

Số: 16/KH-MGCN

Cư K'nia, ngày 10 tháng 10 năm 2023

**KẾ HOẠCH CHIẾN LƯỢC
PHÁT TRIỂN NHÀ TRƯỜNG GIAI ĐOẠN 2023 - 2025****I. GIỚI THIỆU QUÁ TRÌNH PHÁT TRIỂN NHÀ TRƯỜNG**

Trường Mẫu giáo Cư K'nia, có 01 điểm chính và 02 điểm lẻ, điểm chính của trường được đặt ở trung tâm thôn 4 xã Cư K'nia,

Trường được thành lập từ năm 2006 khi mới thành lập trường, cơ sở vật chất chưa đầy đủ. Nhưng được sự quan tâm của chính quyền địa phương, UBND huyện Cư Jút, Phòng Giáo dục và Đào tạo Cư Jút và sự nỗ lực phấn đấu của đội ngũ giáo viên nhà trường cùng phụ huynh học sinh cơ sở vật chất trang thiết bị của nhà trường từng bước được đầu tư và nâng cấp, chất lượng giáo dục của nhà trường cũng không ngừng được nâng lên, với ý chí quyết tâm cao của tập thể sư phạm nhà trường, của địa phương đến nay nhà trường từ 11 lớp với số học sinh ban đầu là 186 trẻ đến nay đã có 358 trẻ. Từ khi thành lập đến nay, sau 17 năm, Trường có 09 giáo viên dạy giỏi cấp huyện và 01 GVĐG cấp tỉnh.

II. PHÂN TÍCH MÔI TRƯỜNG.**1. Đặc điểm tình hình.****1.1. Môi trường bên trong.****a. Điểm mạnh.***** Về đội ngũ cán bộ, giáo viên, nhân viên.**

- Tổng số cán bộ, giáo viên nhân viên: 30. Trong đó: lãnh đạo: 3, giáo viên: 24, nhân viên: 3.

- Các tổ chức đoàn thể: Chi bộ có 11 đảng viên, Công đoàn có 30 người, Chi đoàn có: 10 người

- Trình độ chuyên môn CBQL, Gv, NV: 100% đạt chuẩn, trong đó **93,3%** trên chuẩn.

- Công tác tổ chức quản lý của lãnh đạo trường: năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm. Xây dựng kế hoạch dài hạn, trung hạn và ngắn hạn có tính khả thi, sát thực tế. Công tác tổ chức triển khai, kiểm tra đánh giá sâu sát. Được sự tin tưởng của cán bộ, giáo viên, nhân viên và cha mẹ học sinh trường.

- Đội ngũ cán bộ, giáo viên và nhân viên: Nhiệt tình, có trách nhiệm, yêu nghề, gắn bó với nhà trường, tất cả đều mong muốn nhà trường phát triển về chất lượng giáo dục đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục.

*** Về cơ sở vật chất.**

- Tổng số có: 11 phòng.

- Còn thiếu các phòng chức năng, nhà hiệu bộ, phân hiệu ma toan chưa có sân chơi tường rào, cổng trường.

- Cơ sở vật chất bước đầu đáp ứng được yêu cầu dạy và học trong giai đoạn hiện tại, bàn ghế học sinh đạt chuẩn quy định, phòng học thoáng mát. Cảnh quan sư phạm khá tốt, có nhiều cây xanh bóng mát đảm bảo tốt cho hoạt động học và hoạt động vui chơi của trẻ.

b. Điểm yếu.

*** Đội ngũ giáo viên, nhân viên.**

Giáo viên trẻ mới ra trường thiếu kinh nghiệm trong công tác nuôi dưỡng, chăm sóc giáo dục trẻ, việc kết hợp với gia đình trẻ còn hạn chế. Công tác chăm sóc giáo dục trẻ và tổ chức các hoạt động chưa linh hoạt sáng tạo.

*** Chất lượng học sinh.**

Công tác huy động trẻ trong độ tuổi từ 3-5 tuổi đạt chỉ tiêu đề ra nhưng, nhưng hầu hết hs đều là con e đồng bào dân tộc chưa thành thạo tiếng phổ thông, Một số phụ huynh chưa quan tâm đến việc học của trẻ.

*** Cơ sở vật chất.**

- Từng bước được cải thiện nhưng chưa đầy đủ, các phương tiện dạy học đạt chuẩn theo yêu cầu chưa được trang bị đầy đủ.

- Trường lớp được đầu tư nhưng chưa hoàn thiện, còn thiếu khối phòng chức năng Một số phòng học còn nhỏ chưa đảm bảo diện tích cho trẻ tham gia các hoạt động.

1.2. Môi trường bên ngoài.

- Trường Mẫu giáo Cư Knia đóng trên địa bàn xã Cư Knia một xã thuần nông, người dân sống chủ yếu bằng nghề trồng lúa, hoa màu có nguồn thu nhập thấp. Từ đó ảnh hưởng không nhỏ đến hoạt động học tập của trẻ.

- Đa số cha mẹ trẻ ít quan tâm đến việc học tập của các em, sự đầu tư cho việc học tập của con em còn hạn chế.

- Cấp ủy Đảng, Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân, PGD, UBND huyện và các đoàn thể đặc biệt quan tâm đến sự nghiệp giáo dục của trường và của địa phương.

a. Cơ hội.

- Được sự quan tâm của Đảng ủy, Hội đồng nhân dân, Ủy ban nhân dân, PGD, UBND huyện và các đoàn thể địa phương.

- Nhà trường được cha mẹ học sinh và người dân tin nhiệm. Họ luôn quan tâm, hỗ trợ và tạo điều kiện để nhà trường tổ chức các hoạt động giáo dục.

- Đội ngũ cán bộ, giáo viên và nhân viên được đào tạo đạt chuẩn và trên chuẩn khá cao (28/30 đạt 93,3%), hầu hết giáo viên nhiệt tình, có năng lực chuyên môn và phương pháp giảng dạy tốt.

b. Thách thức.

- Đòi hỏi CBQL nhà trường phải có năng lực ra quyết định phù hợp với quyền tự chủ về nhân sự và tài chính.

- Đội ngũ giáo viên phải có năng lực làm việc tập thể, có kĩ năng giải quyết vấn đề, toàn tâm toàn ý hết lòng vì sự nghiệp chung của đơn vị, của ngành.

- Mâu thuẫn giữa yêu cầu ngày càng cao về chất lượng giáo dục với ý thức, động cơ học tập và sự quan tâm của cha mẹ trẻ, của xã hội trong thời kỳ hội nhập.

- Chất lượng giảng dạy của một số giáo viên, nhân viên chưa đáp ứng được yêu cầu đổi mới giáo dục. Việc ứng dụng CNTT trong giảng dạy, tính sáng tạo, chủ động của đội ngũ còn nhiều hạn chế.

- Nhận thức về công tác nuôi dưỡng, chăm sóc giáo dục trẻ trong một bộ phận CMHS còn bất cập, thiếu tính phối hợp.

2. Các vấn đề chiến lược.

- Đây mạnh công tác thực hiện chương trình giáo dục mầm non theo sự chỉ đạo của cấp trên. Nhà trường đặc biệt chú trọng tổ chức chỉ đạo giáo viên thực hiện tốt công tác phổ cập giáo dục trẻ 5 tuổi, thực hiện tốt chương trình đổi mới ở các độ tuổi, tạo điều cho trẻ học bán trú, học 2 buổi /ngày. Đồng thời chỉ đạo đổi mới toàn diện giảng dạy theo phương pháp giáo dục lấy trẻ làm trung tâm nhằm nâng cao chất lượng chăm sóc

giáo dục trẻ phù hợp với xu thế phát triển của xã hội, phấn đấu đưa trường từng bước có chất lượng cao.

- Nâng cao chất lượng đội ngũ có đạt trình độ chuẩn và trên chuẩn để thực hiện nhiệm vụ trong tình hình mới. Đặc biệt là giáo dục trẻ theo phương pháp giáo dục lấy trẻ làm trung tâm.

- Đẩy mạnh việc ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý và trong dạy học.

- Từng bước tu sửa, nâng cấp, xây dựng và mua sắm mới cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy học đáp ứng yêu cầu giáo dục.

- Đổi mới công tác quản lý; thực hiện công tác kiểm định chất lượng giáo dục.

- Xây dựng văn hóa nhà trường, tạo dựng môi trường thân thiện. “Xanh, sạch, an toàn, lành mạnh, thân thiện, phòng chống bạo lực học đường”

II. MỤC TIÊU CHIẾN LƯỢC.

1. Mục tiêu chung.

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

- Phấn đấu đến năm 2025, trường Mẫu giáo Cư knia đảm bảo giáo viên theo thông tư 06 đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao.

2. Đội ngũ cán bộ, giáo viên.

- Năng lực cán bộ quản lý kể cả dự nguồn phải đạt trình độ theo quy định: ĐHSPT, TCTT, chứng nhận lớp CBQL giáo dục, CC tin học, ngoại ngữ. Đối với giáo viên và nhân viên phải đạt trình độ trên chuẩn, cuối năm được đánh giá khá tốt trên 100%.

- Chỉ tiêu 100% CBGV- NV có chứng chỉ tin học, chứng chỉ ngoại ngữ.

- Tất cả giáo viên đều sử dụng thành thạo máy tính và các phần mềm ứng dụng trong quá trình giảng dạy. Có trên 70% tiết dạy trong năm có sử dụng công nghệ thông tin.

- Chỉ tiêu về giáo viên - nhân viên

Năm học	Hiệu trưởng	Phó hiệu trưởng	Giáo viên	Nhân viên	Ghi chú
2023-2024	1	2	24	3	
2024-2025	1	2	24	3	

Chỉ tiêu về học sinh

Năm học	TS lớp	TSHS	Khối mầm	Khối chồi	Khối lá
2023-2024	11	358	56	130	172
2024-2025	11	330	40	125	165

- Kế hoạch huy động: Nhà trường kết hợp với các ban ngành đoàn thể, hội khuyến học, hội phụ nữ, ban đại diện CMHS, UBND xã, GV phụ trách công tác phổ cập nắm trữ lượng HS trên địa bàn huy động các em ra lớp 5 tuổi đạt 100%.

3. Cơ sở vật chất.

- Phòng học, phòng làm việc, trang thiết bị phục vụ dạy học và quản lý đạt chuẩn.

- Xây dựng môi trường sư phạm đảm bảo các tiêu chí “Sáng- Xanh- Sạch- Đẹp- An toàn.

- Xây dựng trường chuẩn vào năm 2025.

III. CÁC GIẢI PHÁP THỰC HIỆN.

1. Giải pháp chung.

- Tuyên truyền trong cán bộ, giáo viên, nhân viên về nội dung kế hoạch chiến lược trên các phương tiện thông tin, niêm yết tại văn phòng trường, lấy ý kiến thống nhất về nhận thức và hành động của tất cả các thành viên của trường theo các nội dung

của kế hoạch chiến lược. Phát huy truyền thống đoàn kết, nhất trí của toàn trường để quyết tâm thực hiện các mục tiêu kế hoạch chiến lược.

- Xây dựng văn hóa nhà trường hướng tới các giá trị cốt lõi đã nêu trong kế hoạch.
- Tăng cường gắn kết có hiệu quả giữa nhà trường với các cơ quan, đoàn thể, các mạnh thường quân và cộng đồng dân cư địa phương.

2. Giải pháp cụ thể.

2.1. Tổ chức bộ máy.

- Kiện toàn cơ cấu tổ chức, phân công bố trí lao động hợp lý, phát huy năng lực, sở trường của từng cán bộ, giáo viên, nhân viên phù hợp với yêu cầu giảng dạy.
- Thực hiện phân cấp quản lý theo hướng tăng cường chủ động cho các tổ chuyên môn trong trường.

2.2. Phát triển đội ngũ.

- Kiện toàn bộ máy cán bộ, giáo viên, nhân viên đủ về số lượng; có phẩm chất chính trị; có năng lực chuyên môn khá tốt; có trình độ tin học, ngoại ngữ đảm bảo mức tối thiểu; có phong cách sư phạm mẫu mực. Đoàn kết, tâm huyết, gắn bó với nhà trường, hợp tác, giúp đỡ nhau cùng tiến bộ.

- Quy hoạch, đào tạo và bồi dưỡng cán bộ, giáo viên, nhân viên theo hướng sử dụng tốt đội ngũ hiện có, đáp ứng yêu cầu của công việc. Hàng năm nhà trường tiến hành rà soát bổ sung quy hoạch cán bộ quản lý giáo dục nhiệm kỳ 2021-2025.

- Định kỳ đánh giá chất lượng hoạt động của cán bộ, giáo viên, nhân viên thông qua các tiêu chí đảm bảo tính hiệu quả, đóng góp cụ thể của cán bộ giáo viên đối với sự phát triển của nhà trường. Trên cơ sở đó sẽ đề bạt, khen thưởng xứng đáng đối với những cán bộ, giáo viên, nhân viên có thành tích xuất sắc.

- Đầu tư có trọng điểm để phát triển đội ngũ cán bộ, giáo viên cốt cán, cán bộ, giáo viên trẻ, có tài năng bố trí vào các vị trí chủ chốt của nhà trường.

- Hợp tác, chia sẻ những điều kiện làm việc tốt nhất để mỗi cán bộ, giáo viên, nhân viên đều tự hào, muốn cống hiến và gắn kết với nhà trường.

2.3. Nâng cao chất lượng giáo dục.

- Nâng cao chất lượng công tác nuôi dưỡng chăm sóc giáo dục trẻ một cách có hiệu quả, đặc biệt là chất lượng giáo dục kỹ năng sống cho trẻ. Đổi mới phương pháp giáo dục theo quan điểm giáo dục lấy trẻ làm trung tâm. Tăng cường đổi mới tổ chức môi trường giáo dục nhằm tạo cơ hội cho trẻ tích cực khám phá, trải nghiệm và sáng tạo theo phương châm “Học bằng chơi, chơi mà học” phù hợp với độ tuổi trẻ. tích cực xây dựng môi trường giao tiếp, môi trường chữ viết trong và ngoài lớp học tạo điều kiện cho trẻ phát triển ngôn ngữ mọi lúc, mọi nơi, phát triển kỹ năng giao tiếp, đặc biệt là tự tin, sử dụng ngôn ngữ mạch lạc, biểu cảm.

- Định kỳ rà soát, đổi mới, kiểm định chất lượng chương trình giáo dục, nội dung và phương pháp dạy học theo xu hướng linh hoạt, hiện đại phù hợp với đổi mới giáo dục.

- Thực hiện tốt việc tự đánh giá chất lượng giáo dục.

2.4. Cơ sở vật chất.

- Tham mưu với các cấp lãnh đạo tu sửa, phòng học, phòng chức năng, mua đất để xây dựng trường chuẩn quốc gia mức độ 1,

- Tiếp tục trang bị, đầu tư máy tính và các thiết bị đảm bảo cho việc ứng dụng công nghệ thông tin, xây dựng mạng lưới thông tin quản lý giữa giáo viên, các tổ trưởng chuyên môn với hiệu trưởng liên thông thông qua hệ thống kết nối Internet.

2.5. Nguồn lực tài chính.

- Xây dựng cơ chế tài chính theo hướng tự chủ hóa hạch toán, minh bạch các nguồn thu chi.

- Tham mưu các cấp lãnh đạo cấp trên và ban đại diện cha mẹ học sinh để tăng cường hỗ trợ đóng góp của cha mẹ học sinh, mạnh thường quân cho sự nghiệp giáo dục chung của trường.

- Tranh thủ sự hỗ trợ tài chính từ các tổ chức, cá nhân khác.

2.6. Hoạt động công đoàn và các tổ chức đoàn thể khác.

- Hiện đại và khai thác có hiệu quả mạng Internet của trường. Cung cấp các thông tin về hoạt động giáo dục của trường qua các hội thảo, diễn đàn trao đổi, ... Khuyến khích giáo viên tham gia tích cực vào các sự kiện, các hoạt động cộng đồng và của ngành giáo dục.

- Đẩy mạnh tuyên truyền, phát huy truyền thống nhà trường, nêu cao tinh thần trách nhiệm của mỗi thành viên đối với quá trình xây dựng thương hiệu của nhà trường.

2.7. Công tác xây dựng đảng.

- Tạo điều kiện cho đảng viên phát huy cao nhất năng lực cá nhân, giúp họ phát triển toàn diện. Lấy hiệu quả công tác và phẩm chất đạo đức để làm thước đo từng đảng viên. Mỗi đảng viên không chỉ giỏi chuyên môn mà phải có phẩm chất đạo đức, lối sống lành mạnh.

- Đảng viên không chỉ gương mẫu ở trường mà còn phải gương mẫu ở ngay khu dân cư mình sinh sống, vì vậy các đảng viên được quần chúng tin yêu giúp đỡ. Hàng năm, qua xếp loại đảng viên, có 100% đảng viên đủ tư cách hoàn thành tốt nhiệm vụ và hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ 20%

- Số đảng viên năm học: 2023-2024: 12 đảng viên, phấn đấu đến năm 2025: 16 đảng viên.

2.8. Công tác xã hội hóa.

- Hợp tác, chia sẻ những điều kiện làm việc tốt nhất để mỗi cán bộ, giáo viên, nhân viên đều tự hào, muốn cống hiến và gắn kết với nhà trường.

Tiếp tục duy trì và thực hiện tốt công tác xã hội hóa giáo dục, phấn đấu hàng năm huy động các mạnh thường quân hỗ trợ cho các phong trào của nhà trường, cho học sinh nghèo, học sinh có hoàn cảnh khó khăn, hỗ trợ phát thưởng cuối năm.

IV. TỔ CHỨC THỰC HIỆN.

1. Phổ biến kế hoạch chiến lược.

- Kế hoạch chiến lược được phổ biến rộng rãi đến toàn thể cán bộ, giáo viên, nhân viên trường, cơ quan chủ quản, cha mẹ học sinh, học sinh và các tổ chức, cá nhân có liên quan đến nhà trường.

- 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 nhà trường và giai đoạn phát triển của xã hội.

2. Lộ trình thực hiện kế hoạch chiến lược.

- **Giai đoạn 1: Từ năm 2023- 2024:** Triển khai kế hoạch chiến lược đến toàn thể cán bộ, giáo viên, CNV, báo cáo lên các cơ quan quản lý xin ý kiến chỉ đạo

+ Xây dựng kế hoạch thực hiện chi tiết các nội dung:

- Cơ sở vật chất: Sửa chữa bổ sung, xây dựng thêm hàng rào phòng học sân trường cho các điểm trường ma toan.

* Nâng cao trình độ đào tạo:

- Trên chuẩn: CBQL:100%; GV: 95,8 %;

- Trình độ lý luận chính trị: 100% cán bộ quản lý.

- 100% GV được xếp loại Khá chuẩn nghề nghiệp GV mầm non trở lên.

- 100% CBQL được đánh giá xếp loại đạt từ Khá trở lên..
- 100% CB-GV-NV được đánh giá xếp loại viên chức cuối năm từ hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên.
- Công tác huy động trẻ 5 tuổi: Phần đầu duy trì và huy động đạt chỉ tiêu 96% trẻ 5 tuổi ra lớp và hoàn thành CTGDMNTNT 100% .Trẻ từ 3-5 tuổi đạt từ 60% trở lên.
- Công tác tuyển sinh: Đạt tỷ lệ theo số liệu đã duyệt biên chế cho năm học
- * Chi bộ Đảng+ đoàn thể: Phần đầu kết nạp 01 Đảng viên/năm.
- * GV giỏi: Cấp trường 70%
- * Tham gia và thực hiện các phong trào, các cuộc vận động: CB-GV-NV và học sinh Phần đầu tham gia 100% các phong trào do các cấp tổ chức.
- 100% CB-GV-NV thực hiện tốt các phong trào, các cuộc vận động: ATGT, ANTT, PCCN, VSATTP, VSMT,... THPT-HSTC, Mỗi thầy cô giáo là tấm gương đạo đức, tự học và sáng tạo, Học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức phong cách Hồ Chí Minh,...
- * Chất lượng chăm sóc – nuôi dưỡng:
 - + 100% GV và HS thực hiện CTGDMN
 - + Bé chăm đạt: 69%; Bé ngoan đạt: 31 %.
 - + Sức khỏe bình thường: 92%; SDD Nhẹ và Thấp còi dưới 8%.
 - + 90 % trẻ phát triển toàn diện.
 - +100% GV và HS Khối Lá hoàn thành CTGDMN.
 - + 97% được đảm bảo an toàn, phòng, chống tai nạn thương tích thông tư liên tịch số 13/2016-TTLT-BYT-BGDĐT.
- * Thi đua: Chính quyền: Tập thể hoàn thành tốt nhiệm vụ
- + Chi bộ: Hoàn thành tốt nhiệm vụ. 100% Đảng viên hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên. Hàng năm có 02 Đảng viên hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ.
- + Công đoàn + Chi đoàn: Vững mạnh
- +100% CB-GV-NV HTTNV
- **Giai đoạn 2: Từ năm 2024- 2025:**
- Nâng cao chất lượng giáo dục
- * Cơ sở vật chất: Tham mưu xây dựng phòng học ở hòa an, Tường rào, cổng trường, sân chơi phân hiệu Ma Toan, Xây nhà hiệu bộ, phòng chức năng, kho, sân vườn, mở rộng diện tích đất trường chính.
- * Nâng cao trình độ đào tạo:
 - Trên chuẩn: CBQL: 100%, giáo viên 100% đạt trình độ trên chuẩn.
 - Trình độ lý luận chính trị: 01 Đảng viên đi học trung cấp.
 - 100% GV được xếp loại Khá chuẩn nghề nghiệp GV mầm non trở lên.
 - 100% CBQL được đánh giá xếp loại đạt từ Khá trở lên..
 - 100% CB-GV-NV được đánh giá xếp loại viên chức cuối năm từ hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên.
- * Công tác huy động trẻ 5 tuổi: Phần đầu duy trì và huy động đạt chỉ tiêu 100% trẻ 5 tuổi ra lớp và hoàn thành CTGDMNTNT 100%. Trẻ từ 3-5 tuổi đạt từ 80%.
- Công tác tuyển sinh: Đạt tỷ lệ theo số liệu đã duyệt biên chế cho năm học
- Phần đầu kết nạp 02 Đảng viên
- * GV giỏi: Cấp trường 70%, huyện 20 %, Tỉnh: 10%
- Tham gia và thực hiện các phong trào, các cuộc vận động: CB-GV-NV và học sinh phần đầu tham gia 100% các phong trào do các cấp tổ chức.

- 100% CB-GV-NV thực hiện tốt các phong trào, các cuộc vận động: ATGT, ANTT, PCCN, VSATTP, VSMT,... THPT-HSTC, Mỗi thầy cô giáo là tấm gương đạo đức, tự học và sáng tạo, Học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh,...

* Chất lượng chăm sóc – nuôi dưỡng:

+ 100% GV và HS thực hiện CTGDMN mới

+ Bé chăm đạt: 70%; Bé ngoan đạt: 30 %.

+ Sức khỏe bình thường: 92 %; SDD Nhẹ và Thấp còi dưới 8%.

+ 90-95% trẻ phát triển toàn diện.

+100% GV và HS Khối Lá hoàn thành CTGDMN

+ 100% được đảm bảo an toàn, phòng, chống tai nạn thương tích và được chăm sóc sức khỏe theo thông tư liên tịch số 13/2016-TTLT-BYT-BGDĐT.

* Thi đua: Chính quyền: Tập thể lao động tiên tiến.

+ Chi bộ: Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ. 100% ĐV Hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên. Hàng năm có 02 ĐV hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ.

+ Công đoàn + Chi đoàn: Vững mạnh

+70% CB-GV-NV đạt LĐTT; 20% đạt CSTĐCS.

3. Trách nhiệm của các bộ phận có liên quan.

3.1. Trách nhiệm của hiệu trưởng

- Tổ chức triển khai thực hiện kế hoạch chiến lược đến từng cán bộ, giáo viên, nhân viên trường. Thành lập ban kiểm tra và đánh giá thực hiện kế hoạch trong từng năm học. Cụ thể:

- Chỉ đạo xây dựng và phê duyệt lộ trình cụ thể thực hiện kế hoạch chiến lược chung cho toàn trường.

- Tổ chức đánh giá thực hiện kế hoạch hành động hàng năm của toàn trường và thực hiện kế hoạch chiến lược của toàn trường theo từng giai đoạn phát triển.

3.2. Trách nhiệm của phó hiệu trưởng.

- Thực hiện nhiệm vụ được phân công, giúp hiệu trưởng tổ chức triển khai và chịu trách nhiệm từng phần công việc cụ thể, đồng thời kiểm tra và đánh giá kết quả thực hiện kế hoạch, đề xuất những giải pháp để nâng cao chất lượng giáo dục.

3.3. Trách nhiệm của tổ trưởng chuyên môn.

- Tổ chức thực hiện kế hoạch trong tổ chuyên môn; 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.

- Xây dựng kế hoạch hành động cụ thể theo từng năm, trong đó mỗi hoạt động có nêu rõ mục tiêu cần đạt, kết quả, hiệu quả, tác động, thời gian thực hiện, các nguồn lực thực hiện, người thực hiện.

- Tổ chức và phân công thực hiện hợp lý cho các bộ phận, cá nhân phù hợp với trách nhiệm, quyền hạn và nguồn lực.

- Chủ động xây dựng kế hoạch của tổ chuyên môn, các tổ chức trong nhà trường.

3.4. Trách nhiệm của 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.

3.5. Trách nhiệm của cha mẹ học sinh.

- Hỗ trợ tài chính, cơ sở vật chất, cùng với nhà trường, tuyên truyền vận động các bậc cha mẹ học sinh thực hiện một số mục tiêu của kế hoạch chiến lược.

- Tăng cường giáo dục gia đình, vận động cha mẹ học sinh quan tâm đúng mức đối với con em, tránh việc “khoán trắng” cho nhà trường.

3.6. Trách nhiệm của các tổ chức đoàn thể trong trường.

- Hàng năm xây dựng chương trình hành động thực hiện các nội dung có liên quan trong vấn đề thực hiện kế hoạch chiến lược phát triển nhà trường.

- Tuyên truyền, vận động mọi thành viên của tổ chức mình, thực hiện tốt các nội dung và giải pháp, tham mưu với nhà trường điều chỉnh, bổ sung những nội dung phù hợp để có thể thực hiện tốt kế hoạch chiến lược phát triển nhà trường.

V. KIẾN NGHỊ.

1. Đối với Phòng Giáo dục và Đào tạo huyện Cư Jút

- Phê duyệt kế hoạch chiến lược và tạo điều kiện để nhà trường thực hiện tốt các nội dung theo đúng kế hoạch hoạt động nhà trường, phù hợp với chiến lược phát triển.

- Hỗ trợ, hướng dẫn về cơ chế chính sách, tài chính và nhân lực để thực hiện các mục tiêu của kế hoạch chiến lược.

2. Đối với chính quyền địa phương.

- Hỗ trợ tài chính hoạt động, nguồn nhân lực và cùng với nhà trường thực hiện tốt kế hoạch chiến lược và hoạt động giáo dục.

Nơi nhận:

- PGD-ĐT;
- Lưu: VT.

HIỆU TRƯỞNG



Nguyễn Thị Kim Anh

PHÊ DUYỆT CỦA LÃNH ĐẠO PGD& ĐÀO TẠO