

Số: 81/KH-THCS

Yên Phú, ngày 10 tháng 10 năm 2021

KẾ HOẠCH

Phát triển đội ngũ giáo viên, nhân viên, cán bộ quản lý

Giai đoạn: 2021 - 2026

I. CĂN CỨ XÂY DỰNG KẾ HOẠCH

- Căn cứ Luật Giáo dục 2019; Thông tư số 32/2020/TT-BGDĐT ngày 15 tháng 9 năm 2020 về ban hành Điều lệ trường trung học cơ sở, trường trung học phổ thông và trường phổ thông có nhiều cấp học; Thông tư số 32/2018/TT-BGDĐT ngày 26 tháng 12 năm 2018 của Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành chương trình giáo dục phổ thông; Thông tư số 16/2017/TT-BGDĐT ngày 12/07/9/2017 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; Thông tư số 14/2018/TT-BGDĐT ban hành quy định chuẩn Hiệu trưởng cơ sở giáo dục phổ thông; Thông tư số 20/2018/TT-BGDĐT ngày 22/8/2018 của Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành quy định chuẩn nghề nghiệp giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông; Thông tư số 29/2017/TT-BGDĐT ngày 30/11/2017 của Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành quy chế xét thăng hạng chức danh nghề nghiệp giáo viên; Thông tư số 18/2018/TT-BGDĐT ngày 22/8/2018 của Bộ Giáo dục và Đào tạo quy định về kiểm định chất lượng giáo dục và công nhận đạt chuẩn quốc gia đối với trường THCS, THPT và trường phổ thông có nhiều cấp học; Thông tư số 28/2009/TT-BGDĐT ngày 21 tháng 10 năm 2009 của Bộ Giáo dục và Đào tạo quy định về chế độ làm việc đối với giáo viên phổ thông; Quyết định số 2084/QĐ-BGDĐT ngày 27/7/2020 của Bộ GDĐT về việc Ban hành Khung kế hoạch thời gian năm học đối với giáo dục mầm non, giáo dục phổ thông và giáo dục thường xuyên áp dụng từ năm học 2020- 2021; Căn cứ Quyết định số 1896/QĐ-UBND ngày 10/8/2021 của UBND tỉnh Hưng Yên về khung kế hoạch thời gian năm học 2021-2022 đối với giáo dục mầm non, giáo dục phổ thông và giáo dục thường xuyên tỉnh Hưng Yên;

Thực hiện chỉ thị số 03/CT-CTUBND ngày 10/9/2021 của Chủ tịch UBND huyện Yên Mỹ về việc tổ chức dạy học an toàn, bảo đảm chương trình, mục tiêu chất lượng giáo dục, đào tạo năm học 2021-2022 và ứng phó với đại dịch Covid-19;

Căn cứ thông tư 32/2018/TT-BGDĐT ngày 26/12/2018 của Bộ Giáo dục và Đào tạo về việc Ban hành chương trình giáo dục phổ thông.

Căn cứ thông tư 22/2021/TT- BGDĐT ngày 20/07/2021 của Bộ Giáo dục và Đào tạo Quy định về đánh giá học sinh trung học cơ sở và học sinh trung học phổ thông.

Căn cứ Kế hoạch số 489/KH-PGDĐT ngày 15/9/2021 của Phòng GD&ĐT Huyện Yên Mỹ về việc Chỉ đạo thực hiện nhiệm vụ năm học 2021 – 2022 của Ngành Giáo dục và Đào tạo Yên Mỹ;

Căn cứ vào kế hoạch chiến lược phát triển nhà trường giai đoạn 2021 - 2026, quy mô phát triển trường THCS Yên Phú qua từng năm, từ năm học 2021 – 2022 đến 2025 - 2026 như: quy mô phát triển học sinh theo số liệu thống kê để tính toán số lớp; cân đối số lượng GV (trình độ, độ tuổi, giới, giáo viên bộ môn thừa thiếu ...); dự báo nhu cầu ngắn hạn và dài hạn về số lượng, cơ cấu và chất lượng đội ngũ GV, NV, CBQL nhằm triển khai thực hiện hiệu quả CTGDPT 2018.

Căn cứ phân tích thực trạng về số lượng, cơ cấu, chất lượng (phẩm chất, năng lực) của đội ngũ GV, NV, CBQL; kết quả phân tích thực trạng công tác phát triển đội ngũ GV, NV, CBQL về điểm mạnh, điểm yếu, cơ hội, thách thức.

Trường THCS Yên Phú xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ giáo viên, nhân viên, cán bộ quản lý giai đoạn 2021 – 2026 và năm học 2021 - 2022 đáp ứng yêu cầu CTGDPT 2018 như sau:

II. ĐẶC ĐIỂM TÌNH HÌNH

1. Thực trạng số lượng, cơ cấu đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên của nhà trường năm học 2021-2022

- Xếp hạng nhà trường : hạng 2
- Số lượng lớp học: 22

- Số lượng học sinh: 934
- Sĩ số học sinh/lớp : 45/lớp
- Số lượng tổ chuyên môn: 2
- Số lượng GV: 29 Trình độ ĐH: 28; Thạc sỹ: 01
- Tỷ lệ GV/ lớp : 1,32/lớp
- Số lượng NV: 3. Trình độ: CĐ: 3.
- Số lượng cán bộ quản lí: 02. Trình độ: ĐH:02;

Số cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên:

Đội ngũ	Số lượng	Hiện có	Yêu cầu của CTGDPT 2018		
			Thừa	Thiếu	Cần bổ sung
Cán bộ quản lý		2	0	0	0
Tổ trưởng chuyên môn		2	0	0	0
Giáo viên		27	0	15	15
Ngữ Văn		5	0	2	2
Lịch Sử và Địa Lí		3	0	1	1
Khoa học Tự nhiên		4	0	3	3
Toán		3	0	4	4
Công nghệ		2	0	0	0
Tin học		2	0	1	1
Giáo dục thể chất		2	0	1	1
Ngoại Ngữ 1		4	0	1	1
Nghệ thuật		2	0	0	0
Hoạt động trải nghiệm		0	0	0	0
Giáo dục công dân		0	0	2	2
Ngoại ngữ 2		0	0	0	0
Tổng phụ trách Đội		0	0	0	0

Nhân viên	3	0	0	0
Tổng	32		15	15

Nhận xét:

- **Về số lượng:** Theo 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 và yêu cầu của CT GDPTCT GDPT 2018. Hiện tại đội ngũ của nhà trường thiếu 15 giáo viên ở các bộ môn: Toán, Văn, KHTN, KHXH, GDCD, TD.

- **Về cơ cấu:** Thiếu cục bộ ở tất cả các bộ môn.

2. Thực trạng chất lượng đội ngũ giáo viên, nhân viên, cán bộ quản lý

- Về trình độ đào tạo, đánh giá đội ngũ theo chuẩn nghề nghiệp, chuẩn chức danh nghề nghiệp:

Đánh giá chất lượng đội ngũ trong đảm bảo chất lượng dạy học đại trà, chất lượng dạy học mũi nhọn, đảm bảo chất lượng giáo dục phẩm chất của học sinh theo mục tiêu phẩm chất, năng lực học sinh được quy định trong CT GDPT 2018.

2.1 Thực trạng đội ngũ giáo viên

Điểm mạnh:

- Hiện tại có $29/29 = 100\%$ đạt chuẩn đào tạo, so với mặt bằng chung của huyện nhà trường đạt tỷ lệ cao.

- Tuổi đời bình quân trẻ, có tinh thần trách nhiệm, ý thức nghề nghiệp cao. Tích cực chủ động trong việc học tập nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ...

- Nhiều giáo viên có năng lực chuyên môn cao, có nhiều kinh nghiệm trong công tác giảng dạy đại trà và bồi dưỡng học sinh giỏi.

- 100% giáo viên đều đạt chuẩn nghề nghiệp ở mức Khá và Tốt.

Điểm tồn tại, hạn chế:

- Một số giáo viên trẻ kinh nghiệm giảng dạy còn hạn chế, một số giáo viên lớn tuổi ngại đổi mới, khả năng ứng dụng công nghệ thông tin vào trong giảng dạy còn hạn chế.

- Trình độ sử dụng ngoại ngữ của giáo viên chưa đồng đều.
- Trình độ đào của giáo viên hầu hết chỉ dạy một môn riêng, khó khăn cho việc phân công dạy liên môn, tích hợp.

2.2. Thực trạng cán bộ quản lý

Điểm mạnh:

- 100% đạt chuẩn trình độ đào tạo
- Cơ cấu Ban giám hiệu: Cả 02 đ/c đều có chuyên môn là KHTN nên việc ứng dụng CNTT có nhiều thuận lợi trong chỉ đạo và điều hành.
- Có tinh thần trách nhiệm cao, năng động, sáng tạo, mạnh dạn đổi mới. Được tham gia các lớp tập huấn về năng lực quản trị...
- Có năng lực ứng dụng công nghệ thông tin trong học tập, nghiên cứu; quản trị nhà trường...
- Có năng lực hoạch định kế hoạch ngắn hạn, trung hạn, dài hạn; có tầm nhìn chiến lược phát triển giáo dục; có khả năng tập huy động các nguồn lực, các lực lượng để phát triển nhà trường.

Điểm tồn tại, hạn chế:

- Năng lực sử dụng ngoại ngữ còn hạn chế.
- Công tác tham mưu trong tuyển dụng, điều động viên chức còn ở mức độ nhất định.

2.3. Thực trạng đội ngũ nhân viên

Điểm mạnh:

- Cả 03 nhân viên đều được đào tạo bài bản, có chuyên môn nghiệp vụ tốt.

Điểm tồn tại, hạn chế:

- Nhân viên thư viện còn hạn chế ít nhiều về năng lực công tác; nhân viên thủ quỹ - y tế học đường còn do giáo viên kiêm nhiệm, chưa được đào tạo về chuyên môn nghiệp vụ

3. Các vấn đề về phát triển đội ngũ giáo viên, nhân viên, cán bộ quản lý cần tập trung giải quyết trong giai đoạn 2020-2025

Một là: Nhà trường có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng về trình độ chuyên môn để giáo viên, nhân viên đạt chuẩn 100%; nâng cao năng lực, đạo đức nghề nghiệp.

Hai là: Dự báo quy mô trường lớp, số lượng giáo viên và tham mưu cho cơ quan quản lý nhà nước bổ sung số lượng giáo viên đảm bảo thực hiện chương trình GDPT 2018

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

1. Xác định số lượng, cơ cấu đội ngũ GV, NV, CBQL cần bổ sung theo lộ trình thực hiện CT GDPT 2018 cấp THCS

Năm học Môn học	Số lượng hiện có	Số lượng cần bổ sung theo các năm học				Ghi chú
		2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025	
Cán bộ quản lý	2	0	0	0	1	
Tổ trưởng CM	2	0	0	0	0	
Giáo viên	27	14	20	24	26	
Ngữ Văn	5	2	4	5	6	
Lịch Sử Địa Lí	3	1	1	2	2	
Khoa học Tự nhiên	4	3	3	4	4	
Toán	3	4	4	5	5	
Công nghệ	2	0	1	1	1	
Tin học	2	1	1	1	2	
Giáo dục thể chất	2	1	1	1	1	
Ngoại Ngữ 1	4	0	1	1	1	
Nghệ Thuật	2	0	1	1	1	
Hoạt động trải nghiệm		0	1	1	1	

Giáo dục công dân	0	2	1	1	1	
Ngoại ngữ 2	0	0	0	0	1	
Tổng phụ trách Đội	0	0	1	1	1	
Nhân viên	3	0	1	1	1	
Tổng	32					

2. Mục tiêu chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên giai đoạn 2021-2026 đáp ứng CT GDPT 2018 cấp THCS

2.1 Mục tiêu cơ cấu đội ngũ giáo viên, nhân viên, cán bộ quản lý trường trung học cơ sở đáp ứng chương trình giáo dục phổ thông 2018 giai đoạn 2020-2025

Năm học		Số lượng hiện có	Số lượng dự báo theo các năm					Ghi chú
			2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026	
Đội ngũ								
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		27	41	47	51	54	54	
Ngữ văn		5	7	9	10	11	11	
Toán		3	7	7	8	8	10	
Ngoại ngữ 1		4	4	5	5	5	5	
Giáo dục công dân		0	2	2	2	2	2	
Lịch sử và Địa lý	Lịch sử	2	2	2	3	3	3	
	Địa lý	1	2	2	2	2	2	
	Vật lý	1	2	2	2	2	2	

KHTN	Hóa học	1	2	3	3	3	3	
	Sinh học	2	3	3	3	3	3	
Công nghệ		2	2	2	2	2	2	
Tin học		2	3	3	3	3	3	
Giáo dục thể chất		2	3	3	3	3	3	
Nghệ thuật	Mỹ thuật	1	1	1	1	1	1	
	Âm nhạc	1	1	2	2	2	2	
Môn học tự chọn (tiếng dân tộc/ ngoại ngữ 2)		0	0	0	0	0	0	
Tổng phụ trách Đội TNTPHCM		1	1	1	1	1	1	
Nhân viên		4	4	4	4	4	4	
Nhân viên thư viện; thiết bị, thí nghiệm; công nghệ thông tin		2	2	2	2	2	2	
Nhân viên văn thư; kế toán; y tế và thủ quỹ		2	2	2	2	2	2	
Nhân viên giáo vụ		0	0	0	0	0	0	
Nhân viên hỗ trợ giáo dục người khuyết tật		0	0	0	0	0	0	

2.2 Mục tiêu về chất lượng của đội ngũ giáo viên, nhân viên, cán bộ quản lý trong trường trung học cơ sở đáp ứng chương trình giáo dục giáo dục phổ thông 2018

2.2.1. Đối với giáo viên

- Số lượng, tỷ lệ giáo viên đạt mức Khá: $14/27 = 52\%$, mức tốt: $13 = 48\%$ (theo chuẩn giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông) các năm.

- Số lượng, tỷ lệ giáo viên đạt chuẩn, trên chuẩn về trình độ đào tạo: CBQL: 2/2 có trình độ Đại học = 100%; giáo viên: $26/27 = 96,3\%$ đạt trình độ đại học; Thạc sỹ $01/27 = 3,7\%$

- Kết quả đánh giá viên chức hàng năm: hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ $5/29 = 17,2\%$; hoàn thành tốt nhiệm vụ $22/29 = 75,9\%$; hoàn thành nhiệm vụ: $2/29 = 6,9\%$.

- Mục tiêu năng lực giáo viên đáp ứng yêu cầu CTGDPT 2018:

+ 27/27 giáo viên đáp ứng tốt CTGDPT 2018 đạt 100%.

+ 8/27 giáo viên có thể hỗ trợ đồng nghiệp thực hiện triển khai CTGDPT 2018 đạt 29,6 %.

+ 9/27 giáo viên tham gia nghiên cứu khoa học sư phạm ứng dụng nhằm triển khai hiệu quả CTGDPT cấp trung học cơ sở.

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

+100% giáo viên hoàn thành các chương trình bồi dưỡng thường xuyên do nhà trường tổ chức.

+ 01 giáo viên được cử đi bồi dưỡng GV cốt cán.

2.2.2.Đối với cán bộ quản lý

- Số lượng, tỷ lệ CBQL đạt mức Khá 0 = 0%; mức Tốt: $02/2 = 100\%$ (theo chuẩn hiệu trưởng cơ sở giáo dục phổ thông) các năm.

- Số lượng, tỷ lệ CBQL đạt chuẩn, trên chuẩn về trình độ đào tạo: 2/2 (100%) đạt trình độ đại học; đến năm 2023: $2/2 = 100\%$ đạt trình độ thạc sĩ, 0/2 (0%) đạt trình độ tiến sĩ theo các năm.

- Kết quả đánh giá viên chức hàng năm: hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ 2/2 (100%), hoàn thành tốt nhiệm vụ 0 (0%), hoàn thành nhiệm vụ 0 (0%).

- Mục tiêu năng lực CBQL đáp ứng yêu cầu CTGDPT 2018:

+ 02 CBQL đáp ứng tốt CTGDPT 2018 đạt 100%

+ 01 CBQL có thể hỗ trợ đồng nghiệp thực hiện triển khai CTGDPT 2018 đạt 50 %

+ 100% CBQL hoàn thành chương trình bồi dưỡng thường xuyên theo thông tư 18/2019/TT-BGDĐT (120 tiết).

+100% CBQL hoàn thành các chương trình bồi dưỡng thường xuyên do nhà trường tổ chức.

+ 2/2(100%) CBQL được cử tham dự các chương trình bồi dưỡng CBQLCSGD.

+1/2 (50%) CBQL được cử đi học tập nâng cao trình độ Thạc sỹ.

2.2.3.Đối với nhân viên

- Số lượng, tỷ lệ nhân viên đạt chuẩn, trên chuẩn về trình độ đào tạo: $3/3 = 100\%$ đạt trình độ Cao đẳng

- Kết quả đánh giá viên chức hàng năm: hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ $01/3 = 33,3\%$; hoàn thành tốt nhiệm vụ: $01 = 33,3\%$; hoàn thành nhiệm vụ: $01 = 33,4\%$.

IV. GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO 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 trung học cơ sở

Làm tốt công tác tham mưu với UBND huyện, Phòng Nội vụ, Phòng GD&ĐT huyện để bổ sung đủ giáo viên theo cơ cấu và đạt chuẩn về trình độ đào tạo.

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

Trên cơ sở đội ngũ hiện có, sắp xếp, bố trí và phân công chuyên môn cho giáo viên phải đảm bảo các yêu cầu sau:

+ Theo các văn bản qui định chế độ lao động (giờ dạy, chế độ kiêm nhiệm, ...).

+ Qui trình phân công lao động trong trường THCS.

+ Yêu cầu phân công lao động một cách khoa học, khách quan, thực tế...

Khi triển khai thực hiện CTGDPT 2018, cần tính toán được số tiết thay đổi trên phạm vi toàn trường (số tiết thay đổi của từng môn trên phạm vi số lượng các lớp được triển khai dạy và học môn đó theo lộ trình). Đây là cơ sở để thực hiện phân công tiết dạy hợp lý.

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

- Khảo sát nhu cầu bồi dưỡng của GV đáp ứng mục tiêu nâng cao năng lực chuyên môn nhằm thực hiện CTGDPT 2018. Từ đó, xây dựng kế hoạch bồi dưỡng theo các phương thức linh hoạt khác nhau phù hợp với điều kiện của nhà trường. *Trong năm 2021, cử 01 giáo viên môn Âm nhạc đi học tập, bồi dưỡng nâng chuẩn trình độ đào tạo. Các năm sau, từ năm học 2021 – 2022 và các năm học tiếp theo sẽ cử 6 giáo viên môn KHTN; 6 giáo viên môn Lịch sử và Địa lí đi bồi dưỡng liên môn; một số giáo viên chủ nhiệm và Tổng phụ trách đi bồi dưỡng nghiệp vụ tổ chức Hoạt động trải nghiệm.*

- Hỗ trợ giáo viên hoàn thành 120 tiết thuộc 3 chương trình bồi dưỡng theo Thông tư số 17/2019/TT-BGDĐT ngày 01/11/2019 của Bộ GDĐT ban hành Chương trình bồi dưỡng thường xuyên GV cơ sở giáo dục phổ thông; Thông tư số 19/2019/TT-BGDĐT ngày 12/11/2019 của Bộ GDĐT Ban hành Quy chế bồi dưỡng thường xuyên GV, CBQL cơ sở giáo dục mầm non, cơ sở giáo dục phổ thông và GV trung tâm giáo dục thường xuyên.

- Phân công các GV cốt cán, các GV có năng lực triển khai CTGDPT 2018 kèm cặp, hướng dẫn tại chỗ cho các GV có năng lực yếu hơn theo quy trình: giải thích về phương pháp mới, thực hiện giờ dạy minh họa, để GV tự thực hiện giờ dạy theo yêu cầu chương trình GDPT 2018, đánh giá hiệu quả giờ dạy, tư vấn các phương pháp để giúp giờ dạy hiệu quả hơn, khuyến khích động viên GV khi học đạt được các yêu cầu của một giờ dạy theo chương trình mới.

- Xây dựng và tổ chức thực hiện kế hoạch đào tạo/bồi dưỡng riêng tại trường phù hợp với điều kiện về thời gian, tài chính...của nhà trường. Phát triển chương trình bồi dưỡng GV, NV, CBQL theo hình thức bồi dưỡng dựa vào nhà trường (xuất phát từ nhu cầu thực tiễn của nhà trường, sử dụng nguồn lực thực hiện của nhà trường). Tổ chức các hoạt động bồi dưỡng tại chỗ (dựa vào nhà trường) trên cơ sở phát huy nguồn lực cơ sở vật chất, hạ tầng công nghệ thông tin và tài chính hiện có.

- Kiểm tra, đánh giá hoạt động bồi dưỡng đảm bảo khách quan, công bằng.

- Xây dựng chương trình hỗ trợ GV sau hoạt động bồi dưỡng nhằm phát huy hiệu quả bồi dưỡng trong thực tiễn giáo dục nhà trường.

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

- Bổ sung, hoàn thiện quy chế chuyên môn của nhà trường, tổ chuyên môn để thực hiện tốt CTGDPT 2018: xây dựng quy trình triển khai dạy học theo chương trình môn học triển khai CTGDPT 2018 bắt đầu từ khâu nghiên cứu chương trình môn học, phát triển chương trình môn học, xây dựng kế hoạch dạy học môn học, xét duyệt kế hoạch, tổ chức dạy thử nghiệm một số tiết, tổ chức các tiết dạy đại trà, kiểm tra đánh giá tiết dạy

- Thực hiện tốt nề nếp sinh hoạt chuyên môn để đảm bảo đồng hành, hỗ trợ thường xuyên đối với các GV thực hiện chương trình mới.

- Thực hiện sinh hoạt chuyên môn theo nghiên cứu bài học ở tất cả các tổ bộ môn với tần suất 2 tuần 1 lần theo 4 bước:

Bước 1: Chuẩn bị bài dạy

Bước 2. Tiến hành dạy và dự giờ

Bước 3: Suy ngẫm, thảo luận về bài dạy

Bước 4: Áp dụng

- Xây dựng các nội dung sinh hoạt chuyên đề phong phú, đa dạng, đáp ứng nhu cầu phát triển chuyên môn của GV: đa dạng hóa các hình thức sinh hoạt chuyên đề để tăng tính hấp dẫn, lôi cuốn, đảm bảo hiệu quả đối với GV:

Thảo luận các bài học trong sách giáo khoa, tài liệu hướng dẫn học, hướng dẫn hoạt động giáo dục, thống nhất nội dung cần điều chỉnh; làm cho bài học trong sách giáo khoa, tài liệu học tập cập nhật, phù hợp với đối tượng học sinh, phù hợp với vùng miền; nâng cao năng lực sư phạm, năng lực nghề nghiệp cho giáo viên. Thảo luận về việc hướng dẫn học sinh sắp xếp các dụng cụ học tập (có sẵn/tự làm) để bổ sung hoặc thay thế các dụng cụ học tập; trang trí, sắp xếp góc học tập đẹp mắt nhằm thu hút sự chú ý của các em.

Trao đổi kinh nghiệm tổ chức các hoạt động phát huy vai trò chủ động, tích cực của học sinh; trao đổi kinh nghiệm đánh giá quá trình thực hiện và kết quả học tập của học sinh.

Các hoạt động khác trong nội dung sinh hoạt của tổ chuyên môn theo quy định của điều lệ, quy chế của nhà trường.

- + *Sinh hoạt chuyên môn theo chủ đề, NCBH;*
- + *Sinh hoạt chuyên môn dựa trên hoạt động học tập của học sinh;*
- + *Sinh hoạt chuyên môn về vận dụng đổi mới phương pháp dạy học, sử dụng đồ dùng dạy học;*
- + *Tổ chức tốt các tiết dự giờ, hội giảng, hội thi “Giáo viên dạy giỏi”.*

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 CT GDPT 2018

- Xây dựng cộng đồng GV trong nhà trường cùng thực hiện chương trình sách giáo khoa lớp 6 trong năm học 2021 – 2022, lấy kinh nghiệm triển khai các Nhóm KHTN với 5 đồng chí làm nòng cốt, nhóm KHXXH với 5 đồng chí làm nòng cốt; tổ chức sinh hoạt chuyên môn về nghiên cứu chương trình, sách giáo khoa, tổ chức hoạt động dạy học và các hoạt động giáo dục, về đổi mới phương pháp dạy học theo tiếp cận năng lực, về các phương pháp và công cụ kiểm tra đánh giá năng lực người học ...

- Phối kết hợp để xây dựng cộng đồng học tập của GV giữa các trường trong khu và trên địa bàn hỗ trợ nhau phát triển chuyên môn, tổ chức sinh hoạt chuyên môn thường xuyên theo cụm để chia sẻ kinh nghiệm triển khai CTGDPT 2018 cấp THCS

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

- Hoàn thiện quy trình đánh giá, xếp loại chất lượng đội ngũ GV, NV, CBQL trên cơ sở xây dựng công cụ đánh giá đảm bảo độ tin cậy và hiệu lực.

- Xây dựng và thực hiện nghiêm túc quy chế đánh giá, khen thưởng và xử lý vi phạm.

- Sử dụng kết quả đánh giá để thực hiện công tác thi đua khen thưởng, sử dụng các giải pháp tạo động lực làm việc cho đội ngũ GV, NV.

- Hỗ trợ tư vấn kịp thời sau đánh giá: cử các giáo viên cốt cán kèm cặp, giúp đỡ giáo viên; dự giờ, hỗ trợ thường xuyên giáo viên trong khâu lên lớp; tạo điều kiện cho giáo viên tham gia các khóa bồi dưỡng để phát triển năng lực thường xuyên ...

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

- Hàng năm có nghiên cứu, xây dựng bảng phân công chuyên môn hợp lý đáp ứng yêu cầu nêu trên. Trong đó, sắp xếp bố trí giáo viên chủ nhiệm phụ trách hoạt động trải nghiệm trong khi chưa được bổ sung nhân lực.

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

- Nhà trường có trách nhiệm tham mưu cho Lãnh đạo các Phòng, Ban thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng; chế độ chính sách, hỗ trợ kinh phí đối với đối tượng được đào tạo, bồi dưỡng theo quy định; tạo điều kiện cho CBGVNV tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng theo quy định.

- CBGVNV cử đi đào tạo, bồi dưỡng phải cam kết thực hiện hoàn thành nhiệm vụ được giao và có trách nhiệm bàn giao công việc trước khi tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng theo quy định. Sau khi kết thúc khóa đào tạo, bồi dưỡng, CBGVNV phải nộp bản sao chứng chỉ, bằng cấp (nếu có) gửi về nhà trường để theo dõi, tổng hợp và báo cáo.

NỘI DUNG	MỤC TIÊU BỒI DƯỠNG	CÁCH THỨC BỒI DƯỠNG	CÁC NGUỒN LỰC THỰC HIỆN BỒI DƯỠNG
Bồi dưỡng CMNV dạy học STEM, liên môn cho	Đảm bảo giáo viên các môn KHTN, Lịch sử và Địa lí được bồi dưỡng về CMNV dạy học STEM, liên môn. Cụ thể: giáo	Bồi dưỡng tập trung tại các trường Đại học, TTBDTX tỉnh...các lớp BD do	- Sắp xếp, PCCM tạo điều kiện về thời gian, CSVC thiết bị...để GV tham gia

GV nhất là các môn KHTN, Lịch sử và Địa lí	viên Vật lí được bồi dưỡng để dạy Hóa, Sinh; GV Hóa dạy được Lí, Sinh; GV Sinh dạy được Lí, Hóa; GV Sử dạy được Địa và Địa dạy được Lịch sử để đến năm học 2024 – 2025: 100% GV môn KHTN; Lịch sử và Địa lí dạy tốt trọn vẹn môn học.	Sở, Phòng tổ chức. - Bồi dưỡng thông qua sinh hoạt tổ/nhóm chuyên môn tại trường, cụm trường. - GV tự bồi dưỡng.	BD. - Phân công GV có năng lực hỗ trợ. - Hỗ trợ kinh phí: tham gia bồi dưỡng, trang bị tài liệu, tổ chức các chuyên đề...
Bồi dưỡng về CTGDPT 2018	- 100% CBQL, GVNV được bồi dưỡng về CTGDPT 2018 theo 9 mô đun. Đặc biệt là về năng lực XDKH dạy học, tổ chức dạy học, KTĐG theo phẩm chất năng lực học sinh đối với giáo viên; năng lực, kỹ năng phương pháp tư vấn, tổ chức hoạt động trải nghiệm...	- Bồi dưỡng tập trung do Sở, Phòng tổ chức. - Tự BD Online qua hệ thống LMS dưới sự hỗ trợ của cốt cán. - BD tại chỗ	- Tạo điều kiện về thời gian, phương tiện, hỗ trợ kinh phí. - Phát huy vai trò của CBQL, GV cốt cán trong trường.
Nâng chuẩn trình độ CBQL	- Đến năm học 2024 – 2025: 100% CBQL có trình độ Thạc sỹ.	- Bồi dưỡng tập trung tại các lớp do các trường Đại học, Học viện mở	- Tạo điều kiện về thời gian, phương tiện, hỗ trợ một phần kinh phí.
Bồi dưỡng thường xuyên	100% CBQL, GV hoàn thành CT BDTX theo quy định của Bộ	- Tự bồi dưỡng - BD qua sinh hoạt tổ/nhóm CM	- Tài liệu, phương tiện. - GV cốt cán, Tổ trưởng/Nhóm trưởng
Các nội dung bồi dưỡng khác theo yêu	100% CBQL, GVNV hoàn thành các nội dung bồi dưỡng theo từng chuyên đề, yêu cầu	- BD tập trung; - BD qua tại chỗ; - Tự bồi dưỡng	- Tạo điều kiện về thời gian, phương tiện, hỗ trợ kinh phí.

cầu, nhiệm vụ từng năm	nhiệm vụ theo từng vị trí công tác, từng năm học.		- Phát huy vai trò của CBQL, GV cốt cán trong trường.
-----------------------------------	--	--	---

VI. PHÂN BỐ NGUỒN LỰC THỰC HIỆN KẾ HOẠCH

- Nhân lực: Hiệu trưởng tham mưu kiến nghị, đề xuất với các cơ quan hữu quan bổ sung đủ số lượng, cơ cấu đội ngũ đáp ứng yêu cầu thực hiện chương trình GDPT 2018. Giáo viên cốt cán, tổ trưởng chuyên môn có kế hoạch hỗ trợ đồng nghiệp. Cá nhân các đồng chí chưa đạt chuẩn về trình độ, còn hạn chế về chuyên môn nghiệp vụ có kế hoạch bồi dưỡng.

- Dự kiến thời gian hoàn thành: thời gian bắt đầu và thời gian kết thúc của các hoạt động. Kế thực hiện từ năm học 2021 -2022 hoàn thành trong năm học 2025 -2026.

- Phân bổ tài chính: dự toán ngân sách chi cho các hoạt động nhằm thực hiện các giải pháp phát triển đội ngũ GV, NV, CBQL...

- Cơ sở vật chất, thiết bị dạy học: có kế hoạch mua sắm, bổ sung trang thiết bị dạy học đáp ứng việc thực hiện chương trình Phổ thông 2018.

Trên đây là Kế hoạch công tác tổ chức cán bộ và phát triển đội ngũ nhà giáo năm học 2021 – 2022 và giai đoạn 2021 - 2026 của trường THCS Yên Phú. Trong quá trình thực hiện có thể sẽ có những điều chỉnh bổ sung ở từng thời điểm theo yêu cầu của nhiệm vụ cho phù hợp./.

Nơi nhận:

- Phòng Nội vụ (để b/c);
- Phòng GD&ĐT (để b/c);
- BGH, Tổ CM(để thực hiện);
- Lưu VT.

HIỆU TRƯỞNG