

PHÒNG GDĐT ĐẮK TÔ  
TRƯỜNG MN BÌNH MINH

Số: 7/KH-MNBM

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Đắk Tô, ngày 15 tháng 9 năm 2020

## KẾ HOẠCH

### Chiến lược phát triển nhà trường giai đoạn 2020 – 2025

Căn cứ Luật Giáo dục số 43/2019/QH14 ngày 14 tháng 6 năm 2019;

Căn cứ điều lệ trường mầm non, ban hành kèm theo thông tư số 52/2020/TT-BGDĐT ngày 31/12/2020 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo;

Căn cứ Thông tư số 51/2020/TT-BGDĐT của Bộ Giáo dục và Đào tạo (GDĐT) sửa đổi, bổ sung một số nội dung Chương trình GDMN ban hành kèm theo thông tư số 17/2009/TT-BGDĐT ngày 25/7/2009 đã được sửa đổi, bổ sung bởi Thông tư số 28/2016/TT-BGDĐT ngày 30/12/2016 Thông tư 20/2018/TT-BGDĐT Ban hành quy định chuẩn nghề nghiệp giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông;

Căn cứ Thông tư số: 13/2020/TT-BGDĐT ngày 26 tháng 5 năm 2020 của Bộ Giáo dục và Đào tạo, ban hành Quy định tiêu chuẩn cơ sở vật chất các trường mầm non, tiểu học, trung học cơ sở, trung học phổ thông và trường phổ thông có nhiều cấp học.

Căn cứ Thông tư số 06/2017/TT- BGDĐT ngày 12 tháng 7 năm 2017 của Bộ Giáo dục và Đào tạo, Hướng dẫn danh mục khung vị trí việc làm và định mức số lượng người làm việc trong các cơ sở giáo dục mầm non công lập;

Căn cứ vào tình hình thực tế của địa phương, nhà trường.

Trường Mầm non Bình Minh xây dựng kế hoạch chiến lược phát triển nhà trường giai đoạn 2020-2025 cụ thể như sau:

#### I. MỤC ĐÍCH YÊU CẦU

Kế hoạch chiến lược phát triển giáo dục nhà trường giai đoạn 2021 -2025 nhằm xác định rõ định hướng, mục tiêu chiến lược và các giải pháp chủ yếu trong quá trình xây dựng và phát triển;

Là cơ sở quan trọng cho các chính sách, phương hướng hoạt động của hội đồng trường, các tổ chức, đoàn thể và hoạt động của ban giám hiệu cũng như toàn thể cán bộ, giáo viên, nhân viên nhà trường.

Tổ chức và triển khai kế hoạch chiến lược của Trường Mầm non Bình Minh là hoạt động có ý nghĩa quan trọng, thiết thực trong việc thực hiện Nghị quyết Đại

hội Đảng bộ thị trấn nhiệm kỳ 2020-2025, Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 của Ban chấp hành Trung ương Đảng về đổi mới căn bản Giáo dục và Đào tạo.

Chiến lược phát triển giáo dục của nhà trường đảm bảo phù hợp với nguồn lực của nhà trường. Nhân lực, cơ sở vật chất, tài chính, theo kịp với định hướng phát triển kinh tế - xã hội của địa phương.

## II. ĐẶC ĐIỂM, TÌNH HÌNH NHÀ TRƯỜNG

Trường Trường Mầm non Bình Minh đóng trên địa bàn thị trấn Đăk Tô, giao thông thuận lợi, kinh tế nhân dân ổn định, văn hoá phát triển.

Trong những năm qua, nhà trường từng bước được xây dựng và phát triển đi lên. Nhà trường đã được sự quan tâm tạo mọi điều kiện thuận lợi của Phòng Giáo dục và Đào tạo huyện Đăk Tô, Đảng ủy, chính quyền địa phương thị trấn. Ngoài ra, còn được sự quan tâm phối hợp của cha mẹ học sinh trong việc chăm sóc giáo dục và xây dựng nhà trường; cùng với tinh thần đoàn kết thống nhất, quyết tâm phấn đấu cho sự nghiệp giáo dục của tập thể hội đồng sư phạm đã đưa nhà trường vượt qua nhiều khó khăn, hoàn thành xuất sắc các nhiệm vụ của từng năm học và đạt được nhiều thành tích trong các phong trào khác do ngành và địa phương phát động.

Cơ sở vật chất của nhà trường từng bước được hoàn thiện: Khối phòng học với 12 phòng học (đảm bảo cho mỗi lớp một phòng học riêng, khối phụ trợ đảm bảo theo đúng quy định. Trong nhiều năm qua, nhà trường đã hoàn thành tốt các nhiệm vụ chính trị được giao, huy động trẻ ra lớp, làm tốt công tác xã hội hoá; nhà trường đã huy động được mọi sự quan tâm của xã hội vào các hoạt động giáo dục của nhà trường. Nhiều năm liền trường đạt danh hiệu “Tập thể lao động tiên tiến xuất sắc”.

### 1. Điểm mạnh

- Đội ngũ cán bộ giáo viên công nhân viên nhà trường có 37 người (Trong biên chế 17) trong đó: BCH: 03; giáo viên: 24 (Hợp đồng 12); nhân viên: 10 (Hợp đồng 08)

- Trình độ chuyên môn, năng lực sư phạm: Cán bộ quản lý có trình độ Đại học sư phạm: 03/03; giáo viên có trình độ Đại học 06; Trình độ Cao đẳng sư phạm: 14. TCSP: 01, trình độ khác: 03 100% CBGV năng nổ, nhiệt tình, ý thức cao.

- Công tác tổ chức quản lý của ban giám hiệu: Lập được phương hướng nhiệm vụ cụ thể chi tiết khả thi, có tầm nhìn khoa học, sáng tạo, lập được kế hoạch dài hạn, trung hạn, ngắn hạn có tính khả thi sát với thực tế. Công tác tổ chức triển khai kiểm tra, đánh giá sâu sát, thực chất và đổi mới. Dám đổi mới, quyết đoán chịu trách nhiệm trước cấp trên và tập thể về kế hoạch, nhiệm vụ được giao phó và thực thi.

- Đội ngũ CBGVNV tâm huyết với nghề, phong cách mô phạm, tinh thần trách nhiệm, yêu nghề, biết hợp tác và gắn bó với nhà trường mong muốn nhà trường phát triển. Chất lượng chuyên môn và nghiệp vụ sư phạm đáp ứng được yêu cầu đổi mới giáo dục.

- Chất lượng học sinh: hằng năm, có nhiều chuyên viên tích cực trên tất cả các lĩnh vực, mạnh dạn, tự tin, lễ phép, chăm, ngoan, khỏe mạnh.

- Về quy mô trường lớp, học sinh: Hằng năm trường đã huy động đạt 100% số trẻ trong độ tuổi đến trường, trẻ 5 tuổi huy động 100%. Đảm bảo điều kiện lên lớp một.

- Đội ngũ giáo viên, tính cả hợp đồng khá đầy đủ, có trình độ chuyên môn, năng lực, có ý thức với nhiệm vụ được giao.

- CSVC, trang thiết bị dạy học ngày càng được tăng cường, phong trào xây dựng "Trường học thân thiện, học sinh tích cực" ngày càng đạt hiệu quả tốt. Các phong trào thi đua; các cuộc vận động được duy trì thường xuyên và đi vào chiều sâu; các đoàn thể hoạt động mạnh và đồng bộ.

- Nhà trường tích cực đổi mới quản lý, đổi mới PPDH gắn với việc đổi mới phương pháp kiểm tra đánh giá, tăng cường UDCNTT vào quản lý và dạy học.

- Tăng cường và thường xuyên cải tạo, nâng cấp, đổi mới môi trường khoa học, an toàn, phù hợp với đặc thù ngành học, đảm bảo cho mọi lứa tuổi hoạt động được và có hiệu quả cao.

## **2. Hạn chế:**

- Đội ngũ nhà trường nhiều năm liền thiếu theo định biên. Hợp đồng ngoài ngân sách chiếm 64% ( cả nhân viên), công tác huy động xã hội hoá chưa đa chiều khó khăn trong công tác thu, chi của đơn vị. Hằng năm, thường xuyên có sự biến động đội ngũ nhất là số giáo viên hợp đồng, công tác không lâu dài, gây nên rất khó khăn trong việc bố trí, phân công chuyên môn đặc biệt là công tác bồi dưỡng đội ngũ.

- Một số ít gia đình, cá nhân trong xã hội chưa nhận thức đúng về bậc mầm non, thực sự quan tâm, phối hợp với nhà trường trong công tác chăm sóc giáo dục trẻ, còn quan niệm mầm non chỉ hát, múa.

- Nhân dân thị trấn đa phần là dân lao động, buôn bán nhỏ, lẻ, viên chức, công chức nên việc huy động xã hội hoá cho giáo dục vô cùng khó khăn..

## **3. Thời cơ:**

- Được sự quan tâm của cấp ủy Đảng và chính quyền địa phương, được sự chỉ đạo sát sao của lãnh đạo Phòng Giáo dục & đào tạo Đắk Tô; sự ủng hộ của quần chúng nhân dân trên địa bàn.

- Sự năng động sáng tạo của Ban giám hiệu nhà trường và bộ phận cốt cán; sự lãnh đạo trực tiếp có hiệu quả của chi bộ; sự đoàn kết nhất trí cao của tập thể cán bộ, giáo viên, nhân viên; sự hỗ trợ đắc lực của toàn xã hội trong đó có cha mẹ trẻ.

- Đội ngũ cán bộ giáo viên, nhân viên đa phần được đào tạo cơ bản, có năng lực chuyên môn và kỹ năng sư phạm khá tốt.

- Nhu cầu về việc nâng cao chất lượng giáo dục cao ngày càng tăng.

- Đảng và nhà nước khẳng định giáo dục đào tạo là quốc sách hàng đầu, đầu tư cho giáo dục là đầu tư cho phát triển. Địa phương đã quan tâm, đầu tư tương đối đúng mức cho các nhà trường trên địa bàn thị trấn.

- Nhà trường đã và đang thực hiện rất tốt công tác xã hội hoá giáo dục; nhận được sự đồng thuận cao của nhân dân; cha mẹ học sinh; các thành phần xã hội ngày càng nhận thức rõ hơn vai trò của nhà trường, ý thức hơn về trách nhiệm của mình trong việc tham gia phát triển giáo dục của địa phương.

#### **4. Thách thức:**

- Các tiêu chí của trường chuẩn quốc gia và trường đạt chất lượng giáo dục ngày càng yêu cầu cao.

- Đòi hỏi ngày càng cao về chất lượng giáo dục của cha mẹ học sinh và xã hội trong thời kỳ hội nhập; Đảm bảo đạt mục tiêu của Chương trình giáo dục mầm non.

- Chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên, công nhân viên phải đáp ứng được yêu cầu đổi mới giáo dục, trong khi mà nhà trường nhiên năm liền luôn thiếu về biên chế.

- Khả năng sáng tạo của cán bộ, giáo viên, nhân viên.

- Đảm bảo đón đầu sự phát triển của giáo dục trong tương lai.

- Nhu cầu đổi mới mà bắt đầu bằng đổi mới tư duy.

- Công bố chất lượng của và thương hiệu của trường.

#### **5. Xác định các vấn đề ưu tiên.**

- Đổi mới công tác quản lý nâng cao chất lượng chăm sóc giáo dục, quan tâm đến việc giáo dục kỹ năng sống cho học sinh.

- Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ giáo viên, nhân viên; đội ngũ đảm bảo đạt trình độ chuẩn theo quy định.

- Tăng cường đổi mới phương pháp, hình thức trong tổ chức hoạt động chăm sóc giáo dục (UDCNTT trong soạn giảng, lưu trữ hồ sơ, quản lý hành chính....; đổi mới HGD, Hình thức dạy học,...).

- Ưu tiên tham mưu đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị, đồ dùng, đồ chơi cho các độ tuổi

- Làm tốt hơn nữa công tác xã hội hóa giáo dục trên địa bàn

## II/ TÂM NHÌN, SỨ MỆNH VÀ CÁC GIÁ TRỊ .

### 1. Tâm nhìn.

Trường Mầm non Bình Minh phấn đấu là một trường chuẩn mực và năng động, sáng tạo trong quản lý, trong thực hiện nhiệm vụ chính trị, là nơi đào tạo giáo viên vừa hồng vừa chuyên, thành những con người sống có trách nhiệm, lòng nhân ái, hoà nhập tốt với cộng đồng và luôn có khát vọng vươn lên. Giáo dục, rèn kỹ năng cho trẻ để trở thành

### 2. Sứ mệnh.

Tạo dựng được môi trường giáo dục nề nếp, kỷ cương, thân thiện, có chất lượng để mỗi cá nhân đều có cơ hội phát triển năng lực và tư duy sáng tạo; luôn tự hào về ngôi trường của mình; để trường Tiểu học Khánh Hòa là: “ Trường học hạnh phúc”

### 3. Hệ thống giá trị cơ bản của nhà trường.

- |                         |                    |
|-------------------------|--------------------|
| - Tính đoàn kết         | - Lòng nhân ái     |
| - Tinh thần trách nhiệm | - Sự hợp tác       |
| - Lòng tự trọng         | - Tính sáng tạo    |
| - Khát vọng vươn lên    | - Tính trung thực. |

## III/ MỤC TIÊU, CHỈ TIÊU VÀ PHƯƠNG CHÂM HÀNH ĐỘNG.

### 1. Mục tiêu.

Xây dựng nhà trường có uy tín về chất lượng giáo dục, là mô hình giáo dục phù hợp với xu thế phát triển của địa phương, đất nước và thời đại.

Là trường có chất lượng luôn dẫn đầu trong mọi hoạt động

### 2. Chỉ tiêu.

#### 2.1. Đội ngũ cán bộ, giáo viên.

- Năng lực chuyên môn của cán bộ quản lý, giáo viên và công nhân viên được đánh giá khá, giỏi trên 90%.

- 100% có trình độ đào tạo chuẩn và trên chuẩn vào cuối năm 2022

- Giáo viên thường xuyên sử dụng công nghệ thông tin trong giảng dạy.

- Thực hiện tốt công tác tham mưu; làm tốt công tác bồi dưỡng để đảm bảo về đội ngũ đủ về số lượng; đảm bảo về cơ cấu và chất lượng.

### 2.2. Trẻ em.

- Xây dựng phương pháp, hình thức, chủ động, sáng tạo, phát huy tính tích cực của trẻ. rèn luyện kỹ năng sống cơ bản cho trẻ em đáp ứng yêu cầu chương trình giáo dục mầm non

- Huy động tối đa trẻ trong độ tuổi ra lớp, duy trì sĩ số đảm bảo quy định. huy động trẻ 5 tuổi ra lớp đạt 100% hàng năm. 100% trẻ 5 tuổi đủ điều kiện lên lớp Một.

- 100% trẻ được chăm sóc giáo dục theo chương trình giáo dục mầm non

- Chất lượng xếp loại từng lĩnh vực và hoạt động chăm sóc, giáo dục; mức độ hình thành và phát triển năng lực, phẩm chất đảm bảo đạt vững chắc, phát triển

### 2.3. Cơ sở vật chất.

- Đầy đủ các phòng học và các phòng chức năng theo quy định của 13/2020/TT-BGDĐT ngày 26 tháng 5 năm 2020 của Bộ Giáo dục và Đào tạo, ban hành Quy định tiêu chuẩn cơ sở vật chất các trường mầm non, tiểu học, trung học cơ sở, trung học phổ thông và trường phổ thông có nhiều cấp học.

- Tăng cường tham mưu cung cấp các trang thiết bị dạy học theo hướng hiện đại, phù hợp với yêu cầu đổi mới phương pháp, nâng cao chất lượng chăm sóc, giáo dục trẻ; thiết kế môi trường trong và ngoài lớp học sinh động kích thích hứng thú học tập của học sinh.

- Duy trì môi trường sư phạm “ Xanh - sạch - đẹp - an toàn” , làm cho nhà trường ngày càng đẹp hơn.

### 2.4. Xây dựng tốt môi trường giáo dục: Nhà trường – Gia đình – Xã hội

### 3. Phương châm hành động

" Chất lượng giáo dục là danh dự của nhà trường "

## VI/ CHƯƠNG TRÌNH HÀNH ĐỘNG.

### 1. Dự báo nguồn nhân lực và cơ sở vật chất giai đoạn 2020-2025

*a. Xác định số lượng, cơ cấu đội ngũ CBQL, GV, NV cần bổ sung theo lộ trình*

Đội ngũ	Số lượng hiện có	Dự báo từng năm học				Ghi chú
		2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025	
Số trẻ/lớp	399/14	339/12	319/12	318/12	320/12	Tỷ lệ trẻ phát triển tự nhiên trên địa bàn
<b>Cán bộ quản lý</b>	03	03	03	03	03	
Hiệu trưởng	01	01	01	01	01	
Phó hiệu trưởng	02	02	02	02	02	
<b>Giáo viên</b>	26	25	23	24	24	Hàng năm tham mưu các cấp giảm giáo viên hợp đồng, tăng giáo viên biên chế
Giáo viên biên chế	14	12	10	13	24	
Giáo viên hợp đồng	12	13	13	11 ( Ngân sách)	0	
<b>Nhân viên</b>	10	09	09	09	09	
Nhân viên biên chế	02	02	02	02	02	
Nhân viên hợp đồng	08	07	07	07	07	

*b. Xác định số lượng phòng học; phòng hỗ trợ học tập và phòng hành chính quản trị, phòng chức năng.*

Năm học	TS phòng	P. học	P, chức năng	Bếp	Thư viện	Khu hiệu bộ	Nhà VS
2020-2021	30	14	0	01	0	01	14
2021-2022	28	12	0	01	0	01	14
2022-2023	28	12	0	01	0	01	14
2023-2024	30	12	01	01	01	01	14
2024-2025	30	12	01	01	01	01	14

**c. Dự kiến đất cần mở rộng xây dựng điểm khối 1 riêng ( Dự kiến năm 2024)**

+ Phòng học: 02 phòng

+ Diện tích dự kiến tính cả phòng học, sân chơi, hiên: 300m<sup>2</sup>

**2. Chương trình hành động cụ thể**

***2.1. Nâng cao chất lượng và hiệu quả chăm sóc, giáo dục trẻ.***

Nâng cao chất lượng và hiệu quả chăm sóc, giáo dục toàn diện, đặc biệt là nâng cao việc đánh giá từng lĩnh vực và hoạt động giáo dục; mức độ hình thành và phát triển cho học trẻ.

Đổi mới phương pháp dạy học tích và đánh giá trre phù hợp với mục tiêu, nội dung chương trình giáo dục mầm non.

Đổi mới các hoạt động chăm sóc, giáo dục, hoạt động tập thể, hoạt động nhóm, gắn học thông qua chơi, với thực hành, trải nghiệm, giúp trẻ có được những kiến thức và kỹ năng sống cơ bản.

Mở các chuyên đề, hội thảo cấp trường về các nội dung như: Ứng dụng CNTT trong dạy học; dạy học tích hợp , giáo dục kỹ năng sống, giáo dục bảo vệ môi trường, tiết kiệm điện, biến đổi khí hậu, kỹ năng bảo vệ bản thân, ( kêu cứu khi có cháy, mưa to, gió, không đi theo, nặn quà của người lạ, biết cách thoát hiểm khi có cháy, không chơi những nơi nguy hiểm và những đồ dùng sắc nhọn) chăm sóc giáo dục trẻ bằng nhiều hình thức, phương pháp khác nhau, tạo môi trường thân thiện, không gò bó, áp đặt trẻ; trao đổi kinh nghiệm với đồng nghiệp về việc tổ chức các hoạt động trải nghiệm, v.v .....



\* Người phụ trách: Hiệu trưởng, Phó hiệu trưởng, đoàn thanh niên, Tổ trưởng chuyên môn, Giáo viên trong nhà trường.

\* Thời gian thực hiện: Hằng năm

## **2.2. Xây dựng và phát triển đội ngũ.**

Nguồn nhân lực (Đội ngũ) đáp ứng với yêu cầu của chương trình Giáo dục mầm non phải đảm bảo về:

- Số lượng và chủng loại giáo viên.
- Chất lượng đội ngũ
- Tính đến năm 2025 số giáo viên cần bổ sung là: 14; nhân viên cần bổ sung: 01
- Căn cứ vào dự báo hằng năm để có kế hoạch tham mưu với cấp có thẩm quyền và lựa chọn tuyển dụng hợp đồng để đảm bảo đội ngũ.

Thực hiện tốt các giải pháp sau:

*Nhóm giải pháp 1: Phát triển số lượng, cơ cấu đội ngũ CBGVNV đảm bảo thực hiện chương trình giáo dục mầm non.*

Để tuyển chọn, bổ sung nhân sự nhằm đảm bảo đủ số lượng giáo viên, nhân viên như bản kế hoạch dự báo nhu cầu nhân sự đề ra. Cần thực hiện:

- Tham mưu cho cơ quan quản lý có thẩm quyền bổ sung chỉ tiêu, số lượng và cơ cấu nhân sự còn thiếu: Hiệu trưởng làm báo cáo thực trạng đội ngũ; Lập kế hoạch trường lớp, học sinh của năm học tiếp theo, đồng thời lập tờ trình gửi về phòng Giáo dục và UBND huyện việc xin bổ sung viên chức còn thiếu theo đề án vị trí việc của nhà trường.

- Số lượng nhân sự được UBND huyện điều động, phân bổ về chưa đảm bảo tỷ lệ và cơ cấu, Hiệu trưởng có kế hoạch tuyển chọn từ nguồn giáo sinh tự do hưởng lương từ nguồn xã hội hoá giáo dục, đội ngũ giáo viên tuyển chọn hợp đồng coa đủ điều kiện về bằng cấp, có sức khỏe và năng lực chuyên môn tốt để hợp thực hiện nhiệm vụ chính trị tại đơn vị.

*Nhóm giải pháp 2: Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực*

- Bồi dưỡng phẩm chất đạo đức và tư tưởng chính trị cho đội ngũ giáo viên:

Triển khai, quán triệt sâu rộng các đợt học tập chính trị, học tập các Chỉ thị, Nghị quyết của Đảng và pháp luật của Nhà nước.

Phát động toàn thể giáo viên hưởng ứng Cuộc vận động "*Học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh*", Cuộc vận động "*Mỗi thầy, cô giáo là tấm gương đạo đức tự học và sáng tạo*" gắn với phong trào thi đua "*Xây dựng trường học thân thiện, học sinh tích cực*"

Làm cho cán bộ giáo viên trong nhà trường nhận thức rõ vai trò quan trọng của giáo dục và đào tạo trong thời kì công nghiệp hoá, hiện đại hoá.

Thường xuyên cho giáo viên sinh hoạt nâng cao tư tưởng chính trị, coi trọng công tác dân chủ đặc biệt khâu đoàn kết trong nội bộ, giáo dục tập thể để thấy rõ vai trò to lớn của đoàn kết (đoàn kết là nguyên nhân của mọi thắng lợi).

Coi trọng công tác thi đua, công tác động viên tuyên truyền, mạnh dạn đặt niềm tin vào giáo viên để khơi dậy sự năng động sáng tạo, dám nghĩ, dám làm trong đội ngũ. Xây dựng mối đoàn kết gắn bó giữa giáo viên và phụ huynh học sinh, nêu rõ được trách nhiệm của mỗi bên để cùng phối hợp giáo dục.

Đặc biệt coi trọng tinh thần tự giác, ý thức trách nhiệm trong việc tự học, tự bồi dưỡng nhằm nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ để đáp ứng với nhiệm vụ mới của giáo dục. Luôn coi trọng kết quả chất lượng giáo dục, lấy học sinh làm thước đo cuối cùng để đánh giá chất lượng và sự cố gắng của đội ngũ giáo viên.

Xây dựng thói quen làm việc có kỷ cương, nề nếp, lương tâm, trách nhiệm. Thông qua bồi dưỡng tư tưởng chính trị cho đội ngũ, có niềm tự hào gắn bó với nghề, với trường để tạo động lực phát triển nhà trường. Hàng năm, nhà trường kết hợp với tổ chức công đoàn cho giáo viên nghiên cứu luật giáo dục, luật viên chức. Hiệu trưởng xây dựng hòm thư góp ý để kịp thời điều chỉnh các hành vi thiếu chuẩn mực của giáo viên.

Bồi dưỡng lòng nhân ái sư phạm cho đội ngũ giáo viên là nội dung quan trọng trong công tác bồi dưỡng chất lượng đội ngũ. Tình yêu thương trẻ là điểm xuất phát của mọi sự sáng tạo sư phạm và làm cho giáo viên có trách nhiệm cao với công việc. Tình yêu thương trẻ thể hiện trong các hoạt động chăm sóc, giáo dục, đó cũng là điểm xuất phát của tình yêu nghề nghiệp. Nhà trường kết hợp với tổ chức Đoàn thanh niên và Hội cha mẹ học sinh trong trường giáo dục con trẻ, xây dựng kỷ cương nề nếp dạy học để tăng thêm lòng yêu trường, mến lớp trong mỗi cán bộ, giáo viên, nhân viên.

- Chỉ đạo bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ đáp ứng chương trình giáo dục mầm non.

+ Khuyến khích, động viên giáo viên tự học hỏi, tự bồi dưỡng nâng cao chuyên môn nghiệp vụ.

- + Chỉ đạo thực hiện bồi dưỡng định kì, bồi dưỡng thường xuyên trong hè.
- + Bồi dưỡng các kỹ năng sư phạm.
- + Bồi dưỡng năng lực chuyên môn cho giáo viên

Các biện pháp thực hiện:

Tổ chức hội thảo cấp trường chuyên đề đổi mới phương pháp dạy học nhằm cung cấp cho giáo viên kinh nghiệm trong soạn bài, lên lớp; rút kinh nghiệm trong quản lý và bàn bạc nhằm tìm biện pháp hữu ích trong công tác chủ nhiệm.

Kết hợp với hội cha mẹ học sinh trong giáo dục trẻ.

Tổ chức, tham gia các hội thi do nhà trường và do các cấp tổ chức

Bồi dưỡng, nâng cao năng lực sư phạm cho đội ngũ mũi nhọn nhà trường.

Ban giám hiệu thường xuyên dự giờ thăm lớp đặc biệt với giáo viên trẻ mới ra trường.

Tổ chức các buổi giao lưu hoạt động chuyên môn trong nhà trường, với trường bạn trong huyện (tỉnh).

Xây dựng tổ chuyên môn thực sự là nơi diễn ra hoạt động chuyên môn sâu rộng, có ý nghĩa thiết thực đối với sự phấn đấu vươn lên của mỗi thành viên trong hoạt động nâng cao chất lượng giáo dục giảng dạy.

Xác định rõ nhiệm vụ, tầm quan trọng của tổ chuyên môn trong nhà trường. Nhiệm vụ của tổ chuyên môn là xây dựng kế hoạch hoạt động chung của tổ, hướng dẫn và xây dựng kế hoạch cá nhân của tổ viên theo kế hoạch giáo dục, phân phối chương trình và các quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo; tổ chức bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ, tổ chức kiểm tra đánh giá chất lượng thực hiện nhiệm vụ của giáo viên theo kế hoạch của nhà trường; đề xuất khen thưởng kỷ luật đối với giáo viên. Nề nếp sinh hoạt của tổ chuyên môn ít nhất là 2 lần/ tháng. Nội dung và hình thức sinh hoạt góp phần đảm bảo kỷ cương nề nếp và đổi mới phương pháp dạy học nhằm nâng cao chất lượng dạy học.

- Thực hiện tốt công tác kiểm tra đánh giá đội ngũ giáo viên, công tác thi đua trong nhà trường.

- Tạo động lực làm việc cho đội ngũ giáo viên và nhân viên nhà trường.

\* Người phụ trách: Chi bộ, ban giám hiệu, Ban chấp hành Công đoàn, Tổ trưởng chuyên môn, đoàn thanh niên

\* Thời gian thực hiện: Hằng năm

### **3. Cơ sở vật chất và trang thiết bị giáo dục.**

Nghiên cứu kỹ các tài liệu, văn bản của cấp trên quy định về chuẩn cơ sở vật chất và trang thiết bị dạy học.

Báo cáo thực trạng và xây dựng kế hoạch dự báo gửi về các cấp có thẩm quyền để xin chủ trương theo quy trình.

Tích cực tham mưu với cấp uỷ đảng, chính quyền địa phương (Trúng, đúng, phù hợp), làm tốt công tác tuyên truyền, huy động mọi nguồn lực từ các cấp, các ngành, các tổ chức, cá nhân để tăng cường cơ sở vật chất cho nhà trường (Xây mới từ 02 phòng học; xây nhà đa năng; 01 thư viện) và tăng cường trang thiết bị dạy học đáp ứng với nhu cầu chương trình giáo dục mầm non.

Hằng năm, xây dựng kế hoạch huy động cộng đồng tham gia xây dựng trường lớp.

Sửa chữa, nâng cấp cơ sở vật chất, trang thiết bị giáo dục theo hướng chuẩn hoá, phù hợp tình hình. Bảo quản và sử dụng hiệu quả, lâu dài.

\* Người phụ trách: Ban giám hiệu, Kế toán, giáo viên, nhân viên

\* Thời gian thực hiện: Xây kế hoạch tham mưu từng năm, từng giai đoạn với từng hạng mục cho phù hợp với điều kiện của nhà trường, của địa phương.

### **4. Ứng dụng và phát triển công nghệ thông tin.**

Duy trì và nâng cao khả năng ứng dụng công nghệ thông tin trong thực hiện quản lý và giảng dạy. Khai thác nguồn lợi kiến thức và các tiện ích, tài nguyên của mạng Internet hiệu quả.

Duy trì và phát huy hơn nữa tác dụng công nghệ thông tin đa chiều.

\* Người phụ trách: Ban giám hiệu, tổ trưởng chuyên môn, giáo viên

### **5. Huy động mọi nguồn lực xã hội vào hoạt động giáo dục.**

Xây dựng nhà trường văn hoá, thực hiện tốt quy chế dân chủ trong nhà trường. Chăm lo đời sống vật chất và tinh thần cho cán bộ, giáo viên, nhân viên.

Huy động được các nguồn lực của xã hội, cá nhân tham gia vào việc phát triển Nhà trường.

+ Ngân sách Nhà nước.

+ Ngoài ngân sách “ Từ xã hội, PHHS, tổ chức, cá nhân ngoài nhà trường...”

- Nguồn lực vật chất:

+ Khuôn viên Nhà trường, phòng học, phòng làm việc và các công trình phụ trợ.

+ Trang thiết bị giảng dạy, công nghệ phục vụ chăm sóc, giáo dục

+ Tăng cường phối kết hợp với các tổ chức, đoàn thể, cá nhân và CMHS trong tổ chức các hoạt động giáo dục.

+ Biết lắng nghe và chia sẻ sự đóng góp của cộng đồng với nhà trường.

\* Người phụ trách: BGH, BCH Công đoàn, Hội CMHS.

\* Thời gian thực hiện: Thực hiện liên tục hằng năm.

## V/ TỔ CHỨC THEO DÕI, KIỂM TRA ĐÁNH GIÁ VIỆC THỰC HIỆN KẾ HOẠCH.

### 1. Phổ biến kế hoạch chiến lược

Kế hoạch chiến lược được phổ biến rộng rãi tới toàn thể cán bộ giáo viên, NV nhà trường, phòng GD&ĐT, Hội CMHS, học sinh và các tổ chức cá nhân quan tâm đến nhà trường

Dựa vào kết quả niên yết công khai điều chỉnh, bổ sung.

### 2. Tổ chức

Ban chỉ đạo thực hiện kế hoạch chiến lược là bộ phận chịu trách nhiệm điều phối quá trình triển khai kế hoạch chiến lược. Điều chỉnh kế hoạch chiến lược sau từng giai đoạn sát với tình hình thực tế của nhà trường.

### 3. Lộ trình thực hiện kế hoạch chiến lược:

#### - Giai đoạn 1: từ năm 2020-2022:

+ Phân đấu đảm bảo các điều kiện để được công Đơn vị đạt danh hiệu lao động tiên tiến xuất sắc hàng năm.

+ Nâng cấp các khu vực chơi, sân chơi, bãi tập đảm bảo sạch, đẹp, an toàn.

+ Trồng, chăm cây cảnh, cây bóng mát trong khuôn viên trường.

+ Tham mưu các cấp xây dựng nhà đa năng; xây mới 02 phòng học tại khối một

+ Đạt thành tích cao trong các hội thi, các cuộc giao lưu.

+ Phân đấu thực hiện đạt hiệu quả tốt trong các cuộc vận động và phong trào thi đua do các cấp và ngành phát động.

+ Tham mưu với cấp có thẩm quyền tuyển dụng và điều động cho nhà trường đảm bảo đủ giáo viên, nhân viên theo từng năm học, cụ thể:

Năm học 2020-2021: 13 giáo viên; 0 nhân viên.

Năm học 2021-2022: 13 giáo viên; 0 nhân viên.

**- Giai đoạn 2: Từ năm 2023-2025:**

+ Duy trì và nâng cao chất lượng các tiêu chí, tiêu chuẩn; phấn đấu đạt trường chuẩn quốc gia mức độ 2. Đơn vị đạt chất lượng giáo dục cấp độ 3.

+ Trường đạt tập thể LĐXS.

+ Đạt thành tích cao trong các hội thi, cuộc giao lưu.

+ Xây dựng thêm 01 phòng chức năng và công trình phụ trợ.

+ Tham mưu với cấp có thẩm quyền tuyển dụng và điều động cho nhà trường đảm bảo đủ số lượng giáo viên, nhân viên theo quy định.

Năm học 2022-2023: 13 giáo viên; 01 nhân viên.

Năm học 2023-2024: 13 giáo viên; 01 nhân viên

**- Giai đoạn 3: Kết thúc giai đoạn thực hiện chiến lược**

Tiếp tục tham mưu với các cấp (Đặc biệt là chính quyền địa phương thị trấn Đăk Tô); làm tốt công tác XHHGD để tăng cường CSVC (trang thiết bị dạy học hiện đại) cho nhà trường đáp ứng với quy mô trường lớp, trẻ và đáp ứng với sự đổi mới giáo dục giai đoạn tiếp theo; hoàn thành, đánh giá tổng kết việc thực hiện chiến lược giai đoạn 2021-2025.

**4. Trách nhiệm thực hiện.**

**- Đối với Hiệu trưởng**

Tổ chức triển khai thực hiện kế hoạch chiến lược tới từng cán bộ, giáo viên, NV nhà trường. Thành lập Ban Kiểm tra và đánh giá thực hiện kế hoạch trong từng năm học, từng giai đoạn.

**- Đối với Phó Hiệu trưởng**

Theo nhiệm vụ được phân công, giúp Hiệu trưởng tổ chức triển khai từng phần việc cụ thể, đồng thời kiểm tra và đánh giá kết quả thực hiện kế hoạch, đề xuất những giải pháp để thực hiện.

**- Đối với Tổ trưởng chuyên môn**

Tổ chức thực hiện kế hoạch trong tổ; kiểm tra đánh giá việc thực hiện kế hoạch của các thành viên. Tìm hiểu nguyên nhân, đề xuất các giải pháp để thực hiện kế hoạch.

**- Đối với cá nhân cán bộ, giáo viên, nhân viên.**

Căn cứ kế hoạch chiến lược, kế hoạch năm học của nhà trường để xây dựng kế hoạch công tác cá nhân theo từng năm học. Báo cáo kết quả thực hiện kế hoạch theo từng học kỳ, năm học. Đề xuất các giải pháp để thực hiện kế hoạch.

**VI. KẾT LUẬN**

1. Kế hoạch chiến lược là một văn bản có giá trị định hướng cho sự xây dựng và phát triển giáo dục của nhà trường trong tương lai, giúp cho nhà trường có sự điều chỉnh hợp lý trong từng kế hoạch hàng năm.

2. Kế hoạch chiến lược còn thể hiện sự quyết tâm của toàn thể cán bộ, giáo viên, công nhân viên và học sinh nhà trường, xây dựng cho mình một địa chỉ giáo dục tin cậy của địa phương.

3. Trong quá trình phát triển, có nhiều sự thay đổi về kinh tế xã hội vì thế kế hoạch chiến lược của nhà trường tất nhiên sẽ có sự điều chỉnh và bổ sung, nhưng bản kế hoạch chiến lược này là cơ sở quan trọng để nhà trường hoạch định chiến lược phát triển giáo dục cho những giai đoạn tiếp theo một cách thực thi và bền vững.

**Nơi nhận:**

- Phòng GD&ĐT, UBND TT (để b/c);
- CBGV, NV trong trường (để t/h);
- Lưu: VT

**HIỆU TRƯỞNG**



*Phạm Thị Ánh Tuyết*