|  |  |
| --- | --- |
| PHÒNG GD&ĐT THỊ XA BUÔN HỒ  **TRƯỜNG TH AMA KHÊ**  Số: /KH-AMK | **CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**  **Độc lập – Tự do – Hạnh phúc**  *An Lạc, ngày 12 tháng 01 năm 2021* |

**KẾ HOẠCH**

**Phát triển đội ngũ giáo viên, nhân viên, cán bộ quản lý của nhà trường**

**giai đoạn từ năm học 2020-2021 đến năm học 2024 – 2025**

**I. CĂN CỨ XÂY DỰNG KẾ HOẠCH**

Kế hoạch phát triển đội ngũ GV, NV, CBQL trường Tiểu học Ama Khê được xây dựng dựa trên những căn cứ cơ bản dưới đây:

*Căn cứ Nghị quyết số 88/2014/QH13 ngày 28/11/2014 về Đổi mới chương trình, sách giáo khoa giáo dục phổ thông;*

*Căn cứ Thông tư 28/2020/TT-BGDĐT, ngày 04/9/2020 của Bộ giáo dục và Đào tạo ban hành Điều lệ Trường Tiểu học;*

*Căn cứ Thông tư số 16/2017/TT-BGDĐT ngày 12/7/2017 của Bộ GDĐT về việc hướng dẫn danh mục khung vị trí việc làm và định mức số lượng người làm việc trong các cơ sở giáo dục phổ thông công lập;*

*Căn cứ Thông tư số 27/2017/TT-BGDĐT ngày 08/11/2017 quy định tiêu chuẩn, nhiệm vụ, quyền hạn và cử GV làm tổng phụ trách đội thiếu niên tiền phong HCM trong các cơ sở GDPT công lập;*

*Căn cứ 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 32/2018/TT-BGDDT ngày 26/12/2018 của Bộ GDĐT, ban hành CTGDPT;*

*Căn cứ* [*Thông tư 28/2009/TT-BGDĐT*](https://hoatieu.vn/thong-tu-28-2009-tt-bgddt-ve-che-do-lam-viec-doi-voi-giao-vien-pho-thong-122475) *ngày 21/10/2009 Bộ GDĐT quy định về chế độ làm việc đối với giáo viên phổ thông;*

*Căn cứ thông tư số 03/VBHN-BGDĐT ngày 23 tháng 6 năm 2017* *của Bộ GDĐT Thông tư* *ban hành quy định về chế độ làm việc đối với giáo viên phổ thông*

*Căn cứ vào kế hoạch số 01/AMK ngày 20 tháng 8 năm 2020 chiến lược phát triển nhà trường của Trường tiểu học Ama Khê giai đoan 2020 - 2025;*

*Căn cứ vào Kế hoạch số 21/KH-AMK ngày 30 tháng 9 năm 2020 Kế hoạch giáo dục năm học 2020 – 2021 của trường tiểu học Ama Khê;*

*Căn cứ tình hình đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên nhân viên người lao động hiện tại của Trường tiểu học Ama Khê*

**II. ĐẶC ĐIỂM TÌNH HÌNH**

**1. Thực trạng số lượng, cơ cấu đội ngũ giáo viên, nhân viên, cán bộ quản lý của nhà trường năm học 2020-2021**

**1.1. Thông tin chung**

- Tổng số GV, NV, CBQL: 20 đồng chí

- Xếp hạng nhà trường: 03

- Số lượng lớp học: 9 lớp, trong đó có 2 lớp 1 học 2 buổi/ ngày

- Số lượng học sinh: 180 em

- Sĩ số trung bình học sinh/lớp: 20 em

- Số lượng tổ/khối chuyên môn: 02 tổ chuyên môn; 01 tổ văn phòng

- Số lượng giáo viên: 14 đồng chí, trong đó giáo cơ bản 11 đồng chí, giáo viên năng khiếu: 3 đồng chí

- Giáo viên nữ: 12 đồng chí

- Giáo viên người đồng bào dân tộc: 02 đồng chí

- Tỷ lệ giáo viên/lớp: 1,5 đồng chí

- Số lượng cán bộ quản lí: 02 đồng chí

- Số lượng nhân viên: 04 đồng chí

+ NV kế toán: 01

+ NV văn thư: 01

+ NV thư viên: 01

+ NV Bảo vệ: 01 ( HĐLĐ)

- Trường có kế hoạch giáo dục năm học

**1.2. Thông tin chi tiết về cơ cấu số lượng**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **STT** | **Đối tượng đánh giá** | **Số lượng** | **Giới tính** | | **Độ tuổi** | | | | **Trình độ đào tạo** | | | | **Ghi chú** |
| *Nam* | *Nữ* | *Dưới 30* | *Từ 30 đến dưới 40* | *Từ 40 đến dưới 50* | *Trên 50* | *Trung cấp* | *Cao đẳng* | *Đại học* | *Sau đại học* |
| **1** | **CBQL** | **2** |  | **2** |  | **1** | **1** |  |  |  | **2** |  | **Đủ** |
| 1.1 | Hiệu trưởng | 1 |  | 1 |  |  | 1 |  |  |  | 1 |  |  |
| 1.2 | P hiệu trưởng | 1 |  | 1 |  | 1 |  |  |  |  | 1 |  |  |
| **2** | **Giáo viên** | **14** | **2** | **12** |  | **5** | **6** | **3** | **1** | **3** | **10** |  |  |
| 2.1 | GV dạy môn văn hóa | 11 | 1 | 10 |  | 3 | 5 | 3 | 1 | 2 | 8 |  | Đủ |
| 2.2 | Giáo viên Âm nhạc | 1 | 1 |  |  | 1 |  |  |  |  | 1 |  | Đủ |
| 2.3 | Ngoại ngữ | 1 |  | 1 |  | 1 |  |  |  |  | 1 |  | Đủ |
| 2.4 | Tiếng dân tộc | 1 |  | 1 |  |  | 1 |  |  | 1 |  |  | Đủ |
| 2.5 | GDTC |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | -1 |
| 2.6 | Mỹ thuật |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | -1 |
| **3** | **TPT Đội** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | Kiêm nhiệm |
| **4** | **Nhân viên** | **4** | **2** | **2** |  | **3** | **1** |  |  | **2** | **1** |  |  |
| 4.1 | Thư viện, thiết bị, CNTT | 1 |  | 1 |  | 1 |  |  |  | 1 |  |  | Đủ |
| 4.2 | Kế toán | 1 | 1 |  |  |  | 1 |  |  |  | 1 |  | Đủ |
| 4.3 | Văn thư, TQ | 1 |  | 1 |  | 1 |  |  |  | 1 |  |  | Đủ |
| 4.4 | Y tế |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | -1 |
| 4.5 | Bảo vệ | 1 | 1 |  |  | 1 |  |  | Chưa qua đào tạo | | | | HĐ |

**1.3. Thực trạng về thừa thiếu đội ngũ:**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Đội ngũ** | **Hiện có** | **Yêu cầu của CTGDPT 2018** | | |
| **Thừa** | **Thiếu** | **Cần bổ sung** |
| CBQL | 2 | 0 | 0 | 0 |
| GV cơ bản | 11 | 0 | 0 | 0 |
| GV chuyên biệt | 3 | 0 | 2 | 1 GDTC, 1 Mĩ thuật |
| GV TPTĐ | 0 | 0 | 1 | 1 TPTĐ |
| Nhân viên | 4 | 0 | 0 | 0 |
| Tổng số | 20 | 0 | 3 | 3 |

**2. Thực trạng đội ngũ giáo viên, nhân viên, cán bộ quản lý theo yêu cầu thực hiện** [**chương trình giáo dục phổ thông 2018**](https://hoatieu.vn/cong-van-3977-bgddt-gdth-2020-203756)

**2.1. Thực trạng đội ngũ giáo viên**

***2.1.1. Điểm mạnh:***

- Số lượng: Có 14 đồng chí giáo viên đạt tỉ lệ 1,5 giáo viên/lớp nhà trường đủ điều kiện tổ chức dạy học theo chương trình giáo dục phổ thông 2018

- Cơ cấu: Có các loại hình giáo viên như: 11 giáo viên cơ bản, 3 giáo viên chuyên biệt, Giáo viên Âm nhạc kiêm tổng phụ trách đội, có giáo viên kiêm nhiệm làm công tác tư vấn tâm lý học sinh nhà trường tương đối đầy đủ về loại hình giáo viên, đồng bộ cơ cấu phù hợp với vị trí việc làm,

- Trình độ đào tạo, năng lực, phầm chất:

+ Trình độ đào tạo: Đại học sư phạm có 13 đồng chí, Cao đẳng sư phạm có 5 đồng chí, đạt chuẩn theo Luật giáo dục 2019 là 13/20, tỉ lệ 65 %.

Trình độ của giáo viên đủ điều kiện bố trí để dạy các lớp thực hiện chương trình phổ thông 2018

+ Năng lực, phẩm chất

Đội ngũ giáo viên yêu nghề mến trẻ, có chuyên môn nghiệp vụ khá đồng đều, làm việc chuyên nghiệp, mạnh dạn, tiên phong trong đổi mới và thực hiện chương trình phổ thông 2018

100% giáo viên có nghiệp vụ sư phạm vững vàng, trong đó có 06 đồng chí đạt giáo viên giỏi các cấp nhiều năm và 1 đồng chí đạt giáo viên chủ nhiệm giỏi có 1 đồng chí là giáo viên cốt cán nên rất thuận lợi cho công tác chuyên môn của trường.

- Kết quả đánh giá viên chức năm học 2019-2020:

+ Loại hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ: 04 đồng chí, tỷ lệ: 20%

+ Loại hoàn thành tốt nhiệm vụ: 16 đồng chí, tỷ lệ: 80%

- Kết quả đánh giá chuẩn nghề nghiệp giáo viên năm học 2019-2020:

+ Loại Tốt: 01 giáo viên, tỷ lệ: 7,1%

+ Loại khá: 13 giáo viên, tỷ lệ: 92,9%

- 14/14 Giáo viện có năng lực xây dựng kế hoạch dạy học và giáo dục theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực học sinh;

- 100% giáo viên có năng lực sử dụng hình thức, phương pháp dạy học và giáo dục theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực học sinh có hiệu quả;

- 100% giáo viên có năng lực kiểm tra, đánh giá học sinh theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực học sinh;

- 100% giáo viên có năng lực tư vấn và hỗ trợ học sinh trong dạy học và giáo dục; phối hợp giữa nhà trường, gia đình, xã hội để thực hiện hoạt động dạy học, giáo dục cho học sinh

- Có 3/14 đồng chí với tỉ lệ 21,4% giáo viên có năng lực sử dụng ngoại ngữ hoặc tiếng dân tộc

- 12/14 đồng chí với tỉ lệ 85,7% giáo viên ứng dụng công nghệ thông tin, khai thác và sử dụng thiết bị công nghệ trong dạy học, giáo dục;

- 11/14 đồng chí với 78,6% giáo viên có năng lực xây dựng môi trường giáo dục và cộng đồng học tập chuyên môn.

- Các đồng chí giáo viên có tuổi đời trên 50 tuổi: 03 đồng chí, từ 30 – 39 tuổi: 05 đồng chí, Từ 40 – 49 tuổi: 06 đồng chí, giáo viên được phân đều ở các độ tuổi.

- 14/14 đồng chí có tay nghề cao, yêu nghề, say mê công việc, tất cả vì học sinh; ủng hộ các chủ trương của nhà trường. Giáo viên tích cực, chủ động học hỏi nâng cao tay nghề.

- 100% đội ngũ giáo viên được tham gia tập huấn bồi dưỡng về chương trình GDPT 2018;

- 100% Giáo viên của nhà trường có tinh thần thái độ làm việc tận tụy, có tinh thần yêu nghề mến trẻ.

- 04/14 đ/c tỉ lệ 28,6% giáo viên là người địa phương;

- Có 1 giáo viên năng khiếu thiếu tiết phải bố trí kiêm nhiệm công tác Đội

- 100% Giáo viên thích học tập để nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ đáp ứng với yêu cầu chương trình phổ thông 2018 và phát triển của đất nước trong thời kỳ mới.

- Giáo viên nhà trường có các thiết kế hoạt động học tập lôi cuốn, đồng thời luôn chú ý đến nhu cầu và tâm lý của từng học sinh.

- Đội ngũ 2 đồng chí khối trưởng chắc tay nghề, có kinh nghiệm và uy tín trong tập thể khối, tích cực học hỏi kiến thức, phương pháp dạy học mới và có ý thức xây dựng khối, luôn kèm cặp các giáo viên có chuyên môn chưa vững, giáo viên trẻ.

- Tích cực ứng dụng công nghệ thông tin, khai thác và sử dụng thiết bị công nghệ trong dạy học, giáo dục

***2.1.2. Điểm yếu:***

- Số lượng giáo viên còn thiếu theo để thực yêu cầu của chương trình giáo dục phổ thông 2018 như thiếu 1 giáo viên mĩ thuật, 1 giáo viên GDTC.

- Có 2 giáo viên cơ bản được tăng cường về đơn vị.

- Chưa có biên chế giáo viên dạy Tin học, công nghệ.

- Cơ cấu đội ngũ còn thiếu giáo viên cơ bản để tổ chức dạy lớp 2 buổi/ ngày và giáo viên dạy mĩ thuật, GDTC.

- Thiếu các giáo viên dạy các hoạt động giáo dục và dạy số tiết tăng do số tiết chương trình phổ thông 2018 đề ra.

- Trình độ đào tạo, năng lực, phầm chất: Có 13/14 đồng chí với tỉ lệ 92,8 % sử dụng ngoại ngữ còn nhiều hạn chế.

- Có 2/14 đồng chí chiếm tỉ lệ 14,3% giáo viên ứng dụng công nghệ thông tin còn chưa nhanh.

- Nhà trường còn 03 giáo viên trình độ Cao đẳng chưa đạt chuẩn, hiện đang học nâng cao trình độ đại học để đạt chuẩn.

- Có 1 giáo viên tuổi đời cao, sức khoẻ kém, ngại khó nên ảnh hưởng đến phong trào chung của đơn vị.

- Vẫn còn có 2 giáo viên chậm tiến bộ nhưng ít nghe ý kiến đóng góp của đồng nghiệp nên tay nghề không đáp ứng với nhiệm vụ được giao.

**2.2. Thực trạng đội ngũ cán bộ quản lý**

***2.2.1. Điểm mạnh:***

* Có 2/2 đồng chí cán bộ quản lý đủ theo quy định, có trình độ đào tạo Đại học 2 đồng chí, có năng lực chuyên môn cao, có uy tín, kinh nghiệm quản lý, được sự ủng hộ của giáo viên nhân viên nhà trường.

- Kết quả đánh giá công chức, viên chức năm học 2019-2020:

+ Loại hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ: 01 đồng chí, tỷ lệ: 50%

+ Loại hoàn thành tốt nhiệm vụ: 01 đồng chí, tỷ lệ: 50%

- Kết quả đánh giá chuẩn nghề nghiệp giáo viên năm học 2019-2020:

+ Loại khá: 02 giáo viên, tỷ lệ: 100%

- Đủ khả năng xây dựng được kế hoạch giáo dục nhà trường khoa học, phù hợp với thực tế điều kiện của nhà trường và thực tế ở địa phương.

- Có 1 đồng chí độ tuổi trên 45, có tuổi nghề từ 25 đên 30 năm và thời gian làm công tác quản lý 8 năm.

- Có 1 đồng chí độ tuổi trên 35, có tuổi nghề 15 năm và thời gian làm công tác quản lý 5 năm.

- Cán bộ quản lý phối hợp nhịp nhàng trong các hoạt động chỉ đạo; phân công nhiệm vụ rõ ràng, tích cực, chủ động trong công việc; tổ chức các hoạt động nhà trường; Biết phát huy sức mạnh của đội ngũ khối trưởng, giáo viên trẻ và những giáo viên có năng lực.

- Tích cực đổi mới phong cánh quản lý, sáng tạo trông công việc, thích ứng trong lãnh đạo, quản trị nhà trường

- Sử dụng và quản trị tốt các nguồn lực đội ngũ, trí lực, vật lực, tài lực trong nhà trường đáp ứng chương trình giáo dục phổ thông 2018

* Tổ chức các hoạt động dạy học, giáo dục học sinh trong nhà trường theo hướng tiếp cận phát triển năng lực, phát huy phẩm chất tốt đẹp trong học sinh

- Có biện pháp quản lý chất lượng giáo dục đáp ứng chương trình giáo dục phổ thông 2018

* Làm tốt công tác phối hợp giữa nhà trường, gia đình, xã hội để thực hiện hiệu quả hoạt động dạy học và giáo dục cho học sinh, huy động và sử dụng tốt các nguồn tài trợ, hỗ trợ để phát triển nhà trường.
* Thực hiên tốt việc ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lí và lãnh đạo nhà trường thực hiện chương trình giáo dục phổ thông 2018

***2.2.2. Điểm yếu:***

- 2 Cán bộ quản lý sử dụng ngoại ngữ chưa thành thạo

- 1 đồng chí sử dụng các phầm mền quản lý chưa thành thạo, chậm tiến bộ

- Cán bộ quản lý còn ngại đổi mới, chưa đầu tư công sức nâng cao chất lượng giáo dục; giảm nhiệt huyết, bằng lòng với hiện tại, chưa dám bứt phát khỏi tư tưởng bám văn bản chỉ đạo để làm, hạn chế sáng tạo trong công việc.

**2.3. Thực trạng đội ngũ nhân viên**

***2.3.1. Điểm mạnh:***

- Có 4 nhân viên đã đầy đủ về số lượng nhân viên theo chức danh nghề nghiệp và vị trí việc làm để thực hiện chương trình giáo dục phổ thông 2018

- Đội ngũ nhân viên có năng lực lập kế hoạch công việc theo chuyên môn đào tạo và phù hợp với kế hoạch giáo dục nhà trường;

- Luôn thực hiện tốt các công việc chuyên môn được giao, sử dụng, bảo quản, sửa chữa thiết bị…) theo kế hoạch giáo dục nhà trường

- Phối hợp tốt với giáo viên, học sinh, nhân viên khác trong thực hiện kế hoạch giáo dục nhà trường

- Các nhân viên có tuổi đời trên 45 tuổi: 01 đồng chí, từ 35 – 45 tuổi: 03 đồng chí.

- Nhân viên luôn có ý thức phục vụ hết lòng với mọi người nhất là học sinh, xây dựng nhà trường an toàn, công tác hành chính đáp ứng mọi nhu cầu hoạt động của nhà trường như hệ thông văn bản, chế độ chính sách, mượn sách, truyện, đồ dùng dạy học, sửa chữa kịp thời mọi hỏng hóc sảy ra, đảm bảo chuẩn về an ninh trật tự.

**2.3.2. Điểm yếu**

- Nhân viên kế toán, văn thư thiếu nhiệt tình trong công tác.

- Có 1 đồng chí là nhân viên y tế đào tạo chưa đạt chuẩn đào tạo để đáp ứng vị trí việc làm, thực hiện các nhiệm vụ chuyên môn chưa thành thạo.

- Nhân viên không được bồi dưỡng, đào tạo chuyên sâu về sư phạm nên việc phối hợp với các giáo viên trong các hoạt động giáo dục thiếu kỹ năng, phương pháp giáo dục, đặc biệt ứng xử các tình huống tâm lý học sinh.

**2.4. Đánh giá thực trạng GV, NV, CBQL đáp ứng CTGDPT 2018**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **TT** | **Vị trí việc làm**[[1]](#footnote-1) | | **Mức độ đáp ứng**  **CTGDPT 2018** | | | **Người/GV cần hỗ trợ** | **Người GV có thể hỗ trợ** |
| *Chưa*  *đáp ứng* | *Đáp ứng* | *Đáp ứng tốt* |
|  | **Cán bộ quản lý** | |  |  | **2** |  | **2** |
| 1.1 | Hiệu trưởng | |  |  | 1 |  | 1 |
| 1.2 | Phó hiệu trưởng | |  |  | 1 |  | 1 |
| **2** | **Giáo viên** | | **1** | **11** | **2** | **2** | **4** |
| ***2.1*** | ***GVdạy môn cơ bản*** | | 1 | 11 | 1 | 2 | 2 |
| ***2.2*** | ***Giáo viên dạy môn chuyên biệt*** | |  |  | 1 |  |  |
| 3 | Ngoại ngữ 1 | |  | 1 |  |  | 1 |
| 4 | TH và CN | |  |  |  |  |  |
| 5 | Giáo dục thể chất | |  |  |  |  |  |
| 12 | Nghệ thuật | ÂN | 1 |  | 1 |  | 1 |
| MT |  |  |  |  |  |
| 13 | Tiếng DTTS | |  | 1 |  |  |  |
| 14 | C/t Đoàn/Đội | |  |  |  |  |  |
|  | **Nhân viên** | |  | **3** |  |  |  |
| 15 | Thư viện, thiết bị | |  | 1 |  |  |  |
| 16 | Công nghệ thông tin | |  |  |  |  |  |
| 17 | Kế toán | |  | 1 |  |  |  |
| 18 | Thủ quỹ | |  |  |  |  |  |
| 19 | Văn thư | |  | 1 |  |  |  |
| 20 | Y tế | |  |  |  |  |  |

**3. Những thời cơ, thách thức đối với đội ngũ GV, NV, CBQL khi thực hiện CTGDPT 2018**

**3.1. Thời cơ**

- Nhà trường được tự chủ một phần kinh phí ngân sách nhà nước để tổ chức hoạt động, trả lương cho cán bộ, giáo viên, nhân viên và người lao động.

- Đội ngũ nhà trường luôn nhận được sự quan tâm của các cấp lãnh đạo, sự chỉ đạo sát sao của Phòng Giáo dục & Đào tạo thị xã.

- Cán bộ, giáo viên, nhân viên có sự quan tâm, sự đồng thuận của xã hội, có sự tín nhiệm của phụ huynh học sinh ở địa phương

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

- Cha mẹ học sinh phối kết hợp với giáo viên cùng với nhà trường để giáo dục học sinh.

- Cấp ủy Đảng chính quyền địa phương phường luôn quan tâm đến công tác giáo dục và hoạt động của nhà trường;

- Trường nằm trên địa bàn phường, đời sống văn hóa và kinh tế đang dần phát triển;

- Công nghệ thông tin phát triển mạnh mẽ tạo điều kiện để đội ngũ giáo viên có cơ hội tự học hỏi, tự bồi dưỡng, khai thác học liệu, đồ dùng dạy học thuận tiện

**3.2. Thách thức**

- Đòi hỏi ngày càng cao về chất lượng giáo dục của cha mẹ học sinh và xã hội trong thời kỳ hội nhập.

- Chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên, công nhân viên phải đáp ứng được yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông 2018.

- Năng lực của đội ngũ trong việc tự xây dựng kế hoạch giáo dục, kế hoạch bài dạy, làm việc theo kế hoạch, cường độ làm việc thời công nghệ.

- Yêu cầu ngày càng cao về ứng dụng công nghệ thông tin trong giảng dạy, trình độ ngoại ngữ, tiếng dân tộc, khả năng sáng tạo của giáo viên, nhân viên và cán bộ quản lý.

- Hiện nay cơ chế tuyển dụng, cơ chế tài chính còn nhiều bất cập cho việc tuyển chọn và phát triển đội ngũ giáo viên.

- Năng lực của cán bộ quản lý đứng trước quản trị mới về chất lượng đội ngũ để sử dụng hợp lý đáp ứng với chương trình giáo dục phổ thong 2018

- Việc bố trí hợp lý giáo viên giảng dạy các môn học mới, số tiết tăng thêm trong khi hướng dẫn về sử dụng đội ngũ vẫn theo chương trình cũ.

- Kinh phí hàng năm chi cho công tác chuyên môn và tổ chức thực hiện chương trình giáo dục phổ thông 2018 rất ít.

- Nhà trường phải kế hoạch vận động kinh phí tài trợ xã hội hóa để bổ sung kinh phí còn thiếu để tổ thực hiện chương trình giáo dục phổ thông 2018

- Mặt trái của kinh tế thị trường ảnh hưởng đến truyền thống tôn sư trọng đạo

- Việc lan truyền thông tin nhanh chóng trên mạng xã hội đã ảnh hưởng đến hình ảnh của người giáo viên gây nên áp lực lớn.

**4. Các vấn đề về phát triển đội ngũ giáo viên, nhân viên, cán bộ quản lý**

**4.1. Đối với đội ngũ giáo viên**

- Đề xuất với Ủy ban nhân dân thị xã bổ sung 2 biên chế giáo viên dạy môn cơ bản, 1 giáo viên dạy mĩ thuật, 1 giáo viên dạy GDTC theo lộ trình và yêu cầu của chương trình phổ thông 2018 trước khi năm học mới bắt đầu và thực hiện từ năm học 2021-2022 đến 2024- 2025.

- Xây dựng kế hoạch, lộ trình, bồi dưỡng, đào tạo 3 giáo viên chưa chuẩn học Đai học để đạt chuẩn trình độ theo luật giáo dục năm 2019 (bắt đầu từ năm 2020 và kết thúc 2025); Nhà trường tạo điều kiện về mọi mặt để giáo viên tham gia học tập đạt chuẩn.

- Bồi dưỡng chuyên môn giáo viên đáp ứng chương trình giáo dục tổng thể 2018, đặc biệt là bồi dưỡng đội ngũ giáo viên trẻ, tham gia giảng dạy chương trình mới tại nhà trường.

- Bồi dưỡng công nghệ thông tin cho 2 đ/c (chú trọng 1 đ/c ngại thay đổi do hạn chế Công nghệ thông tin);

- Bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên yếu tay nghề tiếp cận với phương pháp dạy đáp ứng chương trình giáo dục phổ thông 2018. đặc biệt quan tâm đến 01 đồng chí tuổi đời cao.

**4.2. Đối với cán bộ quản lý**

- Tham gia học tập đầy đủ và hoàn thành các nội dung các mô đun của công tác quản lý nhà trường do các cấp tổ chức.

-Xây dựng môi trường để có cơ hội sử dụng ngoại ngữ trong nhà trường; thành lập câu lạc bộ ngoại ngữ của giáo viên, tham gia các hoạt động có sử dụng tiếng Anh cùng học sinh.

- 2/2 cán bộ quản lý tự nghiên cứu học tập nâng cao năng lực sử dụng ngoại ngữ, Tiếng dân tộc Ê đê

**4.3. Đối với đội ngũ nhân viên**

-Bố trí cho 2 nhân viên thư viện và văn thư đi học để đạt chuẩn về trình độ đúng với vị trí việc làm đáp ứng yêu cầu mới

- Tham mưu với Ủy ban nhân dân thị xã để được giao biên chế nhân viên y tế.

- Tổ chức bồi dưỡng kỹ năng xử lý các tình huống sư phạm cho đội ngũ nhân viên để thuận lợi trong công việc.

**III. MỤC TIÊU PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ, GIÁO VIÊN, NHÂN VIÊN.**

**1. Dự báo quy mô trường, số lượng lớp, số lượng học sinh thực hiện chương trình giáo dục phổ thông 2018 cấp Tiểu học**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Quy mô** | **Hiện nay** | **Số lượng dự báo theo các năm học** | | | | | **Ghi chú** |
| **2020-2021** | **2021-2022** | **2022-2023** | **2023-2024** | **2024-2025** |
| Hạng trường | III | III | III | III | III | III |  |
| Tổng số lớp | 9 | 9 | 9 | 9 | 10 | 10 |  |
| Lớp 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |  |
| Lớp 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 |  |
| Lớp 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |  |
| Lớp 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 |  |
| Lớp 5 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 |  |
| Lớp học 2 buổi/ngày | 5 | 5 | 9 | 9 | 10 | 10 |  |
| Số học sinh | 180 | 180 | 190 | 200 | 220 | 228 |  |
| Tỉ lệ học sinh/lớp | 20 | 20 | 21.1 | 22.2 | 22 | 22.8 |  |
| Số học sinh nữ | 92 | 92 | 97 | 102 | 107 | 112 |  |
| Số học sinh dân tộc | 180 | 180 | 190 | 200 | 220 | 228 |  |
| Số học sinh khuyết tật | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |  |

**2. Xác định số lượng, cơ cấu đội ngũ giáo viên, nhân viên, cán bộ quản lý cần bổ sung theo lộ trình thực hiện chương trình giáo dục phổ thông 2018 cấp Tiểu học**

**2.1. Dự báo số lượng, cơ cấu đội ngũ GV, NV, CBQL cần theo lộ trình thực hiện chương trình giáo dục phổ thông 2018 của nhà trường**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Năm học**  **Đội ngũ** | | **Số lượng hiện có** | **Số lượng dự báo theo các năm** | | | | | **Ghi chú** |
| 2020-2021 | 2021-2022 | 2022-2023 | 2023-2024 | 2024-2025 |
| **Cán bộ quản lý** | | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |  |
| Hiệu trưởng | | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
| Phó hiệu trưởng | | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
| **Giáo viên** | | 14 | 14 | 14 | 15 | 16 | 16 |  |
| ***Giáo viên dạy môn cơ bản và hoạt động giáo dục*** *(*Tiếng Việt; Toán; Đạo đức; Tự nhiên và Xã hội; Lịch sử và Địa lí; Khoa học; Hoạt động trải nghiệm) | | 11 | 11 | 11 | 11 | 11 | 11 |  |
| ***Giáo viên dạy môn chuyên biệt*** | | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 |  |
| Ngoại ngữ 1 | | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
| Tin học và Công nghệ | | 0 |  |  |  |  |  |  |
| Giáo dục thể chất | | 0 |  |  | 1 | 1 | 1 |  |
| Nghệ thuật | Âm nhạc | 1 | 1 |  | 1 | 1 |  |  |
| Mỹ thuật |  |  |  |  | 1 |  |  |
| Tiếng dân tộc thiểu số | | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
| Công tác Đoàn/Đội | | 0 |  |  |  | 1 | 1 |  |
| **Nhân viên** | | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |  |
| Thư viện, thiết bị | | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
| Công nghệ thông tin | |  |  |  |  |  |  |  |
| Kế toán | | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
| Thủ quỹ | |  |  |  |  |  |  |  |
| Văn thư | | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |  |
| Y tế | |  |  |  |  |  |  |  |
| Hỗ trợ giáo dục người khuyết tật | | 0 |  |  |  |  |  |  |
| Giáo vụ (áp dụng đối với trường dành cho người khuyết tật) | | 0 |  |  |  |  |  |  |

**2.2. Xác định số lượng, cơ cấu đội ngũ giáo viên, nhân viên, cán bộ quản lý cần bổ sung theo quy định để thực hiện chương trình giáo dục phổ thông 2018 của nhà trường**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Năm học**  **Đội ngũ** | | **Số lượng hiện có** | **Số lượng cần bổ sung theo các năm học** | | | | **Ghi chú** |
| **2021-**  **2022** | **2022-**  **2023** | **2023-**  **2024** | **2024-**  **2025** |
| **1. Cán bộ quản lý** | | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | Đủ |
| **2. Giáo viên** | | 14 |  |  |  |  |  |
| - GV cơ bản (Toán, TV,…) | | 11 |  | +2; *-* 2 |  |  | Thiếu 2 (GV tăng cường) |
| - Ngoại ngữ 1 | | 1 |  |  |  |  | Đủ |
| - Tin học và Công nghệ | | 0 |  |  |  |  | Chưa có phòng máy |
| - Giáo dục thể chất | | 0 |  | *-*1 |  |  | Thiếu 1 |
| - Nghệ thuật | Âm nhạc | 1 |  |  |  |  | Đủ |
| Mĩ thuật | 0 |  |  | *-*1 |  | Thiếu 1 |
| - Tiếng Ê đê | | 1 |  |  |  |  | Đủ |
| - Công tác Đội | | 0 |  |  | -1 |  | GV kiêm nhiệm |
| **3. Nhân viên** | |  |  |  |  |  |  |
| - Thiết bị; Thư viện | | 1 |  |  |  |  | Đủ |
| - Kế toán, văn thư | | 1 |  |  |  |  | Đủ |
| - Công nghệ thông tin | | 0 |  |  |  |  | 0 |
| - Y tế, Thủ quỹ | | 1 |  |  |  |  | Đủ |
| - Bảo vệ | | 1 |  |  |  |  | Đủ |
| **4. Tổng cộng** | | **20** |  | **- 3** | **- 1** |  |  |

*Lưu ý: cần bổ sung (để dấu -), cần điều chuyển (để dấu +)*

**3. Mục tiêu xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên đến năm học 2024 – 2025**

**3.1. Mục tiêu chung**

- Xây dựng đội ngũ đủ về số lượng, đồng bộ cơ cấu, có chất lượng, có trình độ lý luận chính trị được nâng cao.

- Có một đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên vững về tay nghề, phẩm chất đạo đức lối sống chuẩn mực, hết lòng tận tuỵ với công việc.

- Tạo niềm tin trong quần chúng nhân dân, giúp phụ huynh an tâm khi gửi con em mình học tập tại nhà trường.

- Phấn đấu đạt các tiêu chí xây dựng trường trọng điểm tiểu vùng và chuẩn Quốc gia mức độ 1. Là mô hình giáo dục phù hợp với xu thế phát triển của đất nước và thời đại.

- Nâng cao trình độ đào tạo chuẩn và trên chuẩn. Tạo động lực cho đội ngũ được học tập nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ. Phân cấp, giao quyền để đội ngũ phát huy năng lực bản thân. Xây dựng kỷ cương, nền nếp, nội quy cơ quan giúp đội ngũ “Năng động –Thân thiện –Sáng tạo” để đáp ứng cho việc đổi mới chương trình giáo dục phổ thông 2018.

- Thực hiện thành công đổi mới chương trình giáo dục phổ thông 2018

**3.2. Mục tiêu cụ thể**

**3.2.1. Mục tiêu đối với cán bộ quản lý**

- Có đủ 2 đồng chí đều đạt trình độ chuẩn và trên chuẩn, trong đó 2 đồng chí có trình độ Đại học. 2 đồng chí hoàn thành lớp bồi dưỡng nghiệp vụ cán bộ quản lý giáo dục, đạt trình độ trung cấp lý luận chinh trị, hành chính.

- Đánh giá theo Chuẩn hiệu trưởng cơ sở giáo dục phổ thông có 2 cán bộ quản lý được đánh giá, đạt mức khá 1 đồng chí đạt tỉ lệ 50,0 %, mức tốt: 1 đồng chí đạt tỉ lệ 50,0 % qua các năm.

- Kết quả đánh giá công chức, viên chức hằng năm: Hoàn thành tốt nhiệm vụ 2/2 đồng chí đạt tỉ lệ (100%).

- Năng lực cán bộ quản lý đáp ứng yêu cầu chương trình giáo dục phổ thông 2018:

+ 2/2 cán bộ quản lý đáp ứng tốt giáo dục phổ thông 2018 đạt 100 %

+ 2/2 cán bộ quản lý có thể hỗ trợ đồng nghiệp thực hiện triển khai chương trình giáo dục phổ thông 2018 đạt 100 %.

- 100% cán bộ quản lý hoàn thành chương trình bồi dưỡng thường xuyên theo Thông tư 18/2019/TT-BGDĐT (120 tiết).

* 100% cán bộ quản lý hoàn thành các chuyên đề do các cấp tổ chức.

- 2 đ/c cán bộ quản lý được cấp chứng chỉ hoàn thành các mô đun chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý cơ sở giáo dục, 2 đồng chí là cán bộ quản lý được bồi dưỡng.

**3.2.2. Mục tiêu đối với đội ngũ giáo viên**

- Có đủ 14 đồng chí đạt trình độ chuẩn, đạt tỉ lệ 1,5 giáo viên /lớp

- Tổ khối 1,2: có 5 đồng chí, đạt trình độ đại học. Học nâng cao trình độ 1 đồng chí

- Tổ khối 3,4: có 4 đồng chí, đạt trình độ đại học. Học nâng cao trình độ 2 đồng chí

- Tổ khối 5: 4 đồng chí, đạt trình độ đạt trình độ đại học, Học nâng cao trình độ 1 đồng chí. Có 2 đồng chí cán bộ quản lý có trình độ trung cấp lý luận chính trị và quản lý giáo dục.

- Tổng cộng: Có 14/14 đồng chí đạt 100% giáo viên đạt trình độ chuẩn từ nay đến năm 2023 và đến 2025.

- Đánh giá theo Chuẩn nghề nghiệp giáo viên hằng năm:

- Số lượng, tỷ lệ giáo viên đạt mức khá 13/14 đồng chí (92,9 %), mức tốt: 1/14 đồng chí (7,1 %).

- Kết quả đánh giá viên chức hằng năm:

- Số giáo viên hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ 3/14 đ/c (21,4%), hoàn thành tốt nhiệm vụ 11/14 đ/c (78,6%).

- Năng lực giáo viên đáp ứng yêu cầu chương trình giáo dục phổ thông 2018:

+ 14/14 đồng chí giáo viên đáp ứng tốt chương trình giáo dục phổ thông 2018 đạt 100 %.

+ 4/14 đồng chí có thể hỗ trợ đồng nghiệp thực hiện chương trình giáo dục phổ thông 2018 đạt 28,6 %.

- 100% giáo viên hoàn thành chương trình bồi dưỡng thường xuyên theo Thông tư 17/2019/TT-BGDĐT (120 tiết).

- 14/14 giáo viên được bồi dưỡng đại trà đạt tỉ lệ 100%

- 100% giáo viên tham gia nghiên cứu khoa học sư phạm và viết sáng kiến king nghiệm nhằm triển khai hiệu quả chương trình giáo dục phổ thông 2018 cấp tiểu học.

- 100% giáo viên tham gia đầy đủ các chuyên đề, hội thảo do trường, huyện tổ chức theo các đợt.

- Tạo điều kiện có 3 giáo viên đi học tập nâng cao trình độ Đại học để đạt chuẩn chuyên môn nghiệm vụ theo quy định.

**3.2.3. Mục tiêu chất lượng đội ngũ nhân viên**

- Có đủ 4 đồng chí đạt trình độ đúng theo vị chí việc làm 1 đồng chí, đạt trình độ Đại học, 2 đồng chí đạt trình độ cao đẳng, trên chuẩn đạt 100%. (1 đ/c bảo vệ)

- Kết quả đánh giá viên chức hàng năm: hoàn thành tốt nhiệm vụ 3/4 (75%) nhân viên; 1/4 (đạt 25%) nhân viên hoàn nhiệm vụ.

+ 3/4 đồng chí giáo viên đáp ứng tốt thực hiện chương trình giáo dục phổ thông 2018 tỉ lệ đạt 75%.

+ 3/4 đồng chí có thể hỗ trợ đồng nghiệp thực hiện chương trình giáo dục phổ thông 2018 đạt 75 %.

- Tạo điều kiện để 1 đồng chí học tập nâng cao trình độ

**4. Bảng thông kê mục tiêu cơ cấu đội ngũ GV, NV, CBQL của nhà trường đáp ứng CTGDPT 2018 giai đoạn 2020-2025**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Đội ngũ** | | **Số lượng**  **hiện có** | **Giới tính** | | **Số lượng GV, NV, CBQL cần bổ sung** | | | | | | **Ghi chú** |
| **Độ tuổi** | | | | **Trình độ đào tạo** | |
| Nam | Nữ | Dưới 30 | 30-  dưới 40 | 40 dưới  50 | 50  Trở lên | Đại học | Thạc sĩ |
| **Cán bộ quản lý** | | 2 |  | 2 |  | 1 | 1 |  |  |  |  |
| Hiệu trưởng | | 1 |  | 1 |  |  | 1 |  |  |  |  |
| Phó hiệu trưởng | | 1 |  | 1 |  | 1 |  |  |  |  |  |
| **Giáo viên** | | 14 | 2 | 12 |  | 2 | 9 | 3 | 10 |  |  |
| ***Giáo viên dạy môn cơ bản và hoạt động giáo dục*** | | 11 | 1 | 10 |  |  | 5 | 3 | 3  (2021-2022 |  | Thiếu giáo viên |
| Tiếng Việt | | 11 | 1 | 10 |  |  | 6 | 3 | 3  (2021-2022) |  |  |
| Toán | | 11 | 1 | 10 |  |  | 6 | 3 | 3  (2021-2022 |  |  |
| Đạo đức | | 11 | 1 | 10 |  |  | 6 | 3 | 3 (2021-2022) |  |  |
| Tự nhiên và Xã hội | | 6 |  | 6 |  |  | 5 | 1 | 1  (2020-2021 |  |  |
| Lịch sử và Địa lí | | 4 | 1 | 3 |  |  |  |  | 2  (2023-2024 |  |  |
| Khoa học | | 4 | 1 | 3 |  |  |  |  | 2 (2023-2024 |  |  |
| Hoạt động trải nghiệm | | 10 | 1 | 9 |  |  |  |  | 3 (2021-2022 |  |  |
| ***Giáo viên dạy môn chuyên biệt*** | | 3 | 1 | 2 |  | 2 | 1 |  | 1  (2023-2024) |  | Thiếu giáo viên |
| Ngoại ngữ 1 | | 1 |  | 1 |  | 1 |  |  |  |  |  |
| Tin học và Công nghệ | | 0 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Giáo dục thể chất | | 0 |  |  |  |  |  |  |  |  | Thiếu giáo viên |
| Nghệ thuật | Âm nhạc | 1 | 1 |  |  | 1 |  |  |  |  |  |
| Mỹ thuật |  |  |  |  |  |  |  |  |  | Thiếu giáo viên |
| Tiếng dân tộc thiểu số | | 1 |  | 1 |  |  | 1 |  | 1 (2023-2024) |  |  |
| Công tác Đoàn/Đội | | 0 |  |  |  |  |  |  |  |  | GV âm nhạc kiêm nhiệm |
| **Nhân viên** | | 4 | 2 | 2 |  | 3 |  | 1 | 1 |  |  |
| Thư viện, thiết bị | | 1 |  | 1 |  | 1 |  |  | 1  (2021-2022) |  |  |
| Công nghệ thông tin | | 0 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Kế toán | | 1 | 1 |  |  |  |  | 1 | 1 |  |  |
| Thủ quỹ | | 0 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Văn thư | | 1 |  | 1 |  | 1 |  |  | 1  (2021-2022) |  |  |
| Bảo vệ | | 1 | 1 |  |  | 1 |  |  |  |  | Chưa qua đào tạo |

**IV. GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ, GIÁO VIÊN, NHÂN VIÊN.**

**1. Tham mưu cho cơ quan quản lý về bổ sung đội ngũ đáp ứng yêu cầu chương trình giáo dục phổ thông 2018 cấp tiểu học**

- Tham mưu với Phòng Phòng giáo dục và Đào tạo, Ủy ban nhân dân thị xã tuyển dụng và giao biên chế đủ số lượng giáo viên cho nhà trường để thực hiện dạy học 2 buổi/ngày cho 100% số lớp để đáp ứng yêu cầu chương trình giáo dục phổ thông 2018 cấp tiểu học.

- Tham mưu với cấp trên luân chuyển và điều tiết để nhà trường có cơ cấu đội ngũ và vị trí việc làm hợp lí.

- Rà soát đội ngũ để xây dựng lộ trình đào tạo phù hợp.

**1.1.Tiêu chuẩn tuyển dụng mới cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên:**

+ Trình độ đào tạo: đạt trình độ Đại học sư phạm và trên chuẩn

+ Trình độ ngoại ngữ: Chứng chỉ A trở lên

+ Trình độ tin học: Chứng chỉ công nghệ thông tin IC3.

+ Có phẩm chất đạo đức tốt, phải có hướng phát triển trở thành Đảng viên

+ Có đủ tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp đúng với vị trí việc làm và phù hợp nhu cầu công việc của nhà trường.

**1.2. Các biện pháp tham mưu để tuyển dụng**

- Hằng năm nhà tường căn cứ vào kế hoạch phát triển đội ngũ lập kế hoạch nhu cầu sử dụng đội ngũ báo cáo với Phòng giáo dục và Đào tạo và Ủy nhân dân thị xã để tuyển dụng bổ sung giáo viên để đáp ứng yêu cầu chương trình giáo dục phổ thông 2018 cấp tiểu học.

- Thông báo rộng rãi trên các phương tiện thông tin đại chúng về nhu cầu đội ngũ cần bổ sung của nhà trường

**2. Phân công chuyên môn cho giáo viên đáp ứng yêu cầu chương trình giáo dục phổ thông 2018 cấp tiểu học**

- Phân công chuyên môn hợp lí, phù hợp trình độ chuyên môn và năng lực công tác cho đội ngũ đáp ứng yêu cầu chương trình giáo dục phổ thông 2018 cấp tiểu học. Đảm bảo mỗi khối đều có từ 1 đến 2 giáo viên có trình độ chuyên môn tốt làm cốt cán nòng cốt, đảm bảo hài hoà các độ tuổi giáo viên.

- Ngay từ đầu năm học, nhà trường ra Quyết định phân công nhiệm vụ cho Cán bộ quản lý, giáo viên và nhân viên đảm bảo đúng người, đúng việc, sử dụng hiệu quả đội ngũ, đảm bảo nguyên tắc kết hợp hài hòa các lợi ích.

Phân công 4 giáo viên có kinh nghiệm, năng lực chuyên môn tốt đã hoàn thành chương trình bồi dưỡng được cấp chứng chỉ thực hiện dạy lớp 1 trong năm học đầu tiên thực hiện chương trình giáo dục phổ thông 2018.

**3. Bồi dưỡng phát triển năng lực nghề nghiệp của đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên đáp ứng chương trình giáo dục phổ thông 2018.**

**3.1 Yêu cầu nâng cao trình độ**

- Về chuyên môn: Hàng năm nhà trường cử đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên tham gia các lớp đào tạo chuyên môn nghiệp vụ do các cấp tổ chức theo hướng ưu tiên cho các đối tượng được quy hoạch.

- Về ngoại ngữ, tin học: Kết hợp với trung tâm đào tạo nghề và giới thiệu việc làm huyện mở các lớp đào tạo theo hình thức vừa làm vừa học để cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên có điều kiện tham gia học tập.

- Về lý luận chính trị: Tuyển chọn, giới thiệu những cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên điển hình trong các phong trào để chi bộ lập danh sách đưa đi học lớp cảm tình đảng. Đối với đảng viên, đề nghị chi bộ xem xét chọn đi học trung cấp lý luân chính trị đối với những đảng viên tiêu biểu và những đảng viên trong diện quy hoạch.

- Về quản lý hành chính nhà nước và quản lý giáo dục: Mỗi năm, đơn vị xét chọn ít nhất 1 nhân tố tích cực đề nghị cấp trên đưa đi học lớp quản lý giáo dục để có đội ngũ kế thừa cho đơn vị.

**3.2. Biện pháp nâng cao trình độ, phát triển năng lực nghề nghiệp**

- Hàng năm, Trường cử những cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên đi học theo chỉ tiêu của cấp trên; tận dụng triệt để nguồn học bổng từ các dự án, chương trình học bổng của Nhà nước và các trường Cao đẳng, Đại học….

- Thực hiện các quy định chế độ đãi ngộ để khuyến khích những cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên đi học nâng cao trình độ.

- Đưa việc học tập, bồi dưỡng vào tiêu chuẩn thi đua của trường

- Những cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên chưa đạt chuẩn sẽ được nhà trường sắp xếp, tạo điều kiện đi học để đạt chuẩn ngạch bậc công chức chuyển đổi ngạch lương kịp thời nhằm khuyến khích động viên những cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên hăng hái tham gia học tập.

- Tổ chức Hội thảo khoa học cấp trường và cấp cụm nhằm nâng cao trình độ chuyên môn và bồi dưỡng kỹ năng nghề nghiệp phù hợp với phương tiện hiện đại cho những cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên.

- Thực hiện có nền nếp các sinh hoạt chuyên môn vì đó là con đường tự học, tự bồi dưỡng quan trọng trong quá trình công tác của những cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên.

- Đến năm 2025, nếu những cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên nào không đạt trình độ theo yêu cầu, nhà trường căn cứ vào các hướng dẫn sẽ chuyển công tác khác hoặc chấm dứt hợp đồng lao động.

- Phát động phong trào nghiêu cứu khoa học và viết sáng kiến kinh nghiệm để đội ngũ nhà trường có cơ hội phát huy năng lực của mình.

- Tổ chức cho những cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên tham quan học tập các trường tiên tiến, trường chất lượng cao trong thị xã, trong tỉnh và trên cả nước.

- Hàng năm tổ chức các hội thảo, nâng cao chất lượng các đợt hội giảng, thao giảng giúp giáo viên có cơ hội trao đổi kinh nghiệm giảng dạy

- Hằng năm, vào cuối năm học, hiệu trưởng tổ chức đánh giá giáo viên, cán bộ quản lí theo chuẩn Hiệu trưởng, Phó Hiệu trưởng và chuẩn nghề nghiệp giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông một cách đúng năng lực thật, công bằng, dân chủ. Chỉ ra những tiêu chí có điểm mạnh để phát huy; đồng thời nêu ra các tiêu chí có những tồn tại chưa đáp ứng được theo chuẩn để cán bộ quản lí và giáo viên biết, xây dựng kế hoạch bồi dưỡng nhằm phát triển năng lực nghề nghiệp của đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên đáp ứng chương trình giáo dục phổ thông 2018.

- Làm tốt công tác tự chủ, phân quyền và giao trách nhiệm cho giáo viên để giáo viên có cơ hội phát huy năng lực, sở trường của mỗi người;

- Huy động nguồn tại chỗ (như giáo viên Tiếng Anh, Tin học, giúp đỡ, bồi dưỡng đội ngũ nâng cao kiến thức, giao tiếp về sử dụng ngoại ngữ và CNTT;

- Nhà trường và mỗi GV xây dựng kế hoạch tự bồi dưỡng nâng cao chuyên môn, nghiệp vụ, phẩm chất đạo đức nhà giáo,…

- Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng cho giáo viên theo các phương pháp linh hoạt khác nhau, phù hợp với điều kiện thực tế của trường.

- Phân công giáo viên có năng lực triển khai chương trình giáo dục phổ thông 2018 kèm cặp, hướng dẫn các giáo viên có năng lực yếu hơn để giáo viên tự thực hiện giờ dạy theo yêu cầu chương trình giáo dục phổ thông 2018.

- Kết nối với giảng viên để bồi dưỡng cho giáo viên ngay tại nhà trường qua online nhằm nâng cao hiệu quả các giờ dạy cho học sinh.

- Mời chuyên gia tư vấn, bồi dưỡng cho đội ngũ những vấn đề còn yếu, còn thiếu, còn vướng mắc,…

- Tạo ra một mạng lưới cộng tác viên để tư vấn, giúp đỡ đội ngũ khi cần như Ứng dụng CNTT, dạy học trên Zoom,…)

**4. Thực hiện tốt quy chế chuyên môn, nề nếp sinh hoạt chuyên môn, đa dạng hóa nội dung, hình thức tổ chức sinh hoạt chuyên môn đáp ứng yêu cầu thực hiện chương trình GDPT 2018**

- Thực hiện tốt quy chế chuyên môn, đổi mới sinh hoạt chuyên môn theo tinh thần Công văn 1315/BGDĐT-GDTH ngày 16/04/2020 của Bộ Giáo dục và Đào tạo về hướng dẫn sinh hoạt chuyên môn thực hiện chương trình giáo dục phổ thông cấp Tiểu học hoặc sinh hoạt chuyên môn theo chủ đề. Đa dạng hóa nội dung, hình thức tổ chức sinh hoạt chuyên môn đáp ứng yêu cầu thực hiện chương trình giáo dục phổ thông 2018.

- Xây dựng kê hoạch, quy trình triển khai dạy học theo chương trình giáo dục phổ thông 2018.

- Thực hiện tốt nề nếp sinh hoạt chuyên môn hàng tuần để đảm bảo đồng hành, hỗ trợ thường xuyên đối với các giáo viên thực hiện theo chương trình giáo dục phổ thông 2018, thực hiện sinh hoạt chuyên môn theo nghiên cứu bài học ở tất cả các tổ khối chuyên môn.

- Xây dựng các nội dung chuyên đề phong phú, đa dạng, đáp ứng nhu cầu phát triển chuyên môn của giáo viên.

**5. Xây dựng cộng đồng học tập trong nhà trường tạo môi trường phát triển đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên đáp ứng chương trình giáo dục phổ thông 2018.**

- Nhà trường đã xây dựng cộng đồng học tập trong nhà trường cùng thực hiện chương trình sách giáo khoa lớp 1 năm học 2020-2021, lấy kinh nghiệm để triển khai các lớp tiếp theo thông qua các hoạt động như: tổ chức sinh hoạt chuyên môn, tổ chức dạy học và các hoạt động giáo dục về đổi mới dạy học theo tiếp cận năng lực, về phương pháp và công cụ kiểm tra đánh giá năng lực người học…

- Kết hợp cộng đồng học tập giữa các trường trong cùng huyện để hỗ trợ nhau phát triển chuyên môn thông qua hình thức sinh hoạt chuyên môn theo cụm.

- Tổ chức cho giáo viên thực hiện nội dung bồi dưỡng thường xuyên theo Thông tư 17/2019/ TT-BGDĐT và Thông tư 19/2019/ TT-BGDĐT về quy chế bồi dưỡng thường xuyên. Bên cạnh đó căn cứ vào nhu cầu thực tế về tháo gỡ khó khăn, nhà trường chỉ đạo các tổ chuyên môn xây dựng chuyên đề chuyên môn để bồi dưỡng giáo viên. Xây dựng cộng đồng học tập trong nhà trường tạo môi trường phát triển đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên đáp ứng chương trình giáo dục phổ thông 2018.

**6. Kiểm tra đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên đảm bảo khách quan, công bằng, làm cơ sở thực hiện hiệu quả công tác thi đua khen thưởng, tạo động lực làm việc cho đội ngũ**

- Hàng năm, nhà trường tiến hành kiểm tra, đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên thông qua hình thức dự giờ, thăm lớp, kiểm tra đột xuất… từ đó xác định được nhân sự nào cần được đào tạo, bồi dưỡng và bồi dưỡng ở lĩnh vực nào để phát huy tối đa tiềm năng của cá nhân và đóng góp nhiều nhất cho sự phát triển của nhà trường.

- Hàng tháng, nhà trường họp đánh giá xếp loại cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên trên cơ sở đánh giá chất lượng hoàn thành công việc được giao và kịp thời ngăn ngừa và xử lý vi phạm nếu có

- Tăng cường công tác kiểm tra nội nhà trường. Đa dạng các hình thức và nội dung kiểm tra để có cơ sở đánh giá toàn diện về chất lượng đội ngũ. Đánh giá công chức, viên chức cuối năm gắn với kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao đảm bảo khách quan, công bằng, làm cơ sở thực hiện hiệu quả công tác thi đua khen thưởng tạo động lực làm việc cho đội ngũ.

- Tiếp tục đào tạo bồi dưỡng cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên về trình độ lý luận chính trị, trình độ chuyên môn nghiệp vụ, tin học, ngoại ngữ.

- Đẩy mạnh tự chủ trong khâu quản trị. Phân cấp, giao quyền cho đội ngũ phát huy để phát huy quyền dân chủ và thực hiện thành công việc triển khai chương trình giáo dục phổ thông 2018 đáp ứng với yêu cầu đổi mới trong giáo dục.

**7. Giải pháp về tạo động lực làm việc cho giáo viên**

-Đầu tư cơ sở vật chất cải thiện điều kiện làm việc;

- Xây dựng tập thể đoàn kết biết chia xẻ giúp đỡ lẫn nhau;

- Lắng nghe, tôn trọng ý kiến đồng nghiệp;

- Phát huy vai trò của các tổ chức trong nhà trường;

- Tạo sự ủng hộ của cha mẹ học sinh;

- Có các chế độ đãi ngộ hợp lý theo quy định;

- Xây dựng cộng đồng học tập trong nhà trường tạo môi trường phát triển, khuyến khích và ghi nhận giáo viên có tính sáng tạo, dám nghĩ, dám làm;

- Kiểm tra đánh giá chất lượng đội ngũ đảm bảo công bằng khách quan, làm

cơ sở thực hiện hiệu quả công tác thi đua khen thưởng, tạo động lực làm việc cho

đội ngũ.

**V. TỔ CHỨC THỰC HIỆN GIẢI PHÁP**

**1. Tổ chức thực hiện phân công chuyên môn cho giáo viên, nhân viên, cán bộ quản lý đáp ứng yêu cầu chương trình giáo dục phổ thông 2018 cấp Tiểu học**

***Bảng phân công chuyên môn cho GV, NV, CBQL trường TH Ama Khê***

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Họ và tên** | **Vị trí việc làm** | **Chủ nhiệm lớp** | **Số tiết/**  **tuần** | **Kiêm nhiệm khác** | **Ghi chú** |
| Nguyễn Thị Trà | Hiệu trưởng |  | 2 |  |  |
| Ngô Thị Xuân Hoa | P. Hiệu trưởng |  | 4 | Tư vân tâm lý |  |
| Nguyễn Đỗ Duy Anh | Giáo viên TPTĐ |  | 9 | TTND |  |
| Nguyễn Thị Hợp | Giáo viên | 1A1 | 22 | UVBCHCĐ |  |
| Kiều Thị Anh | Giáo viên | 1A2 | 23 |  |  |
| Đàm Thị Tuyết | Giáo viên | 2A1 | 21 | TKHĐ |  |
| Võ Thị Tâm | Giáo viên | 2A2 | 23 |  |  |
| Phan Thị Kim Phương | Giáo viên | 3A1 | 23 |  |  |
| H Marita Mlô | Giáo viên | 3A2 | 23 |  |  |
| Nguyễn Trần Kiệm | Giáo viên | 4A1 | 20 | BTCB |  |
| Nguyễn Thị Loan | Giáo viên | 4A2 | 23 |  |  |
| Lê Thị Mai Khanh | Giáo viên | 5A | 20 | Khối trưởng |  |
| H Chi Mlô | Giáo viên TDT | 4A | 23 |  |  |
| Lê Thị Thanh Tâm | Giáo viên TA | 5A | 23 |  |  |
| Đặng Thị Minh | Giáo viên | BM | 20 | Khối trưởng |  |
| Võ Thị Lin | Giáo viên | BM | 19 | CT công đoàn |  |
| Đỗ văn Hiệp | Kế toán |  |  | Y tế |  |
| Trương Thị Tiến | Văn thư |  |  | Thủ quỷ |  |
| Lê Hải Vân | Thư Viện |  |  |  |  |
| Y Thương Mlô | Bảo vệ |  |  |  |  |

**2. Tổ chức thực hiện bồi dưỡng phát triển năng lực nghề nghiệp của đội ngũ GV, VN, CBQL đáp ứng CT GDPT 2018**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Nội dung hoạt động** | **Mục tiêu bồi dưỡng** | **Cách thức bồi dưỡng** | **Các nguồn lực thực hiện bồi dưỡng** |
| **1. Phẩm chất, đạo đức nghề nghiệp** | Phẩm chất, đạo đức tốt, nắm vững đường lối, chính sách của Đảng, Pháp luật Nhà nước. | Tự bồi dưỡng | Toàn thể GV, NV, CBQL |
| **2.Chuyên môn nghiệp vụ** | | | |
| **Năng lực chuyên môn** | 100% GV, QL nắm vững nội dung, thực hiện đổi mới PP, hình thức tổ chức dạy các môn học và HĐGD, đánh giá HS….. | Tham dự các khóa học, khóa tập huấn bồi dưỡng, hội thảo khoa học… và những hình thức mang tính chất gián tiếp như: Bồi dưỡng từ xa qua mạng Internet, tài liệu hướng dẫn; hay bồi dưỡng cá nhân dưới sự hướng dẫn, tư vấn của giảng viên sư phạm. | Toàn thể GV, NV, CBQL |
| **Nâng chuẩn** | 100% đạt trình độ ĐH và trên ĐH | Vừa học, vừa làm | Đăng ký học trình độ đại học, thạc sĩ trong năm 2021 |
| **Chương trình giáo dục phổ thông 2018** | 100% GV, CBQL đạt | Tự bồi dưỡng và tham gia các lớp bồi dưỡng do BGD; SGD; PGD&ĐT; Trường tổ chức | Toàn thể GV, NV, CBQL |
| **Bồi dưỡng**  **tin học và**  **ngoại ngữ** | 100% GV, VN, CBQL có chứng chỉ tin học cơ bản và ngoại ngữ A2 hoặc tương đương trở lên. | Tự bồi dưỡng và tham gia các lớp bồi dưỡng. | Toàn thể GV, NV, CBQL |
| **3. Lí luận chính trị** | 100% GV, NV, QL nắm vững đường lối chính sách của đảng, pháp luật của nhà nước,…. | Tự bồi dưỡng và tham gia các lớp bồi dưỡng do các cấp tổ chức | Toàn thể GV, NV, CBQL |

**3. Trách nhiệm của Hiệu trưởng:**

- Hiệu trưởng xây dựng quản lý, tổ chức kế hoạch đảm bảo đội ngũ phù hợp với các hoạt động chung của nhà trường.

- Xây dựng lộ trình, có kế hoạch đào tạo bồi dưỡng và tự bồi dưỡng để đáp ứng với việc triển khai chương trình GDPT 2018. Tham mưu các cấp ngành có phương án tuyển dụng đôi ngũ đủ về số lựng, đồng bộ về cơ cấu theo yêu cầu đặt ra.

- Huy động các tổ chức, đoàn thể trong nhà trường và ngoài xã hội cùng tham gia hỗ trợ thực hiện kế hoạch phát triển đội ngũ của trường.

- Thành lập tổ cốt cán, tham mưu đề xuất công tác bồi dưỡng tại chỗ nâng cao chất lượng đội ngũ.

Tăng cường công tác kiểm tra về chuyên môn nghiệp vụ nhằm bồi dưỡng đội ngũ.

**4. Trách nhiệm của Phó Hiệu trưởng:**

- Cùng Hiệu trưởng quản lý kế hoạch và nội dung phát triển đội ngũ GV, NV.

- Tham mưu hiệu trưởng phân công chuyên môn cho cán bộ, giáo viên theo đúng với các quy định của ngành.

- Thường xuyên kiểm tra, đôn đốc các tổ chuyên môn thực hiện kế hoạch.

**5. Trách nhiệm của tổ chuyên môn, giáo viên, nhân viên**

- Đề xuất những nội dung cần bồi dưỡng để được giúp đỡ. Khuyến khích các tổ tham gia các chuyên đề bồi dưỡng gắn liền với các hoạt động trọng tâm trong năm học, bám sát yêu cầu đổi mới. Khuyến khích công tác tự bồi dưỡng. Thành lập các đôi bạn cùng tiến, giúp đỡ nhau trong chuyên môn.

- Thực hiện nghiêm túc sự phân công của nhà trường và các bộ phận.

- Kiểm tra, giám sát việc thực hiện kế hoạch dạy học của giáo viên trong tổ.

- Tích cực tự bồi dưỡng và tham gia bồi dưỡng về phẩm chất đạo đức, năng lực chuyên môn, bồi dưỡng CTGDPT2018; trình độ tin học và ngoại ngữ…

- Đề xuất khó khăn để được giúp đỡ. Đẩy mạnh tự bồi dưỡng qua nhiều kênh thông tin.

- Có kế hoạch tự học tập bồi dưỡng để nâng cao trình độ đào tạo cũng như trình độ chuyên môn, nghiệp vụ tay nghề;

**6. Giám sát, đánh giá và điều chỉnh kế hoạch**

**-** Tổ trưởng chuyên môn và Phó hiệu trưởng giám sát, kiểm tra thường xuyên, liên tục, thu thập thông tin. Đánh giá việc thực hiện của cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên theo từng học kỳ, từng năm học để kịp thời, điều chỉnh, bổ sung kế hoạch cho phù hợp với đặc điểm tình hình của nhà trường.

**VI. PHÂN BỔ NGUỒN LỰC THỰC HIỆN KẾ HOẠCH**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Giải pháp** | **Hoạt động** | **Các nguồn lực thực hiện** | | | | |
| **Người thực hiện** | | **Thời gian** | **Cơ sở vật chất** | **Kinh phí** |
| **Chính** | **Phối hợp** |
| **Đảm bảo đủ số lượng GV thực hiện CTGDPT 2018.** | Dự báo số lượng giáo viên tham mưu cho cơ quan quản lý nhà nước bổ sung số lượng giáo viên đảm bảo thực hiện CTGDPT 2018. | Hiệu trưởng | Phó hiệu trưởng, các khối trưởng | Tháng 8/2020 | Đảm bảo cơ sở vật chất lớp học để sử dụng giáo viên khi được bổ sung. | Theo dự toán ngân sách hàng năm và Quy chế chi tiêu nội bộ, Kế hoạch tài chính: Kinh phí: 5 triệu đồng |
| Thực hiện phân công chuyên môn cho giáo viên đáp ứng thực hiện CTGDPT 2018. | Phó hiệu trưởng | Các khối trưởng, HT | Tháng 8,9/2020 |
| Thực hiện tốt quy chế chuyên môn nề nếp sinh hoạt chuyên môn đa dạng nội dung hình thức sinh hoạt chuyên môn đáp ứng thực hiện CTGDPT 2018. | Khối trưởng | GV bộ môn, GVCN, HT, PHT | Tháng 9/2020 đến 6/2021 |
| Xây dựng cộng đồng học tập trong nhà trường tạo môi trường phát triển đội ngũ đáp ứng thực hiện CTGDPT 2018. | Hiệu trưởng | Phó hiệu trưởng, Khối trưởng, GV bộ môn, GVCN | Tháng 8,9, 11,12/2020 và tháng 5,6/2021 |
| Kiểm tra đánh giá chất lượng đội ngũ đảm bảo khách quan, công bằng làm cơ sở thực hiện hiệu quả công tác thi đua, tạo động lực làm việc cho đội ngũ. | Phó hiệu trưởng | Các khối trưởng, Hiệu trưởng, GV bộ môn, GVCN. | Tháng 8,12/2020 và tháng 6/2021 |
| **Đảm bảo đủ cơ cấu GV theo độ tuổi, giới tính, trình độ được đào tạo để có đội ngũ kế cận thực hiện triển khai hiệu quả CTGDPT 2018.** | Dự báo số lượng giáo viên tham mưu cho cơ quan quản lý nhà nước bổ sung số lượng giáo viên đảm bảo thực hiện CTGDPT 2018. | Phó Hiệu trưởng, | Các khối trưởng, HT | Tháng 8, 9 năm 2020 | Đảm bảo cơ sở vật chất lớp học để sử dụng giáo viên khi được bổ sung. | Theo dự toán ngân sách hàng năm và Quy chế chi tiêu nội bộ, Kế hoạch tài chính. Kinh phí: 2 triệu đồng |
| **100% GV đạt yêu cầu về năng lực dạy học, GD năng lực chung theo CTGDPT 2018.** **100% GV có thể hỗ trợ đồng nghiệp về năng lực dạy học và GD năng lực chung đáp ứng CTGDPT 2018.** | Dự báo số lượng GV tham mưu cho cơ quan quản lý nhà nước bổ sung số lượng GV đảm bảo thực hiện CTGDPT 2018. | Hiệu trưởng | Phó hiệu trưởng, các khối trưởng. | Tháng 8/2020. | Bản in kế hoạch, video mẫu, văn phòng phẩm, tài liệu hướng dẫn. | Theo dự toán ngân sách hàng năm và Quy chế chi tiêu nội bộ, Kế hoạch tài chính. Kinh phí: 10 triệu đồng |
| Thực hiện tốt quy chế chuyên môn nề nếp sinh hoạt chuyên môn đa dạng nội dung hình thức sinh hoạt chuyên mônđáp ứng thực hiện CTGDPT 2018. | Khối trưởng | GV bộ môn, GVCN, HT, PHT | Tháng 9/2020 đến 6/2021 |
| Xây dựng cộng đồng học tập trong nhà trường tạo môi trường phát triển đội ngũ đáp ứng thực hiện CTGDPT 2018. | Hiệu trưởng, | Phó hiệu trưởng, Khối trưởng, GVBM, GVCN | Tháng 8,9,11,  12/2020 và tháng 5,6/2021 |
| Kiểm tra đánh giá chất lượng đội ngũ đảm bảo khách quan, công bằng làm cơ sở thực hiện hiệu quả công tác thi đua, tạo động lực làm việc cho đội ngũ. | Phó hiệu trưởng | Khối trưởng, Hiệu trưởng, GVBM, GVCN | Tháng 8 năm 2020, 6,7 năm 2021. |
| **100% giáo thực hiện quy chế chuyên môn, tham gia sinh hoạt chuyên môn để nâng cao năng lực đáp ứng CTGDPT 2018**. | Thực hiện tốt quy chế chuyên môn nề nếp sinh hoạt chuyên môn đa dạng nội dung hình thức sinh hoạt chuyên mônđáp ứng thực hiện chương trình giáo dục phổ thông 2018. | Khối trưởng | GVBM, GVCN, HT, PHT | Tháng 9/2020 đến 6/2021 | Video các tiết dạy mẫu, các buổi SHCNvăn phòng phẩm, tài liệu hướng dẫn, máy chiếu, ti vi, máy quay camera. | Theo dự toán ngân sách hàng năm và Quy chế chi tiêu nội bộ, Kế hoạch tài chính: Kinh phí: 5 triệu đồng |

**VII. GIÁM SÁT, ĐÁNH GIÁ THỰC HIỆN KẾ HOẠCH**

**Khung giám sát, đánh giá kế hoạch phát triển đội ngũ GV, NV, CBQL.**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Nội dung giám sát, đánh giá** | **Chỉ số** | **Phương pháp** | | | **Nguồn thông tin** | | | **Tần xuất** | | | | **Báo cáo giám sát, đánh giá** | |
| **Nội dung 1**  **Mục tiêu kế hoạch phát triển đội ngũ GV, NV, CBQL** | | | | | | | | | | | | |
| **1.1. Số lượng cơ cấu đội ngũ GV, NV, CBQL, đáp ứng CTGDPT 2018** | Số lượng GV, NV, CBQL theo định mức | Xem xét báo cáo | | Số liệu của tổ chuyên môn, số liệu tổng hợp của toàn trường | | | Hàng năm | | | Báo cáo chung toàn trường, đề xuất bổ sung nhân sự | | |
| Số lượng GV theo kế hoạch giáo dục nhà trường | Xem xét báo cáo | | Số liệu của tổ chuyên môn, số liệu tổng hợp của toàn trường | | | Hàng năm | | | Báo cáo chung toàn trường, đề xuất bổ sung, thuyên chuyển nhân sự | | |
| Số lượng GV thiếu giờ | Xem xét báo cáo | | Số liệu của tổ chuyên môn, số liệu tổng hợp của toàn trường | | | Kết thúc học kì | | | Báo cáo chung toàn trường, đề xuất thuyên chuyển nhân sự | | |
| Số lượng GV thừa giờ | Xem xét báo cáo | | Số liệu của tổ chuyên môn, số liệu tổng hợp của toàn trường | | | Kết thúc học kì | | | Báo cáo chung toàn trường, đề xuất bổ sung nhân sự, kinh phí trả tiền thừa giờ | | |
| **1.2. Chất lượng của đội ngũ GV, NV, CBQL đáp ứng CTGDPT 2018.** | Chuẩn về trình độ đào tạo của GV, NV, CBQL | Xem xét báo cáo | | Số liệu của chuyên môn, hồ sơ cá nhân | | | Hàng năm, đột xuất | | | Báo cáo chung toàn trường, kế hoạch bố trí GV đi đào tạo, đề xuất hỗ trợ… | | |
| Kết quả đánh giá GV, NV, CBL theo chuẩn nghề nghiệp | Khảo sát tự đánh giá, thảo luận, xem xét báo cáo | | Hồ sơ cá nhân, Số liệu của chuyên môn, CBQL | | | Hàng năm | | | Báo cáo chung toàn trường, kế hoạch bố trí GV đi đào tạo, đề xuất hỗ trợ… | | |
| Kết quả đánh giá năng lực của GV, NV, CBL, theo yêu cầu CTGDPT 2018 | Tự đánh, Khảo sát, xem xét báo cáo | | Hồ sơ cá nhân, Số liệu của chuyên môn, số liệu tổng hợp của toàn trường, thông tin trên hệ thống bồi dưỡng trực tuyến | | | Hàng năm, đột xuất | | | Báo cáo của cá nhân, của tổ chuyên môn, của toàn trường và các đề xuất, kiến nghị để phát triển năng lực cho GV, NV, CBQL | | |
| **Nội dung 2**  **Các giải pháp và hoạt động phát triển đội ngũ GV, NV, CBQL.** | | | | | | | | | | | | |
| **2.1. Bồi dưỡng phát triển năng lực nghề nghiệp cho GV, NV, CBQL qua sinh hoạt chuyên môn** | Số lượng sinh hoạt chuyên môn của trường và cụm trường | | Quan sát, xem xét hoạt động, xem xét báo cáo | | | Hồ sơ của tổ chuyên môn, hồ sơ của trường | | | Theo học kì | | Báo cáo kết qủa, đề xuất, kiến nghị | |
| Số lượng sinh hoạt chuyên đề của tổ môn | | Quan sát, xem xét hoạt động, xem xét báo cáo | | | Hồ sơ của tổ chuyên môn | | | Theo học kì | | Báo cáo kết qủa, đề xuất, kiến nghị | |
| Tỉ lệ giáo viên tham dự đầy đủ, có chất lượng các hoạt động chuyên môn của tổ chuyên môn, của trường, cụm trường. | | Quan sát, xem xét hoạt động, xem xét báo cáo, khảo sát | | | Quan sát, phỏng vấn, thảo luận | | | Theo học kì, đột xuất | | Báo cáo tổng hợp, đề xuất biện pháp. | |
| **2.2. Bồi dưỡng phát triển năng lực nghề nghiệp cho GV, NV, CBQL theo chương trình bồi dưỡng thường xuyên đáp ứng CTGDPT 2018** | Tỉ lệ giáo viên được rà soát đánh giá năng lực đảm bảo thực hiện CTGDPT 2018 | | Xem xét báo cáo, khảo sát | | | Số liệu trên hệ thống bồi dưỡng trực tuyến | | | Hàng năm, đột xuất | | Báo cáo tổng hợp, đề xuất biện pháp, kiến nghị với cấp trên | |
| Tỉ lệ/ số lượng giáo viên hoàn thành các khóa bồi dưỡng thường xuyên trên hệ thống | | Xem xét báo cáo | | | Số liệu trên hệ thống bồi dưỡng trực tuyến | | | Hàng năm, đột xuất | | Báo cáo tổng hợp, đề xuaart biện pháp, kiến nghị với cấp trên | |
| **2.3. Tạo động lực làm việc, phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên** | Những yếu tố cản trở đến việc phát triển năng lực nghề nghiệp của giáo viên | | Phỏng vấn, khảo sát, thảo luận nhóm | | | Cá nhân, tổ chuyên môn, CBQL | | | Theo học kì, đột xuất | | Báo cáo tổng hợp, đề xuất biện pháp, kiến nghị với cấp trên | |
| Những yếu tố tạo động lực cho giáo viên | | Phỏng vấn, khảo sát, thảo luận nhóm, quan sát. | | | Cá nhân, tổ chuyên môn, CBQL | | | Theo học kì, đột xuất | | Báo cáo tổng hợp, đề xuất biện pháp, kiến nghị với cấp trên | |

Trên đây là kế hoạch phát triển đội ngũ giai đoạn 2020-2021 đến năm học 2024 - 2025 của Trường Tiểu học Ama Khê. Đề nghị cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên của nhà trường thực hiện nghiêm túc kế hoạch này./.

|  |  |
| --- | --- |
| ***Nơi nhận:***  *- Phòng GD&ĐT (để BC);*  *- Hiệu trưởng (giám sát t/h);*  *- CB, GV, NV thực hiện;*  *- Lưu VT.* | **TM. NHÀ TRƯỜNG**  **PHÓ HIỆU TRƯỞNG**  **Ngô Thị Xuân Hoa** |

1. Dựa vào Thông tư số 16/2017/TT-BGDĐT ngày 12/7/2017 của Bộ GDĐT về việc hướng dẫn danh mục khung vị trí việc làm và định mức số lượng người làm việc trong các cơ sở giáo dục phổ thông công lập [↑](#footnote-ref-1)