

**KẾ HOẠCH CHIẾN LƯỢC
PHÁT TRIỂN NHÀ TRƯỜNG GIAI ĐOẠN 2025 - 2030****I. GIỚI THIỆU QUÁ TRÌNH PHÁT TRIỂN NHÀ TRƯỜNG**

Căn cứ Thông tư 52/2020/TT- BGDDT ngày 20 tháng 12 năm 2020 của Bộ GD&ĐT ban hành Điều lệ trường mầm non; Thông tư số 19/2018/TT-BGDĐT ngày 22/8/2018 của Bộ trưởng Bộ GD&ĐT quy định về tiêu chuẩn đánh giá chất lượng giáo dục và công nhận đạt chuẩn đối với trường mầm non.

Căn cứ vào tình hình thực tế, trường mẫu giáo Cư K'nia xây dựng phương hướng, chiến lược phát triển Nhà trường giai đoạn 2025 - 2030 và triển khai thực hiện như sau:

Phần 1: THỰC TRẠNG CỦA NHÀ TRƯỜNG**I. PHÂN TÍCH TÌNH HÌNH THỰC TRẠNG 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 Cư K'nia, xã Cư Jút.

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 346 trẻ. Từ khi thành lập đến nay, sau 15 năm, Trường có 13 giáo viên dạy giỏi cấp huyện và 24 cấp trường.

Hàng năm nhà trường tham gia đầy đủ các phong trào do ngành GD tổ chức “Xây dựng môi trường lấy trẻ làm trung tâm, chỉ bộ đạt danh hiệu chi bộ xuất sắc nhiệm vụ 2018.

Chiến lược phát triển nhà trường giai đoạn 2020- 2025 và tầm nhìn đến năm 2030 nhằm định hướng phát triển, xác định mục tiêu chiến lược và các giải pháp chủ yếu trong quá trình vận động và phát triển của nhà trường để đáp ứng yêu cầu đổi mới của xã hội.

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. (Hợp đồng: 01- bảo vệ).

- Các tổ chức đoàn thể: Chi bộ có 15 đảng viên, Chi đoàn có: 08 người.
- Trình độ chuyên môn: 100% đạt chuẩn, trong đó 84 % 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.
- Cán bộ quản lý nhiệt tình, có năng lực lãnh đạo tốt, có uy tín với tập thể.
- Tập thể sư phạm là một khối đoàn kết, có ý thức kỷ luật tốt, có tinh thần tự giác, tích cực tự học tập, bồi dưỡng chuyên môn.
- Đội ngũ giáo viên luôn tâm huyết, nhiệt tình, quan tâm đến việc chăm sóc giáo dục trẻ, được phụ huynh tin tưởng.
- Nhiều giáo viên có bề dày về kinh nghiệm giảng dạy, có nhiều giáo viên trẻ nhiệt huyết và năng lực sư phạm tốt, sử dụng CNTT trong giảng dạy tốt, có nhiều đổi mới sáng tạo và biết ứng dụng PPGD Steam trong GD trẻ. Có nhiều giáo viên dạy giỏi đạt thành tích cao cấp huyện.

*** Về cơ sở vật chất.**

- Tổng số có: 11 phòng học.
- Còn thiếu các phòng chức năng.
- Cơ sở vật chất của nhà trường vẫn đảm bảo nhu cầu dạy và học cơ bản, nhà bếp rộng rãi, nhà vệ sinh thoáng mát, đồ dùng trang thiết bị đầy đủ, môi trường cảnh quan sư phạm xanh, sạch, đẹp.
- Nhà bếp đã được trang bị đầy đủ các loại thiết bị inox, đồ dùng phục vụ cho việc nấu ăn cho trẻ đảm bảo theo yêu cầu theo tiêu chuẩn bếp một chiều.
- Trong các lớp học có đầy đủ tủ đồ dùng dạy học, mỗi phòng học có một ti vi ở trường chính có kết nối Internet hoạt động liên tục, đồ dùng đồ chơi đầy đủ theo Thông tư 01 của Bộ GD&ĐT quy định về đồ dùng đồ chơi tối thiểu cho trẻ MN.

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, nhà hiệu bộ. 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 Cù K'nia đóng trên địa bàn xã Cù Jút 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 xã, phòng Văn hóa và xã hội 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 các cấp lãnh đạo, Chính quyền địa phương, sự đồng thuận của tập thể cán bộ, giáo viên, nhân viên, sự tín nhiệm của cha mẹ trẻ.

- Đội ngũ cán bộ, giáo viên, nhân viên được đào tạo cơ bản, có năng lực chuyên môn và kỹ năng sư phạm khá tốt, có trên 87% giáo viên thành thạo trong việc soạn giảng giáo án, ứng dụng linh hoạt PPGD Steam và ứng dụng CNTT trong GD trẻ, nhiệt tình và có trách nhiệm cao với công việc, 100% đạt trình độ chuẩn trở lên, có 02 GV đang tiếp tục theo học các lớp đào tạo đại học, để nâng cao trình độ đào tạo.

- Đa số phụ huynh của trường đều quan tâm đến trẻ, nhiệt tình phối hợp với nhà trường trong công tác CS&GD trẻ, XD môi trường GD lấy trẻ làm trung tâm.

b. Thách thức.

- Các cuộc cách mạng công nghệ 4.0 đã làm thay đổi thế giới, các nước phát triển đang hướng tới xây dựng “Xã hội thông minh” nhờ sức mạnh trí tuệ nhân tạo AI. Đòi hỏi ngành GD phải linh hoạt áp dụng sự tiến bộ của khoa học công nghệ, để đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu làm chủ khoa học công nghệ. Từ đó cần phải đặt ra vấn đề yêu cầu về trình độ năng lực của giáo viên ngày càng cao, để áp dụng những phương pháp chăm sóc giáo dục tiên tiến, phương tiện dạy học hiện đại, để trẻ được phát triển toàn diện về trí tuệ, thể chất, kỹ năng sống đầy đủ nhất và kịp thời nhất.

- Xã hội ngày càng đòi hỏi cao về chất lượng giáo dục trong thời kỳ hội nhập quốc tế. Công tác chăm sóc, giáo dục trẻ không chỉ phụ thuộc vào nhà trường, mà còn là trách nhiệm phối hợp giữa gia đình, nhà trường và xã hội.

2. Các vấn đề chiến lược.

- Đẩy 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 kiện 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”

- Xây dựng cơ sở vật chất: Xây dựng khu thể chất, nhà vòm, thư viện của bé, phòng âm nhạc, khu vệ sinh của trẻ các phòng học và phòng chức năng, làm rèm và thay thế một số bàn ghế, tủ, máy tính hỏng, quy hoạch hệ thống cây xanh.

- Nhà trường đủ cơ cấu giáo viên, đảm bảo chất lượng. Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên, tăng cường bồi dưỡng và xây dựng đội ngũ cán bộ giáo viên có đủ khả năng thực hiện đổi mới phương pháp chăm sóc giáo dục trẻ, ứng dụng mạnh mẽ CNTT trong quản lý và chăm sóc; ứng dụng PPGD Steam trong HĐGD trẻ, đánh giá trẻ theo hướng phát huy tính tích cực, chủ động sáng tạo của mỗi trẻ.

- Chú trọng xây dựng thương hiệu của từng giáo viên, của nhà trường; tạo môi trường cạnh tranh lành mạnh về chất lượng giáo dục để phát triển nhà trường.

Phần II: KẾ HOẠCH PHÁT TRIỂN NHÀ TRƯỜNG GIAI ĐOẠN 2025 - 2030

I. TỔNG QUAN:

Trường Mẫu giáo Cù K'nia được tách ra từ trường tiểu học Chu Văn An, trên địa bàn xã trên nền tảng phát triển bền vững, luôn được giữ vững là tập thể lao động xuất sắc, xây dựng nhà trường có chất lượng giáo dục tốt, một địa chỉ tin cậy của các bậc phụ huynh và học sinh.

Kế hoạch phát triển nhà trường giai đoạn 2025 - 2030 nhằm xác định rõ định hướng, mục tiêu chiến lược, các giải pháp chủ yếu trong quá trình hoạt động, phát triển, là cơ sở quan trọng cho các quyết sách của Hội đồng trường, hoạt động của lãnh đạo trường, cũng như toàn thể CB, GV, NV và trẻ em trong nhà trường.

Xây dựng và triển khai kế hoạch chiến lược của trường, là hoạt động có ý nghĩa quan trọng trong việc thực hiện Nghị quyết của Chính phủ về đổi mới GDMN. Trường Mẫu giáo Cù K'nia xây dựng ngành giáo dục của xã Cù Jút nói chung phát triển theo kịp yêu cầu phát triển kinh tế, xã hội của xã và của đất nước.

II. MỤC TIÊU CHIẾN LƯỢC

1. Mục tiêu và giải pháp

*** Mục tiêu:**

Căn cứ Thông tư 52/2020/TT-BGDĐT ngày 20/12/2020 của Bộ GD&ĐT ban hành Điều lệ trường mầm non, giúp trẻ em phát triển về thể chất, tình cảm, trí tuệ, thẩm mỹ, hình thành những yếu tố đầu tiên của nhân cách, chuẩn bị cho trẻ em vào lớp một; hình thành và phát triển ở trẻ em những chức năng tâm sinh lý, năng lực và phẩm chất mang tính nền tảng, những kỹ năng sống cần thiết phù hợp với lứa tuổi, khơi dậy và phát triển tối đa những khả năng tiềm ẩn, đặt nền tảng cho việc học ở các cấp học tiếp theo và cho việc học tập suốt đời.

*** Giải pháp:**

- Đảm bảo tối đa về CSVC, trang thiết bị và đội ngũ giáo viên CS&GD trẻ. Sắp xếp và bố trí đủ số lượng giáo viên, đảm bảo cơ cấu giáo viên trên lớp.

- Đảm bảo đủ phòng ăn phòng ngủ cho trẻ, phòng chức năng và các công trình phụ trợ. Trang đầy đủ đồ dùng, đồ chơi thiết bị dạy học theo Thông tư 01/VBHN-BGDĐT ngày 23/3/2015.

- Trang trí lớp học theo độ mở, tiếp tục thực hiện chuyên đề “*Xây dựng trường MN lấy trẻ làm trung tâm*” giai đoạn 2025 - 2030.

- Tiếp tục tích hợp giáo dục kỹ năng sống, bảo vệ môi trường, tiết kiệm năng lượng vào công tác chăm sóc giáo dục trẻ...

- Nâng cao chất lượng và hiệu quả GD toàn diện, đặc biệt là chất lượng GD đạo đức và chất lượng văn hoá. Đổi mới phương pháp CS&GD trẻ, đánh giá trẻ, ứng dụng PPGD Steam. Thường xuyên kiểm tra các hoạt động chuyên môn trong nhà trường. Đẩy mạnh hoạt động kiểm định chất lượng giáo dục, tổ chức bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ, giáo viên làm công tác kiểm định chất lượng giáo dục. Tổ chức thực hiện chương trình bồi dưỡng thường xuyên cho cán bộ, giáo viên trong trường.

- Đổi mới quản lý cách chăm sóc giáo dục trẻ. Từ đó thôi thúc giáo viên phải tự học, tự bồi dưỡng, chủ động tìm tòi, áp dụng các phương pháp chăm sóc giáo dục trẻ hiện đại vào bài giảng của mình, từ đó để nâng cao chất lượng giáo dục, phát triển tối đa những phẩm chất và năng lực ở từng trẻ.

- Chú trọng tổ chức tốt các HĐ trải nghiệm, tổ chức các ngày hội, ngày lễ, tăng cường hoạt động giao lưu giữa các lớp, các khối, tổ chức các hội thi để trẻ có cơ hội thể hiện năng khiếu của bản thân, cho trẻ giữ gìn vệ sinh trong ngoài lớp cùng cô, chăm sóc cây và hoa, thăm quan dã ngoại trong và ngoài địa phương.

- Kiện toàn cơ cấu tổ chức, phân công bố trí cán bộ giáo viên hợp lý, phát huy năng lực, sở trường của từng CB, GV phù hợp với yêu cầu.

- Tổ chức các hoạt động theo hướng lấy trẻ làm trung tâm, phát huy tính tích cực, chủ động, sáng tạo của trẻ.

+ Đối với trẻ: Huy động trẻ nhà trẻ trong độ tuổi tuyển sinh ra lớp đạt 85% trở lên, trẻ trong độ tuổi MG ra lớp đạt 100%, trẻ 5 tuổi hoàn thành chương trình giáo dục mầm non, tổ chức tốt công tác nuôi ăn bán trú.

+ Đối với giáo viên: Thực hiện các chỉ tiêu về chuyên đề, dạy tốt, hội giảng, thao giảng, dự giờ, phong trào thi giáo viên dạy giỏi các cấp, phong trào viết sáng kiến kinh nghiệm, phong trào thi đua...

- Thực hiện chương trình, kế hoạch giáo dục.

- Thực hiện đổi mới phương pháp chăm sóc trẻ.

- Thực hiện mục tiêu phổ cập GDMN đúng độ tuổi.

- Bồi dưỡng cho cán bộ, giáo viên kiến thức và kỹ năng tuyên truyền với các bậc cha mẹ trẻ và cộng đồng về công tác giáo dục trẻ.

2. Đội ngũ cán bộ, giáo viên.

Xây dựng đội ngũ CB, GV, NV đủ về số lượng, có tư tưởng chính trị, phẩm chất đạo đức tốt, có năng lực chuyên môn khá giỏi, có trình độ tin học, có phong cách sư phạm mẫu mực, tận tụy yêu nghề mến trẻ, đoàn kết thống nhất hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ của trường. Cụ thể:

- Đối với cán bộ quản lý: 100% CBQL có trình độ CM đại học, có chứng chỉ ngoại ngữ và tin học cơ bản. Kết quả đánh giá chuẩn Hiệu trưởng, Phó Hiệu trưởng hằng năm đều được xếp loại tốt và khá.

- Đối với giáo viên: 95% GV của trường có trình độ đào tạo trên chuẩn, ứng dụng thành thạo CNTT vào giảng dạy, 100% giáo viên có chứng chỉ ngoại ngữ; đều được đánh giá chuẩn nghề nghiệp từ loại khá trở lên, trong đó có 100% giáo viên được xếp loại tốt; 100% giáo viên đều xếp loại khá, tốt về chuyên môn nghiệp vụ, không có giáo viên xếp loại ĐYC; 20% giáo viên đạt giáo viên dạy giỏi cấp cơ sở trở lên; 100% giáo viên được xếp loại khá, giỏi về bồi dưỡng thường xuyên.

- Chỉ tiêu về giáo viên - nhân viên

Năm học	Hiệu trưởng	Phó hiệu trưởng	Giáo viên	Nhân viên	Ghi chú
2025-2026	1	2	24	3	
2026-2027	1	2	24	3	
2027-2028	1	2	24	3	
2028-2029	1	2	24	3	
2029-2030	1	2	24	3	

3. Học sinh.

- Quy mô phát triển

Năm học	TS lớp	TSHS	Khối mầm	Khối chồi	Khối lá
2025-2026	11	346	45	136	165
2026-2027	10	285	45	110	130
2027-2028	10	280	45	110	125
2028-2029	10	280	45	100	135
2029-2030	10	260	30	100	110

IV. CÁC GIẢI PHÁP THỰC HIỆN.

1. Giải pháp chung.

- Tăng cường công tác tuyên truyền, giáo dục, nhằm nâng cao nhận thức, trách nhiệm của cán bộ, giáo viên, nhân viên nhà trường về vai trò, vị trí và sự cần thiết phải đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục và đào tạo, nhằm phát huy sức mạnh tổng hợp của tập thể sư phạm đối với sự nghiệp phát triển nhà trường.

- Bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ cho giáo viên bằng nhiều biện pháp: Tham gia học tập, nâng cao trình độ chuyên môn trên chuẩn, dự các lớp bồi dưỡng nghiệp vụ hè, dự thao giảng cụm, trường, dự giờ đồng nghiệp, tổ chức và tham gia hội thi giáo viên dạy giỏi các cấp, đăng ký tiết dạy tốt, học tốt...

- Phân đấu 100% giáo viên đạt chuyên môn loại tốt, hạn chế giáo viên đạt loại khá và không có giáo viên đạt yêu cầu và không đạt yêu cầu.

- Đổi mới quản lý, đồng bộ tất cả các phần mềm quản lý hiện có, tham khảo để áp dụng một phần mềm quản lý nhà trường chung cho tất cả các mặt hoạt động, để tiến tới rút ngắn hồ sơ giáo viên, xây dựng Website của trường và duy trì hoạt động thường xuyên.

- Tạo môi trường làm việc vui vẻ, thoải mái, đoàn kết và văn minh, để tất cả cán bộ, giáo viên, nhân viên được phát huy hết năng lực, sở trường trong công việc của mình, nhằm nâng cao hiệu suất lao động, góp phần thúc đẩy chất lượng giáo dục của nhà trường ngày càng phát triển.

- Đẩy mạnh công tác quy hoạch, xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên đủ về số lượng, hợp lý về cơ cấu, có chất lượng cao, bảo đảm đủ các chuẩn về chính trị và chuyên môn theo quy định của Bộ GD&ĐT.

- Xây dựng môi trường sư phạm ở trường học trước hết là XD đội ngũ CB, GV, khung cảnh nhà trường, nề nếp học tập, sinh hoạt. Mỗi cô giáo không chỉ chăm sóc trẻ bằng những hiểu biết của mình, mà còn tích cực tìm ra các biện pháp GD trẻ sáng tạo để dạy trẻ. Do vậy Hiệu trưởng nhà trường cần tạo dựng thành một tập thể giáo viên luôn đoàn kết, tích cực tự bồi dưỡng, tự học tập và làm theo tấm gương đạo đức của HCM một cách sáng tạo cho trẻ và phụ huynh noi theo.

- Bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên bằng nhiều hình thức: Dự giờ, hội giảng, thi GVG, chuyên đề, trao đổi học tập kinh nghiệm... Phát động các phong trào thi đua dạy tốt, học tốt, có phần thưởng khích lệ và góp ý rút kinh nghiệm, để giáo viên khắc phục những tồn tại và phát huy thành tích đạt được. Thường xuyên bồi dưỡng lực lượng cán bộ kế cận và lực lượng cốt cán của nhà trường, thông qua thực tiễn công tác và tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng do cấp trên tổ chức.

- Thực hiện QCDC trong nhà trường, công bằng trong phê bình, thi đua khen thưởng theo kế hoạch, giải quyết những vướng mắc trong nội bộ CB, GV, NV trên cơ sở bình đẳng. Giải quyết kịp thời và đầy đủ các chế độ chính sách cho CB, GV, NV, tạo điều kiện cho CB, GV yên tâm công tác. Tạo bầu không khí làm việc trong nhà trường đồng thuận, phát huy vai trò gương mẫu trong lãnh đạo, tạo khối đoàn kết nhất trí cùng nhau hoàn thành xuất sắc mọi nhiệm vụ đề ra.

- Phát huy vai trò cá nhân, luôn gương mẫu đi đầu trong mọi công việc. Từng bước hoàn thiện bản thân đáp ứng yêu cầu thời đại công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế.

2. Giải pháp cụ thể.

2.1. Thể chế và chính sách.

- Xây dựng cơ chế tự chủ và tự chịu trách nhiệm về tổ chức bộ máy, nhân sự, tài chính và quy chế chi tiêu nội bộ theo hướng phát huy nội lực, khuyến khích phát triển cá nhân và tăng cường hợp tác với bên ngoài.

- Hoàn thiện hệ thống các quy định, quy chế về mọi hoạt động trong nhà trường mang tính đặc thù của trường đảm bảo sự thống nhất.

2.2. 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.

2.3. 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 2020-2025.

- 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.

2.4. 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.

2.5. Cơ sở vật chất.

- Tham mưu với các cấp lãnh đạo tu sửa, xây dựng mới một số phòng chức năng.
- 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.

2.6. Nguồn lực tài chính.

- Xây dựng kế hoạch phát triển hàng năm cho tổ chuyên môn và nhà trường.
- Xây dựng cơ chế tài chính theo hướng tự chủ hóa hạch toán, minh bạch các nguồn thu chi.

- Tham mưu với 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.

2.7. 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.

2.8. 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: 2020-2021: 10 đảng viên, phấn đấu đến năm 2024: 12 đảng viên, đến năm 2025: 14 đảng viên và phấn đấu đến năm 2030: 20 đảng viên.

2.9. 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.

V. 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.

- Nâng cao chất lượng giáo dục, đạt trường đạt chuẩn quốc gia mức độ 1 .

* Cơ sở vật chất: Xây dựng đầy các khối phòng học, phòng chức năng đảm bảo công tác dạy và học. Mua sắm trang thiết bị theo thông tư 02/BDG-ĐT bổ sung cho các lớp.

* Nâng cao trình độ đào tạo:

- Trên chuẩn: CBQL: 100%; GV: 100%;

- 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: Phấn đấu duy trì và huy động đạt chỉ tiêu 100% trẻ 5 tuổi ra lớp và hoàn thành CTGDMNTNT. Trẻ từ 3-5 tuổi đạt từ 80% trở lên

* Công tác tuyển sinh: Tuyển sinh đạt tỷ lệ duyệt biên chế cho năm học.

* Chi bộ Đảng: Phấn đấu kết nạp 05 Đảng viên.

* GV giỏi: Cấp trường 70%.

* Tham gia và thực hiện các phong trào, các cuộc vận động: CB-GV-NV và học sinh Phấn đấu 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 50%, bé ngoan: 50%.

+ Sức khỏe bình thường: 92%; SDD Nhẹ và Thấp còi 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 hoàn thành tốt nhiệm vụ.

+ Chi bộ: Hoàn thành tốt 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.

+100% CB-GV-NV hoàn thành tốt nhiệm vụ.

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 văn 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.

VI. KIẾN NGHỊ.

1. Đối với UBND xã Cư Jút

- Quan tâm đầu tư nguồn kinh phí, đẩy nhanh tiến độ hoàn thành công trình XD cơ sở vật chất cho nhà trường như sửa chữa 10 phòng học, nhà vệ sinh, tường rào, cổng trường sân chơi ở phân hiệu Ma Toan, xây mới nhà hiệu bộ, phòng chức năng cho nhà trường sử dụng đảm bảo kế hoạch đã đề ra. Đồng thời trang bị đầy đủ cơ sở vật chất cho nhà trường.

- Tạo điều kiện cho nhà trường thực hiện công tác với phụ huynh học sinh có ý thức trách nhiệm và phối hợp thực hiện công tác chăm sóc và giáo dục trẻ.

2. Đối với Phòng Văn hoá - Xã hội:

- Thường xuyên quan tâm theo dõi chỉ đạo, hỗ trợ nhà trường hoàn thành tốt, xuất sắc nhiệm vụ theo mục tiêu đã đề ra.

- Tạo điều kiện cho CBQL, giáo viên, nhân viên tham gia học các lớp bồi dưỡng QLGD; Tổ chức các chuyên đề, bồi dưỡng nghiệp vụ cho CBQL, giáo viên, nhân viên được tham gia học tập, bồi dưỡng.

- Quan tâm quy hoạch, đào tạo, phê duyệt, tuyển dụng đội ngũ đảm bảo đủ cơ cấu và số lượng CBQL, giáo viên, nhân viên cho nhà trường.

Trên đây là phương hướng, chiến lược phát triển trường mẫu giáo Cư K'nia giai đoạn 2025 - 2030, đồng thời đã được thông qua Cấp uỷ, Chi bộ Đảng, Hội đồng trường, tập thể Hội đồng sư phạm nhà trường và các bộ phận, cá nhân thực hiện tốt kế hoạch này./.

Nơi nhận:

- UBND xã, Phòng VH-XH xã;
- CB, GV, NV trong trường (để t/h);
- Lưu: VT, trang Website nhà trường./.

HIỆU TRƯỞNG



Nguyễn Thị Kim Anh

