

UBND HUYỆN CHÂU THÀNH  
TRƯỜNG TIỂU HỌC HÒA TÂN 2

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

Số: /KH-THHT2

Châu Thành, ngày 15 tháng 9 năm 2023

**KẾ HOẠCH**  
**CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN NHÀ TRƯỜNG**  
**GIAI ĐOẠN 2023-2028 VÀ TẦM NHÌN ĐẾN NĂM 2030**

Căn cứ Luật Giáo dục số 43/2019/QH14 ngày 14 tháng 6 năm 2019;  
Thông tư 28/2010/TT-BGDĐT ngày 04/9/2020 ban hành Điều lệ trường tiểu học;  
Nghị quyết số 88/2014/QH13 ngày 28/11/2014 về Đổi mới chương trình, sách giáo khoa giáo dục phổ thông;

Thông tư số 32/2018/TT-BGDĐT ngày 26/12/2018 của Bộ GDĐT, ban hành CTGDPT;

Thông tư 14/2018/TT-BGDĐT ngày 20 tháng 7 năm 2018 Thông tư Ban hành quy định chuẩn hiệu trưởng cơ sở giáo dục phổ thông;

Thông tư 20/2018/TT-BGDĐT ngày 22 tháng 8 năm 2018 Thông tư Ban hành quy định chuẩn nghề nghiệp giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông;

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

Căn cứ Thông tư số 16/2017/TT- BGDĐT ngày 12 tháng 7 năm 2017 của Bộ Giáo dục và Đào tạo, Hướng dẫn danh mục khung vị trí việc làm và định mức số lượng người làm việc trong các cơ sở giáo dục phổ thông công lập;

Căn cứ vào tình hình thực tế của địa phương, nhà trường. Ban biên soạn xây dựng kế hoạch chiến lược phát triển nhà trường giai đoạn 2023-2028 và tầm nhìn đến năm 2030 cụ thể như sau:

**I. MỤC ĐÍCH YÊU CẦU**

Kế hoạch chiến lược phát triển giáo dục nhà trường giai đoạn 2023 -2028 tầm nhìn đến năm 2030 nhằm xác định rõ định hướng, mục tiêu chiến lược và các giải pháp chủ yếu trong quá trình xây dựng và phát triển;

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

Tổ chức và triển khai kế hoạch chiến lược của trường Tiểu học Hòa Tân 2 là hoạt động có ý nghĩa quan trọng, thiết thực trong việc thực hiện Nghị quyết đại hội Đảng bộ xã Hòa Tân nhiệm kỳ 2020-2025, Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 của Ban chấp hành Trung ương Đảng về đổi mới căn bản Giáo dục và Đào tạo.

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

## **II. ĐẶC ĐIỂM, TÌNH HÌNH NHÀ TRƯỜNG**

Trường Tiểu học Hòa Tân 2 đóng trên địa bàn ấp Hòa Hiệp xã Hòa Tân, kinh tế phát triển mức trung bình khá do người dân chủ yếu làm nghề nông. Trình độ dân trí mức khá, được sự quan tâm, chăm lo của toàn xã hội nên việc huy động các nguồn lực tạo môi trường giáo dục cũng thuận lợi tương đối cho nhà trường. Trong những năm qua, nhà trường từng bước được xây dựng và phát triển đi lên. Nhà trường đã được sự quan tâm lãnh chỉ đạo của Ủy ban nhân dân Huyện, Phòng GDĐT huyện Châu Thành; Đảng ủy, Hội đồng nhân dân, UBND xã Hòa Tân. Ngoài ra, còn được sự quan tâm phối hợp của cha mẹ học sinh trong việc giáo dục và xây dựng nhà trường; cùng với tinh thần đoàn kết thống nhất, quyết tâm phấn đấu cho sự nghiệp giáo dục của tập thể hội đồng sư phạm đã đưa nhà trường vượt qua nhiều khó khăn, hoàn thành tốt các nhiệm vụ của từng năm học và đạt được nhiều thành tích trong các phong trào khác do ngành và địa phương phát động.

Cơ sở vật chất của nhà trường từng bước được hoàn thiện: Khối phòng học với 16 phòng học (16 phòng đảm bảo cho mỗi lớp một phòng học riêng). Ngoài ra trường còn có 1 phòng Tin học, 1 phòng Mỹ thuật (Thiếu 1 phòng Ngoại ngữ); khối phòng thư viện – thiết bị đảm bảo theo đúng quy định. Trong nhiều năm qua, nhà trường đã tổ chức khá tốt hoạt động dạy và học, hoạt động giáo dục ngoài giờ lên lớp, đạt được nhiều thành tích trong việc duy trì sĩ số và chất lượng đại trà với tỉ lệ học sinh xuất sắc... khá cao. Công tác xã hội hóa trong giai đoạn 2018-2023 được tiến hành thường xuyên và đạt được nhiều kết quả tốt; nhà trường đã huy động được mọi sự quan tâm của xã hội

vào các hoạt động giáo dục của nhà trường. Nhiều năm liền trường đạt danh hiệu “Tập thể lao động tiên tiến”.

### **1. Điểm mạnh**

- Đội ngũ cán bộ giáo viên công nhân viên nhà trường có 30 người (trong biên chế 28) trong đó: BCH: 2; giáo viên: 23; nhân viên: 3. Hợp đồng lao động theo Nghị định số 111/2022/NĐ-CP 02 hợp đồng (1 bảo vệ và 1 tạp vụ).

- Trình độ chuyên môn, năng lực sư phạm: Trình độ Đại học sư phạm: 24; Trình độ Cao đẳng sư phạm: 1. Có 100% CBGV trình độ tay nghề vững vàng.

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

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

- Chất lượng học sinh: hằng năm, có nhiều chuyển biến tích cực trên tất cả các lĩnh vực năng lực, phẩm chất và chất lượng học tập các môn học.

- Về quy mô trường lớp, học sinh: Hằng năm trường đã huy động đạt 100% số trẻ trong độ tuổi đến trường, trẻ 6 tuổi vào lớp 1; không có học sinh bỏ học, tỉ lệ hoàn thành chương trình tiểu học đạt 100%.

- Chất lượng giáo dục đại trà và chất lượng mũi nhọn học sinh giỏi ngày càng được nâng cao.

- Đội ngũ giáo viên khá đầy đủ, có trình độ chuyên môn cao.

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

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

\* Trường nhiều năm liền trường đạt danh hiệu "Tập thể lao động tiên tiến"

## **2. Hạn chế:**

- Đội ngũ nhà trường nhiều năm liền thiếu theo định biên. Hằng năm, thường xuyên có sự biến động đội ngũ nên rất khó khăn trong việc bố trí, phân công chuyên môn đặc biệt là công tác bồi dưỡng đội ngũ.

- Một số ít gia đình chưa thực sự quan tâm đến việc phối hợp với nhà trường trong giáo dục, rèn luyện kỹ năng sống cho học sinh.

## **3. Thời cơ:**

- Được sự quan tâm của cấp ủy Đảng và chính quyền địa phương, được sự chỉ đạo sát sao của lãnh đạo Phòng Giáo dục Đào tạo huyện Châu Thành; sự ủng hộ của quần chúng nhân dân trên địa bàn xã Hòa Tân.

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

- 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.

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

- Đảng và Nhà nước khẳng định giáo dục đào tạo là quốc sách hàng đầu, đầu tư cho giáo dục là đầu tư cho phát triển. Địa phương Ủy ban nhân dân xã Hòa Tân đã quan tâm, đầu tư đúng mức cho các nhà trường trên địa bàn xã.

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

## **4. Thách thức:**

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

- Đòi hỏi ngày càng cao về chất lượng giáo dục của cha mẹ học sinh và xã hội trong thời kỳ hội nhập; Đảm bảo đạt mục tiêu của Chương trình giáo dục phổ thông 2018.

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

- Khả năng sáng tạo của cán bộ, giáo viên, công nhân viên.
- Đảm bảo đón đầu sự phát triển của giáo dục trong tương lai.
- Nhu cầu đổi mới mà bắt đầu bằng đổi mới tư duy.
- Công bố chất lượng và thương hiệu của trường.

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

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

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

- Tăng cường đổi mới PPDH (UDCNTT trong giảng dạy; đổi mới HĐGD, Hình thức dạy học,...).

- Ưu tiên đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy và học.
- Làm tốt hơn nữa công tác xã hội hóa giáo dục.

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

### **1. Tâm nhìn.**

Trường Tiểu học Hòa Tân 2 phần đầu là một trường chuẩn mực và năng động, là nơi đào tạo học sinh thành những con người sống có trách nhiệm, lòng nhân ái, hoà nhập tốt với cộng đồng và luôn có khát vọng vươn lên.

### **2. Sứ mệnh.**

Tạo dựng được môi trường học tập nề nếp, kỷ cương có chất lượng để mỗi học sinh đều có cơ hội phát triển năng lực và tư duy sáng tạo; luôn tự hào về ngôi trường của mình; để trường Tiểu học Hòa Tân 2 là: “Trường học hạnh phúc”

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

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

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

## **1. Mục tiêu.**

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

Là trường có chất lượng giáo dục đứng trong tốp giữa của huyện Châu Thành.

## **2. Chỉ tiêu.**

### **2.1. Đội ngũ cán bộ, giáo viên.**

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

- 100% có trình độ đào tạo đạt chuẩn đào tạo theo Luật Giáo dục 2019 vào cuối năm 2024.

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

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

### **2.2. Học sinh**

- Xây dựng phương pháp tự học tập rèn luyện, chủ động, sáng tạo, phát huy tính tích cực của học sinh. rèn luyện kỹ năng sống của công dân thời hiện đại.

- Duy trì thường xuyên tỷ lệ học sinh hoàn thành chương trình lớp học, cấp học 100% trở lên .

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

### **2.3. Cơ sở vật chất.**

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

- Tăng cường các trang thiết bị dạy học theo hướng hiện đại, phù hợp với yêu cầu đổi mới phương pháp, nâng cao chất lượng dạy học; bài trí phòng học sinh động kích thích hứng thú học tập của học sinh.

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

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



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

Năm học	Số lớp	Số phòng học	Số phòng chức năng											
			BGH	VP	TV	ÂN	MT	TH	Y Tế	T Bị	TT	NN	BV	ĐN
2023 - 2024	16	16	2	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0
2024 - 2025	16	16	2	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0
2025 - 2026	16	16	2	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1
2026 - 2027	16	16	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2027 - 2028	16	16	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2028 - 2029	16	16	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2029 - 2030	16	16	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

**c. Dự kiến đất cần mở rộng theo quy định (10 m<sup>2</sup>/HS) đến:**

+ Năm 2023 là: 10,274m<sup>2</sup>

+ Năm 2030 là: 6,749m<sup>2</sup>. Xóa điểm Giồng Nổi ấp Hòa An 3,525m<sup>2</sup> (không có học sinh để mở lớp. Xây dựng thêm 8 phòng chức năng dự kiến năm 2024.

**2. chương trình hành động cụ thể**

**2.1. Nâng cao chất lượng và hiệu quả công tác giáo dục học sinh.**

Nâng cao chất lượng và hiệu quả giáo dục toàn diện, đặc biệt là nâng cao chất lượng xếp loại từng môn học và hoạt động giáo dục; mức độ hình thành và phát triển năng lực, phẩm chất cho học sinh.

Đổi mới phương pháp dạy học và đánh giá học sinh phù hợp với mục tiêu, nội dung chương trình và đối tượng học sinh.

Đổi mới các hoạt động giáo dục, hoạt động tập thể, gắn học với hành, lý thuyết với thực tiễn; giúp học sinh có được những kỹ năng sống cơ bản.

Mở các chuyên đề, hội thảo cấp trường về các nội dung như: Ứng dụng CNTT trong dạy học; dạy học các môn học văn hoá tích hợp với giáo dục đạo đức, giáo dục bảo vệ môi trường; dạy học bằng phương pháp bàn tay nặn bột; đánh giá học sinh; trao đổi kinh nghiệm tổ chức các hoạt động trải nghiệm, v.v .....

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

\* Thời gian thực hiện: Hằng năm đều phải thực hiện.

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



Nguồn nhân lực (Đội ngũ) đáp ứng với yêu cầu của chương trình Giáo dục phổ thông mới 2018 phải đảm bảo về:

- Số lượng vị trí việc làm giáo viên.
- Chất lượng đội ngũ
- Dự kiến đến năm 2028 số giáo viên cần bổ sung là 10. Trong đó có 8 giáo viên nghỉ hưu, 01 giáo viên Tin học và 01 giáo viên Âm nhạc.
- Căn cứ vào dự báo hằng năm để có kế hoạch tham mưu với cấp có thẩm quyền và lựa chọn tuyển dụng hợp đồng thời vụ cho đảm bảo đội ngũ. Thực hiện tốt các giải pháp sau:

*\* Nhóm giải pháp 1: Phát triển số lượng, cơ cấu đội ngũ CBGVNV đảm bảo thực hiện chương trình giáo dục phổ thông mới 2018.*

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

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

- Số lượng nhân sự được UBND huyện điều động, phân bổ về chưa đảm bảo tỷ lệ và cơ cấu, Hiệu trưởng có kế hoạch tuyển chọn từ nguồn giáo sinh sư phạm mới ra trường chưa được biên chế hoặc đội ngũ giáo viên đã nghỉ hưu có sức khỏe và năng lực chuyên môn tốt để hợp đồng trường.

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

- Bồi dưỡng phẩm chất đạo đức và tư tưởng chính trị cho đội ngũ giáo viên: Triển khai, quán triệt sâu rộng các đợt học tập chính trị, học tập các Chỉ thị, Nghị quyết của Đảng và pháp luật của Nhà nước.

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

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

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

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

Đặc biệt coi trọng tinh thần tự giác, ý thức trách nhiệm trong việc tự học, tự bồi dưỡng nhằm nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ để đáp ứng với nhiệm vụ mới

của giáo dục. Luôn coi trọng kết quả chất lượng giáo dục, lấy học sinh làm thước đo cuối cùng để đánh giá chất lượng và sự cố gắng của đội ngũ giáo viên.

Trong quá trình bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ, phẩm chất đạo đức của người thầy phải được coi trọng. Trong bất cứ hoàn cảnh nào, người thầy phải xứng đáng là tấm gương sáng cho học sinh noi theo. Phải xây dựng thói quen làm việc có kỷ cương, nề nếp, lương tâm, trách nhiệm. Thông qua bồi dưỡng tư tưởng chính trị cho thầy cô giáo có niềm tự hào gắn bó với nghề, với trường để tạo động lực phát triển nhà trường. Hàng năm, nhà trường kết hợp với tổ chức công đoàn cho giáo viên nghiên cứu luật giáo dục, luật viên chức. Hiệu trưởng xây dựng hòm thư góp ý để kịp thời điều chỉnh các hành vi thiếu chuẩn mực của giáo viên.

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

- Chỉ đạo bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ đáp ứng chương trình GDPT 2018.

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

+ Chỉ đạo thực hiện bồi dưỡng định kì, bồi dưỡng thường xuyên trong hè.

+ Bồi dưỡng các kỹ năng sư phạm.

+ Bồi dưỡng năng lực chuyên môn cho giáo viên

**\* Các biện pháp thực hiện:**

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

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

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

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

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

Người quản lý cần xác định rõ nhiệm vụ, tầm quan trọng của tổ chuyên môn trong nhà trường. Nhiệm vụ của tổ chuyên môn là xây dựng kế hoạch hoạt động chung của tổ, hướng dẫn và xây dựng kế hoạch cá nhân của tổ viên theo kế hoạch dạy học, phân phối chương trình và các quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo; tổ chức bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ, tổ chức kiểm tra đánh giá chất lượng thực hiện nhiệm vụ của

giáo viên theo kế hoạch của nhà trường; đề xuất khen thưởng kỷ luật đối với giáo viên. Nề nếp sinh hoạt của tổ chuyên môn ít nhất là 2 lần/tháng. Nội dung và hình thức sinh hoạt góp phần đảm bảo kỷ cương nề nếp và đổi mới phương pháp dạy học nhằm nâng cao chất lượng dạy học.

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

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

\* Người phụ trách: Cấp Ủy, HT, P HT, BCH Công đoàn, Tổ trưởng chuyên môn.

\* Thời gian thực hiện: Hằng năm, đều phải thực hiện.

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

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

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

Tích cực tham mưu với cấp uỷ đảng, chính quyền địa phương (Trúng, đúng, phù hợp), làm tốt công tác tuyên truyền, huy động mọi nguồn lực từ các cấp, các ngành, các tổ chức, cá nhân để tăng cường cơ sở vật chất cho nhà trường (xây mới 8 chức năng) và tăng cường trang thiết bị dạy học đáp ứng với nhu cầu dạy học của CTGDPT 2018.

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

Xây dựng cơ sở vật chất, trang thiết bị giáo dục theo hướng chuẩn hoá, hiện đại hoá. Bảo quản và sử dụng hiệu quả, lâu dài.

\* Người phụ trách: HT, P HT, Kế toán, BĐDCMHS; GVNV.

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

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

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

Duy trì và phát huy hơn nữa tác dụng Website của trường.

\* Người phụ trách: HT, P HT, tổ trưởng chuyên môn, giáo viên tin học, giáo viên Tổng phụ trách Đội.

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

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

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

- Nguồn lực tài chính:

+ Ngân sách Nhà nước.

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

- Nguồn lực vật chất:

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

- + Trang thiết bị giảng dạy, công nghệ phục vụ dạy - học.
- Nguồn lực trí lực:
- + Tăng cường phối kết hợp với các tổ chức, đoàn thể, cá nhân và CMHS trong tổ chức các hoạt động giáo dục.
- + Biết lắng nghe và chia sẻ sự đóng góp của cộng đồng với nhà trường.
- \* Người phụ trách: HT, P HT, BCH Công đoàn, Hội CMHS.
- \* Thời gian thực hiện: Thực hiện liên tục hằng năm.

### **6. Xây dựng thương hiệu**

Xây dựng thương hiệu và tín nhiệm của xã hội đối với Nhà trường bằng cách tuyên truyền rộng rãi đến nhân dân địa phương những thành tích mà nhà trường đã đạt được; thông qua các cuộc họp phụ huynh; các diễn đàn mà nhà trường có tham gia. Vấn đề có liên quan đến giáo dục (Để xã hội ghi nhận và tín nhiệm thì minh chứng rõ nhất và thuyết phục nhất là chất lượng giáo dục).

Tiếp tục xác lập tín nhiệm thương hiệu đối với từng cán bộ giáo viên, CNV, học sinh và CMHS.

Đẩy mạnh tuyên truyền, xây dựng 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.

Yêu cầu mỗi thành viên trong nhà trường đều nêu cao tinh thần làm chủ, chủ động nắm bắt và tuyên truyền những tin tức tích cực nhất nhằm xây dựng thương hiệu cho nhà trường trong nhân dân, trên trang web của trường.

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

#### **1. Phổ biến kế hoạch chiến lược**

Kế hoạch chiến lược được phổ biến rộng rãi tới toàn thể cán bộ giáo viên, NV nhà trường, phòng GDĐT Châu Thành, Hội CMHS, học sinh và các tổ chức cá nhân quan tâm đến nhà trường (Công khai và phổ biến tới các đối tượng từ 15/9/2023 đến hết ngày 15/10/2023).

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

#### **2. Tổ chức**

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

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

- *Giai đoạn 1: từ năm 2023-2025:*

+ Phân đầu đảm bảo các điều kiện để được công nhận trường đạt chuẩn quốc gia mức độ 2, đơn vị đạt chất lượng giáo dục cấp độ 3. Phân đầu đơn vị đạt danh hiệu LĐXS.

+ Nâng cấp sân chung, sân chơi, bãi tập đảm bảo sạch, đẹp, an toàn.

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

+ Xây dựng 8 phòng chức năng.

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

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

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

Năm học 2023-2024: 0 giáo viên; 0 nhân viên.

Năm học 2024-2025: 3 giáo viên; 0 nhân viên.

- *Giai đoạn 2: từ năm 2025-2028:*

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

+ Trường đạt tập thể LĐXS.

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

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

Năm học 2025-2026: 1 giáo viên; 0 nhân viên.

Năm học 2026-2027: 2 giáo viên; 0 nhân viên.

Năm học 2027-2028: 2 giáo viên; 0 nhân viên.

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

Tiếp tục tham mưu với các cấp (Đặc biệt là chính quyền địa phương xã Hòa Tân); làm tốt công tác XHHGD để tăng cường CSVC (trang thiết bị dạy học hiện đại) cho nhà trường đáp ứng với quy mô trường lớp, học sinh và đáp ứng với sự đổi mới giáo dục phổ thông giai đoạn tiếp theo; hoàn thành, đánh giá tổng kết việc thực hiện chiến lược giai đoạn 2023-2028.

#### **4. Trách nhiệm thực hiện.**

##### **- Đối với Hiệu trưởng**

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

##### **- Đối với Phó Hiệu trưởng**

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

##### **- Đối với Tổ trưởng chuyên môn**

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

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

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

## **VI. KẾT LUẬN**

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

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

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

***Nơi nhận:***

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

**HIỆU TRƯỞNG**

**Huỳnh Tấn Hải**