, sử dụng thành thạo các phần mềm máy tính phục vụ công tác đảm bảo theo yêu cầu của vị trí việc làm. Đội ngũ cán bộ hành chính ngoài công việc được giao trong phòng, khoa còn là đội ngũ hỗ trợ thường xuyên cho cán bộ giảng viên sử dụng trang thiết bị hiện đại phục vụ giảng dạy và nghiên cứu khoa học [H5.5.6.3]. Đội ngũ kỹ thuật viên, nhân viên có đủ năng lực chuyên môn, đáp ứng được yêu cầu của vị trí việc làm; được đánh giá hoạt động hỗ trợ thông qua khảo sát về chất lượng phục vụ đào tạo. Hằng năm, Trường tổ chức lấy ý kiến phản hồi của người học về hoạt động đào tạo và phục vụ đào tạo trong đó có nội dung khảo sát về thái độ giao tiếp, phục vụ, tinh thần trách nhiệm của cán bộ, nhân viên các phòng ban chức năng trong Trường, nhằm đề xuất các phương án cải thiện và nâng cao hơn nữa chất lượng đào tạo và phục vụ đào tạo của đội ngũ cán bộ hành chính, nhân viên kỹ thuật khối chuyên môn dùng chung [H5.5.6.4]. Đội ngũ kỹ thuật viên và nhân viên, cán bộ hành chính được bố trí làm việc tại các phòng, trung tâm, giáo vụ các khoa và các Trường Mầm non Thực hành. Nhiệm vụ của đội ngũ cán bộ hành chính, nhân viên, kỹ thuật viên được gắn với công việc hỗ trợ phục vụ và được phân công cụ thể từng vị trí theo Đề án vị trí việc làm [H5.5.6.5].

Hằng năm, Trường tạo điều kiện về thời gian, kinh phí cho đội ngũ kỹ thuật viên, nhân viên, đội ngũ cán bộ hành chính được bồi dưỡng nâng cao trình độ nghiệp vụ, tham gia lớp tập huấn, bồi dưỡng về nghiệp vụ; trong giai đoạn 2019 - 2024 có hơn 142 lượt cán bộ hành chính được tham gia bồi dưỡng về công tác quản lý hành chính nhà nước, bồi dưỡng về soạn thảo văn bản, bồi dưỡng về nghiệp vụ văn thư, nghiệp vụ lưu trữ với hình thức tham gia trực tiếp và trực tuyến [H5.5.6.6].

Năng lực của đội ngũ nhân viên được xác định và đánh giá theo các tiêu chuẩn quy định của Trường dựa trên kết quả thực hiện nhiệm vụ. Hằng năm, đội ngũ nhân viên thực hiện quy trình đánh giá: làm báo cáo tự đánh giá kết quả công tác theo nhiệm vụ được giao; được nhận xét, góp ý, đánh giá, xếp loại và bình xét các danh hiệu thi đua [H5.5.6.7]. Trưởng đơn vị đối chiếu với các nhiệm vụ được giao để đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ [H5.5.6.8]. Kết quả đánh giá cho thấy từ năm 2019 đến nay, đội ngũ nhân viên của Trường 100% đều được đánh giá hoành thành tốt nhiệm vụ được giao, được Hiệu trưởng công nhận kết quả đánh giá và các danh hiệu thi đua (lao động tiên tiến, chiến sĩ thi đua cơ sở) [H5.5.6.9].

## 2. Điểm mạnh

Trường có đủ đội ngũ kỹ thuật viên, nhân viên có năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ phục vụ cho công tác giảng dạy, học tập và nghiên cứu khoa học.

Tạo điều kiện cho đội ngũ kỹ thuật viên, nhân viên được bồi dưỡng, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ.

## 3. Tồn tại

Các hoạt động tổ chức bồi dưỡng kỹ năng mềm (kỹ năng giao tiếp, kỹ năng làm việc nhóm…) cho đội ngũ kỹ thuật viên, nhân viên chưa nhiều.

## 4. Kế hoạch hành động

Định kỳ tổ chức các đợt tập huấn chuyên môn, nghiệp vụ về văn bản hành chính và kỹ năng mềm cho đội ngũ kỹ thuật viên, nhân viên trong đơn vị.

## 5. Tự đánh giá: Đạt yêu cầu tiêu chí

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

## 1. Mô tả

Trong công tác quản lý chất lượng đào tạo việc đánh giá hoạt động giảng dạy của giảng viên là một kênh thông tin quan trọng và hữu hiệu, nhằm mang lại hiệu quả cao nhất trong quá trình đào tạo và là cơ sở để giảng viên điều chỉnh phương pháp giảng dạy. Hoạt động này được Trường đưa vào kế hoạch, nhiệm vụ hằng năm của Trường [H5.5.7.1]. Để cụ thể hóa các hoạt động đánh giá Trường đã ban hành Quy định lấy ý kiến phản hồi về hoạt động đào tạo và phục vụ đào tạo [H5.5.7.2].

Trường phân công Phòng Khảo thí, Thanh tra và Đảm bảo chất lượng là đầu mối trong việc thực hiện triển khai đánh giá hoạt động giảng dạy của giảng viên trên phần mềm quản lý đào tạo. Người học phải trả lời phiếu đánh giá thì mới xem được điểm tổng kết của cá nhân. Nội dung phiếu điều tra bao gồm: Thông tin về học phần; Nội dung giảng dạy; Quá trình giảng dạy; Kiểm tra đánh giá kết quả học tập; Cảm nhận; Ý kiến khác. Quá trình triển khai từ việc xây dựng kế hoạch đảm bảo chất lượng của đơn vị, xây dựng mẫu phiếu khảo sát, tổng hợp ý kiến, xử lý số liệu và viết báo cáo sau khảo sát đều được thực hiện đầy đủ (thể hiện qua các báo cáo hằng năm) [H5.5.7.3]. Kết quả thu được sau mỗi đợt khảo sát được xử lý, gửi tới Ban Giám hiệu, Ban chủ nhiệm các khoa chuyên môn và cá nhân từng giảng viên để rút kinh nghiệm và cải tiến chất lượng trong quá trình giảng dạy các năm tiếp theo [H5.5.7.4].

Ngoài ra, Phòng Khảo thí, Thanh tra và Đảm bảo chất lượng triển khai hoạt động đánh giá khóa học dành cho người học sắp ra trường hằng năm. Hoạt động này nhằm thu thập ý kiến đóng góp, phản hồi về chương trình đào tạo, về giảng viên, về kiểm tra đánh giá, về hoạt động phục vụ đào tạo, về cơ sở vật chất. Kết quả thu được từ phản hồi của người học cho thấy Trường nhận được các ý kiến trả lời tích cực về các lĩnh vực được hỏi trong quá trình đào tạo 3 năm tại Trường, mức độ hài lòng luôn đạt trên 90% tỷ lệ người học phản hồi, thể hiện trong báo cáo sau khi xử lý kết quả nhận được [H5.5.7.5].

Hằng năm, Trường tổ chức nhiều hội thảo từ cấp khoa cho đến cấp Trường tập trung vào việc đổi mới phương pháp dạy học, đáp ứng nhu cầu đào tạo; đồng thời tổ chức các cuộc thi liên quan tới việc ứng dụng công nghệ thông tin trong việc đổi mới dạy học ở bậc cao đẳng, đại học [H5.5.7.6]. Trường đánh giá hoạt động chuyên môn, hoạt động giảng dạy của đội ngũ giảng viên theo các tiêu chí trong đánh giá viên chức và đánh giá theo Quy định chế độ làm việc của giảng viên. Kết quả đánh giá cho thấy từ năm 2019 đến nay, đội ngũ giảng viên được đánh giá hoàn thành xuất sắc và hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao với tỷ lệ cao [H5.5.7.7] và đã đạt được nhiều danh hiệu thi đua như: Chiến sĩ thi đua cấp cơ sở, cấp bộ; Bằng khen của Bộ trưởng và Thủ tướng Chính phủ,… [H5.5.7.8].

Trường triển khai nhiều giải pháp đổi mới phương pháp dạy. Khoa và Tổ bộ môn đã thực hiện nhiều hoạt động, giải pháp đổi mới phương pháp giảng dạy. Tổ bộ môn tổ chức sinh hoạt chuyên môn định kỳ. Khoa Giáo dục mầm non thường xuyên tổ chức sinh hoạt chuyên môn. Các hoạt động tọa đàm khoa học, hội thảo khoa học, báo cáo chuyên đề, tham gia các khóa bồi dưỡng, tập huấn cũng được các khoa quan tâm. Các phương pháp dạy học đa dạng, bao gồm cả phương pháp dạy học truyền thống (thuyết trình, vấn đáp, thực hành) và các phương pháp dạy học tích cực, hiện đại (thảo luận nhóm, dạy học phát hiện và giải quyết vấn đề, tổ chức hoạt động trải nghiệm, thực tập, dạy học dự án…), [H5.5.7.9]. Trường triển khai nhiều giải pháp đổi mới phương pháp dạy. Khoa và Tổ bộ môn đã thực hiện nhiều hoạt động, giải pháp đổi mới phương pháp giảng dạy. Tổ bộ môn tổ chức sinh hoạt chuyên môn định kỳ. Khoa Giáo dục mầm non thường xuyên tổ chức sinh hoạt chuyên môn [H5.5.7.10]. Các hoạt động tọa đàm khoa học, hội thảo khoa học, báo cáo chuyên đề, tham gia các khóa bồi dưỡng, tập huấn được các khoa quan tâm. Các phương pháp dạy học đa dạng, bao gồm cả phương pháp dạy học truyền thống (thuyết trình, vấn đáp, thực hành) và các phương pháp dạy học tích cực, hiện đại (thảo luận nhóm, dạy học phát hiện và giải quyết vấn đề, tổ chức hoạt động trải nghiệm, thực tập, dạy học dự án…) [H5.5.7.11].

## 2. Điểm mạnh

Trường có các bộ phận chuyên trách thực hiện việc thanh tra nề nếp dạy và học, triển khai các hoạt động đánh giá chất lượng trong nội bộ Trường hằng năm. Công tác đổi mới các phương pháp nâng cao chất lượng giáo dục diễn ra thường xuyên ở cả khối giảng viên và giáo viên trong toàn Trường. Triển khai thường xuyên các hoạt động lấy ý kiến phản hồi để từ đó làm căn cứ cho việc cải tiến chất lượng giảng dạy.

## 3. Tồn tại

Tiêu chí đánh giá xếp loại chất lượng giảng viên còn chưa rõ ràng, cụ thể.

## 4. Kế hoạch hành động

Trường xây dựng quy định đánh giá xếp loại chất lượng đối với giảng viên cụ thể, sát thực tế hơn nữa.

## 5. Tự đánh giá: Đạt yêu cầu tiêu chí

**Kết luận về Tiêu chuẩn 5:**

Trường có đội ngũ cán bộ quản lý và giảng viên được đào tạo đúng chuyên ngành, có bề dày kinh nghiệm về công tác giảng dạy, được thường xuyên bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, trình độ tin học, tiếng anh. Đảm bảo cho công tác quản lý, giảng dạy, học tập và nghiên cứu khoa học. Đội ngũ cán bộ hành chính, đội ngũ kỹ thuật viên, nhân viên có chuyên môn nghiệp vụ, có năng lực công tác, phục vụ tốt hoạt động hỗ trợ đào tạo. Trong thời gian tới, đơn vị chức năng tiếp tục rà soát, đề xuất với Trường về công tác tuyển dụng, luân chuyển vị trí công tác, bổ sung lực lượng giảng viên trẻ cho ngành giáo dục mầm non. Tăng cường bồi dưỡng chuyên môn, xây dựng biện pháp đồng bộ trong công tác phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu đào tạo của Trường.

Kết quả tự đánh giá của Tiêu chuẩn 5 có 07 tiêu chí, trong đó 07 tiêu chí đạt và không có tiêu chí không đạt.