

**PHÒNG GD&ĐT CẨM PHẢ
TRƯỜNG THCS CHU VĂN AN**

KẾ HOẠCH

**CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN TRƯỜNG THCS CHU VĂN AN
GIAI ĐOẠN 2018 - 2020, TẦM NHÌN ĐẾN NĂM 2025**

Cẩm Bình, tháng 10 năm 2018

Số: 82/KH-THCSCVA

Cẩm Bình, ngày 02 tháng 10 năm 2018

KẾ HOẠCH
CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN TRƯỜNG THCS CHU VĂN AN
GIAI ĐOẠN 2018 - 2020, TẦM NHÌN ĐẾN NĂM 2025

PHẦN THỨ NHẤT
MỞ ĐẦU

I. Mở đầu

Để thực hiện đường lối đổi mới giáo dục của Đảng, Đảng và Nhà nước đã ban hành nhiều văn bản liên quan đến sự nghiệp đổi mới giáo dục Việt Nam. Thực hiện Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục 2009 (Luật số 44/2009/QH 12, ban hành ngày 25/11/2009); Chỉ thị 40 của Ban Bí thư về xây dựng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục; Nghị quyết 37/2004/QH11 của Quốc hội; Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 của BCH trung ương đảng về “Đổi mới căn bản, toàn diện Giáo dục và Đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế” đòi hỏi các cơ sở giáo dục nói chung và các trường THPT nói riêng phải xây dựng kế hoạch chiến lược phát triển của từng nhà trường trong từng thời kỳ, từng giai đoạn để đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ mà Đảng, Nhà nước và nhân dân đã giao phó.

Trên cơ sở đó, Trường THCS Chu Văn An xây dựng kế hoạch chiến lược phát triển giai đoạn 2018 - 2020 và tầm nhìn đến năm 2025.

Kế hoạch chiến lược phát triển của trường THCS Chu Văn An là hoạt động có ý nghĩa quan trọng trong việc thực hiện Nghị quyết của BCH TW đảng về đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục phổ thông; Kế hoạch chiến lược phát triển nhà trường giai đoạn 2018 - 2020, tầm nhìn đến năm 2025 nhằm xác định rõ định hướng, mục tiêu chiến lược và các giải pháp chủ yếu trong quá trình vận động và phát triển, là cơ sở quan trọng cho các quyết sách của nhà trường và hoạt động của ban giám hiệu cũng như toàn thể cán bộ, giáo viên, nhân viên và học sinh nhà trường.

Xây dựng và triển khai kế hoạch chiến lược của trường THCS Chu Văn An là hoạt động có ý nghĩa quan trọng trong việc thực hiện Nghị quyết của chính phủ về đổi mới giáo dục phổ thông nhằm đáp ứng yêu cầu về chuẩn bị

nguồn nhân lực chất lượng cao, thực hiện tốt công tác bồi dưỡng đội ngũ giáo viên, phát hiện và bồi dưỡng học sinh giỏi, học sinh năng khiếu THCS đảm bảo tính liên thông và phát triển bền vững đồng thời tạo nguồn tuyển sinh vào trường THPT Chuyên Hạ Long và các trường THPT trên toàn thành phố Cẩm Phả, thúc đẩy việc đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo; phát triển toàn diện và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là việc làm cần thiết của trường THCS Chu Văn An góp phần xây dựng ngành giáo dục Cẩm Phả phát triển kịp với yêu cầu kinh tế, xã hội của tỉnh Quảng Ninh.

II. Căn cứ xây dựng Kế hoạch

Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục 2009 (Luật số 44/2009/QH12, ban hành ngày 25/11/2009);

Nghị quyết 37/2004/QH11 của Quốc hội nghị quyết về giáo dục;

Văn kiện đại hội XI, XII của Đảng cộng sản Việt Nam;

Chỉ thị 40/2004/CT-TW ngày 15/6/2004 của Ban chấp hành Trung ương về việc xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục;

Nghị quyết số 44/NQ-CP về ban hành chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết số 29-NQ/TW;

Quyết định số 711/QĐ-TTg ngày 13/6/2012 của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt “Chiến lược phát triển giáo dục 2011- 2020”;

Chỉ thị 18/2001/CT-TTg của Thủ tướng Chính phủ về một số biện pháp cấp bách xây dựng đội ngũ nhà giáo của hệ thống giáo dục quốc dân;

Nghị định 43/2006/NĐ-CP ngày 25 tháng 6 năm 2006 của Chính phủ quyết định quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế và tài chính đối với đơn vị sự nghiệp công lập.

Cơ chế mới về quản lý kinh tế - xã hội.

Nghị định số 127/2018/NĐ-CP ngày 21/9/2018 của Chính phủ Quy định trách nhiệm QLNN về giáo dục;

Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 4/11/2013 của Hội nghị Trung ương 8 khóa XI “Về đổi mới căn bản toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng XHCN và hội nhập Quốc tế”;

Thông tư số 12/2011/TT-BGDĐT ngày 28/3/2011 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 18/2018/TT-BGDĐT ngày 22/8/2018 ban hành Quy định về Kiểm định chất lượng giáo dục và công nhận đạt chuẩn quốc gia đối với trường trường trung học cơ sở, trường trung học phổ thông và trường phổ thông có nhiều cấp học đạt chuẩn quốc gia; Thông tư số 11/2014/TT-BGDĐT ngày 18/4/2014 về ban hành quy chế tuyển sinh trung học cơ sở và trung học phổ

thông; Thông tư số 05/2018/TT-BGDĐT ngày 28/02/2018 về việc sửa đổi, bổ sung khoản 1 Điều 2, khoản 2 Điều 4, điểm d khoản 1 và đoạn đầu khoản 2 Điều 7 của Quy chế tuyển sinh trung học cơ sở và tuyển sinh trung học phổ thông ban hành kèm theo Thông tư số 11/2014/TT-BGDĐT ngày 18/4/2014 của Bộ Giáo dục và Đào tạo;

Thông tư số 16/2017/TT-BGDĐT ngày 12/7/2017 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;

Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh Quảng Ninh lần thứ XIII, XIV; Nghị quyết Đại hội Đảng bộ thành phố Cẩm Phả lần thứ XXI, XXII (về lĩnh vực Giáo dục và Đào tạo);

Chương trình hành động số 21-CTr/TU ngày 05/02/2018 của Ban chấp hành Đảng bộ tỉnh về việc thực hiện Nghị quyết số 18,19-NQ/TW ngày 25/10/2017 Hội nghị lần thứ sáu, Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII; Chương trình hành động số 22-CTr/TU ngày 10/4/2018 của Ban chấp hành Đảng bộ thành phố về việc thực hiện Nghị quyết số 18,19-NQ/TW; Kế hoạch số 90/KH-UBND ngày 27/4/2018 của UBND thành phố Cẩm Phả triển khai Chương trình hành động số 22-CTr/TU của Ban chấp hành Đảng bộ thành phố về thực hiện Nghị quyết số 18,19-NQ/TW Hội nghị lần thứ sáu, Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII;

Thông báo số 526-TB/TU ngày 31/7/2013 của Ban thường vụ Thành ủy Cẩm Phả kết luận về Đề án thành lập trường THCS Chu Văn An;

Quyết định số 3646/QĐ-UBND ngày 07/10/2013 của Ủy ban nhân dân thành phố Cẩm Phả về việc thành lập Trường THCS Chu Văn An;

Căn cứ kế hoạch phát triển giáo dục của thành phố năm học 2018-2019 được Sở GDĐT phê duyệt, theo đó năm học 2018-2019 thành phố Cẩm Phả có trường THCS Chu Văn An được xây dựng và đưa vào hoạt động;

Công văn số 1591/SGDĐT-KHTC ngày 28/6/2018 của Sở GDĐT tỉnh Quảng Ninh v/v tổ chức hoạt động của trường THCS Chu Văn An, thành phố Cẩm Phả;

PHẦN THỨ HAI

KHÁI QUÁT HIỆN TRẠNG VỀ TRƯỜNG THCS CHU VĂN AN (MÔI TRƯỜNG BÊN TRONG)

Trường THCS Chu Văn An được thành lập theo Quyết định số 3646/QĐ-UBND ngày 07/10/2013 của Ủy ban nhân dân thành phố Cẩm Phả về việc thành lập Trường THCS Chu Văn An; Là trường mới được thành lập, đi vào hoạt động năm học 2018-2019 nhưng phải xây dựng nhà trường trở thành mô hình giáo dục tiêu biểu chuẩn bị nguồn nhân lực chất lượng cao cho thành phố, là mô hình

điểm để triển khai đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục đào tạo theo Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 của Ban Chấp hành Trung ương. Trường được xây dựng theo hướng là trung tâm đào tạo, nhân rộng về chất lượng giáo dục mũi nhọn, các hội thảo về đổi mới giáo dục cho khối THCS của toàn thành phố Cẩm Phả.

I. Đặc điểm tình hình nhà trường

1. Về học sinh

Tổng số 637 học sinh chia 15 lớp

Khối	Số lớp	Sĩ số	Ghi chú
6	5	203	
7	3	112	
8	2	86	
Tổng	10	638	

1.1. Điểm mạnh

- 100% HS có học lực khá, giỏi, có nhận thức tốt, tiếp thu nhanh và thực hiện nghiêm túc các nội quy của trường. Các em đều là các học sinh ngoan, đạo đức Tốt.

- Năm học 2018-2019 nhà trường có hơn 400 học sinh, các năm học sau duy trì khoảng 650 đến 850 em. Phần lớn các em được gia đình tạo điều kiện học tập tốt và có ý thức tham gia các hoạt động tập thể của lớp, của trường.

- Phân đầu duy trì là trường chất lượng cao của thành phố, trường dẫn đầu có thành tích học sinh giỏi các cấp trong khối THCS, tỷ lệ học sinh thi vào THPT chuyên Hạ Long, các trường THPT công lập đạt kết quả cao trong khối THCS của thành phố Cẩm Phả.

- Học sinh được phát huy các năng lực tư duy, sáng tạo, tích cực tham gia các cuộc thi sáng tạo khoa học kỹ thuật, cuộc thi sáng tạo thanh thiếu niên nhi đồng các cấp để thực hiện thành công xây dựng trường theo hướng đi đầu thực hiện đổi mới căn bản toàn diện giáo dục của ngành.

1.2. Điểm yếu:

Một số học sinh phương pháp học tập chưa tốt, chưa tự giác trong học tập, ý thức tự học còn hạn chế, thụ động trong học tập và hoạt động phong trào.

Một số học sinh chưa được gia đình quan tâm do cha mẹ đi làm ăn xa thường xuyên vắng nhà.

2. Về đội ngũ cán bộ, giáo viên, nhân viên:

2.1. Điểm mạnh

* **Ban giám hiệu:**

STT	Vị trí	SL	Trình độ chuyên môn	Trình độ chính trị
1	Hiệu trưởng	1	Thạc sĩ Quản lý Giáo dục – ĐH Ngữ Văn	Cao cấp lý luận
2	Phó hiệu trưởng	1	Thạc sĩ Hóa học	Trung cấp lý luận

*** Giáo viên, nhân viên:**

- Nhà trường có 19 giáo viên, 100% giáo viên có trình độ chuyên môn Đại học trở lên trong đó có 04 giáo viên có trình độ thạc sĩ, phần lớn giáo viên là cộng tác viên thanh tra và cốt cán chuyên môn của Sở GDĐT, phòng GDĐT thành phố Cẩm Phả, có trình độ chuyên môn vững vàng, có thành tích cao trong công tác dạy học và nghiên cứu khoa học; Nhiều thầy cô liên tục đạt GVĐG cấp tỉnh, thành phố và tham gia ôn HSG cho thành phố, có nhiều học sinh đạt danh hiệu HSG cấp Quốc gia, tỉnh, thành phố; Nhiều giáo viên được UBND Tỉnh tặng Bằng khen, Giấy khen của Sở GDĐT và UBND thành phố Cẩm Phả, đạt danh hiệu CSTĐ cấp Tỉnh, cấp cơ sở được UBND thành phố điều động theo các tiêu chí quy định, đảm bảo mục tiêu hoạt động của nhà trường hướng tới. Trong đó phải kể đến đội ngũ giáo viên tiêu biểu có nhiều kinh nghiệm và có sự kế thừa trong quá trình phát triển, đáp ứng yêu cầu đổi mới phương pháp dạy học và ứng dụng công nghệ thông tin trong giáo dục hiện đại:

- Nhân viên: 03 đảm bảo 100% đạt chuẩn theo quy định trở lên.

- Tỷ lệ giáo viên hiện nay đảm bảo và dạy đủ số tiết, số môn theo quy định của giáo viên đứng lớp.

- Tập thể cán bộ, giáo viên, nhân viên trong nhà trường luôn tích cực tham gia và đi đầu trong các hoạt động chuyên môn. Tập thể đoàn kết, nhất trí có sự đổi mới, sáng tạo trong công tác, luôn khắc phục khó khăn, hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao.

2.2. Điểm yếu:

- Trình độ ngoại ngữ, tin học của đội ngũ nhà giáo tuy đã có tiến bộ nhưng vẫn chưa ngang tầm, chưa phát huy thành tựu của khoa học kỹ thuật; hiệu quả khai thác thế mạnh của CNTT vẫn chưa cao,....

- Hàng năm, luôn có sự biến động do tăng lớp nên dẫn đến thiếu giáo viên ở một số bộ môn chưa thực sự đầu tư nhiều vào chuyên môn.

3. Cơ sở vật chất, thiết bị và phương tiện dạy học:

3.1. Cơ sở vật chất

3.1.1. Điểm mạnh

Trường có khuôn viên rộng diện tích: 10.347,7 m². Tổng mức đầu tư trên 120 tỷ đồng:

- Đầu tư giai đoạn I năm 2017: Thành phố đầu tư xây dựng với mức kinh phí trên 80 tỷ đồng vừa để xây dựng vừa mau sắm thiết bị dạy và học gồm 3 khối công trình phục vụ cho các hoạt động giáo dục:

+ Khối nhà học lý thuyết và chức năng 4 tầng, 5 tầng với 28 phòng, trong phòng có đủ thiết bị quy định đảm bảo cho hoạt động dạy và học.

+ Khối nhà học bộ môn gồm các phòng học bộ môn: Sinh học, Hóa học, Vật lý, Công nghệ, Tin học, Âm nhạc, Mỹ Thuật...

+ Khu hiệu bộ các phòng Ban giám hiệu, các phòng chức năng như: phòng y tế, phòng hành chính, phòng Công đoàn, phòng Đoàn đội, phòng truyền thống, phòng hội họp...

+ Khuôn viên, tường rào, hệ thống thoát nước; công trình vệ sinh dành cho giáo viên và học sinh đủ theo quy định, có cây xanh bóng mát, bồn hoa cây cảnh được quy hoạch đảm bảo mỹ quan nhà trường.

- Đầu tư giai đoạn II dự kiến từ năm 2019: Đầu tư CSVC nhà tập đa năng, sân chơi, bãi tập, cho khu nội trú (nhà ăn, ký túc xá)...

- Trường đạt Chuẩn kiểm định chất lượng giáo dục và chuẩn Quốc gia sau 5 năm hoạt động, hàng năm duy trì, nâng cao các chỉ tiêu về chất lượng giáo dục và giữ vững mức độ Chuẩn.

3.1.2. Điểm yếu:

Chưa xây kịp thời giai đoạn II về Khu bán trú, sân thể chất, nhà đa năng; chất lượng công trình sau một thời gian sử dụng đã bị bong tróc sơn; thiết bị dạy học chưa đủ theo các khối lớp.

3.2. Thiết bị dạy học

- Có đầy đủ các đồ dùng dạy học theo quy định, có đủ bàn ghế cho học sinh ngồi học.

- Các đồ dùng thiết bị đáp ứng công tác quản lý, dạy học. Các phòng học của nhà trường đảm bảo an toàn, đủ ánh sáng, đủ quạt mát về mùa hè và ấm về mùa đông.

4. Tài chính

4.1. Điểm mạnh:

- Tài chính minh bạch, công khai, rõ ràng, đầy đủ.
- Xây dựng kế hoạch chi tiêu hợp lý.
- Không lạm thu.

4.2. Điểm yếu:

- Nguồn kinh phí còn hạn hẹp (phải đảm bảo cho mọi hoạt động trong bối cảnh nguồn lực tài chính (NSNN) có hạn.

- Thu nhập của một số giáo viên, nhân viên còn thấp.

4.3. Ảnh hưởng đến hoạt động của nhà trường: hạn chế các hoạt động ngoại khóa, các hoạt động phong trào trong nhà trường không được thường xuyên do sân trường nắng, cây xanh mới trồng chưa có tán để che nắng.

5. Tổ chức dạy và học

5.1. Điểm mạnh:

- Thực hiện chương trình, kiểm tra đánh giá theo đúng quy chế và tiến độ.
- Kết quả học tập của học sinh khả quan, trên 60% học sinh đạt khá - giỏi.
- Các tổ bộ môn hoạt động đều tay nhất là các môn Toán, Văn, Anh.

5.2. Điểm yếu:

Thực hiện đổi mới phương pháp chưa đồng bộ, một số ít giáo viên còn hạn chế với việc tiếp cận thực hiện đổi mới phương pháp.

5.3. Ảnh hưởng đến hoạt động của nhà trường: Chưa có điều kiện quan tâm đúng mức đến đối tượng học sinh tham gia các đội tuyển học sinh giỏi các môn văn hóa.

6. Chế độ chính sách đối với giáo viên, học sinh

6.1. Chế độ chính sách đối với giáo viên, nhân viên

Cán bộ giáo viên trường THCS Chu Văn An được hưởng đầy đủ và đúng các chế độ chính sách theo quy định hiện hành của nhà nước. Ngoài ra, nhà trường đã cố chế độ, chính sách đối với giáo viên tổ chức dạy, chuyên đề, ngoại khóa; thưởng cho giáo viên có học sinh đạt giải cao trong các kỳ thi, chi bồi dưỡng học sinh giỏi, giáo viên ôn các đội tuyển dự thi cấp thành phố, cấp tỉnh.

6.2. Chế độ chính sách đối với học sinh

Học sinh trường THCS Chu Văn An ngoài những chế độ được hưởng theo quy định hiện hành của nhà nước, các em còn được thưởng nếu đạt các thành tích cao trong học tập và trong rèn luyện.

7. Lãnh đạo và quản lý

7.1. Điểm mạnh:

- Cán bộ quản lý đều có trình độ thạc sĩ, có phẩm chất đạo đức tốt, có năng lực trong công tác quản lý, lãnh đạo, điều hành, nhiệt tình, trách nhiệm trong nhiệm vụ được giao, được đào tạo về trình độ lý luận chính trị và bồi dưỡng thường xuyên, có ý thức cao trong việc tự học, tự bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ quản lý.

- Có tinh thần trách nhiệm cao, tâm huyết với trường, hết lòng vì tập thể và học sinh.

- Được sự tín nhiệm và tin tưởng của cán bộ, giáo viên và nhân viên nhà trường.

- Năng động, sáng tạo trong quản lý, điều hành, làm việc đúng quy chế, quy định và có kế hoạch, phương pháp làm việc khoa học.

- Dự báo được tình hình, kiên quyết và nghiêm túc trong công tác.

- Quan tâm chăm sóc đến đời sống cán bộ, giáo viên, nhân viên, người lao động.

7.2. Điểm yếu:

- Công tác giáo dục chính trị tư tưởng còn hạn chế.

- Chưa phát huy hết năng lực, sở trường của giáo viên.

- Chưa nâng cao được đời sống vật chất cho cán bộ, giáo viên, nhân viên.

II. Đánh giá kết quả đạt được và hạn chế, bất cập

1. Kết quả đạt được và nguyên nhân

1.1. Kết quả đạt được:

Năm học 2018 -2019 trường mới đi vào hoạt động dạy và học nhưng đã đạt được kết quả cao trong việc thực hiện các giải pháp nâng cao chất lượng dạy học các bộ môn văn hóa, chất lượng và số lượng giải trong các kì thi chọn học sinh giỏi; Bên cạnh đó, nhà trường cũng luôn quan tâm và đã triển khai đạt kết quả cao trong việc nâng cao chất lượng các hoạt động giáo dục toàn diện thông qua nhiều hoạt động ngoại khóa, giáo dục hướng nghiệp, giáo dục ngoài giờ lên lớp... Đây chính là yếu tố quyết định đã khẳng định “thương hiệu” và “vị thế” của nhà trường trong các năm học tới.

1.2. Nguyên nhân của những thành công

- Tập thể cán bộ, giáo viên, nhân viên, người lao động (CB-GV-NV-NLĐ) đoàn kết, gắn bó với trường lớp, quan tâm đến học sinh; biết nỗ lực cố gắng đổi mới phương pháp dạy học, chú trọng nhiều đến thực hành (Lý, Hoá, Sinh), hạn chế học chay, quan tâm đến phong trào xây dựng “Trường học thân thiện, học sinh tích cực”; “Mỗi thầy cô giáo là một tấm gương đạo đức tự học và sáng tạo” cho học sinh học tập và noi theo.

- Duy trì và phát triển tốt mối quan hệ giữa nhà trường, gia đình và xã hội, tạo điều kiện để Ban đại diện cha mẹ học sinh trường, Ban đại diện cha mẹ học sinh lớp phát huy vai trò và khả năng hoạt động theo Điều lệ quy định.

- Minh bạch, công khai và thực hiện tốt quy chế chi tiêu nội bộ; các nguồn thu chi được xây dựng chi tiết, cụ thể và thực hiện theo đúng kế hoạch, tiến độ đề ra. Luôn đảm bảo tốt các nguyên tắc thu chi trên tinh thần tiết kiệm trong mua sắm, sửa chữa để tăng thu nhập cho đội ngũ cán bộ, giáo viên, nhân viên, người lao động.

- Cán bộ quản lý, lực lượng nòng cốt chuyên môn của trường tận tâm, hết lòng vì sự nghiệp chung của trường, có ý thức cao trong việc đổi mới, sáng tạo trong các hoạt động nhà trường và tư duy trong dạy học. Nêu cao tinh thần “Dân chủ - kỷ cương - tình thương - trách nhiệm”.

2. Hạn chế, bất cập

2.1. Chủ quan:

2.1.1. Về học sinh:

- Một số học sinh chưa có thói quen tự học, chưa tự chủ trong học tập, chưa có phương pháp học tập thích hợp; thường lầy học thêm bên ngoài để nâng cao kết quả học tập.

- Hầu hết cha mẹ học sinh đều quan tâm đến việc học tập của con em nhưng cách thực hiện chưa đúng như: chưa xác định được năng lực thực sự của

con em mình, bắt học sinh đi học thêm bất chấp nhu cầu, khả năng tiếp thu của con em; cách giáo dục nuông chiều con cái quá mức làm kìm hãm sự phát triển các kỹ năng cần rèn luyện cho các em như: Tự chủ trong học tập, phát triển các kỹ năng sống, kỹ năng lãnh đạo...

2.1.2. Về lực lượng sư phạm:

2.1.2.1. Giáo viên:

- Một số chưa thường xuyên quan tâm, chưa chủ động trong việc tiếp cận và sử dụng hay bổ sung hợp lý các phương tiện, trang thiết bị và công nghệ thông tin trong dạy học.

- Tập trung vào việc hoàn thành chương trình hơn là sáng tạo, nhạy bén chú tâm vào phương pháp giảng dạy mới.

- Yêu cầu giáo dục ngày càng cao, phải đáp ứng từng đối tượng học sinh,... nhưng khả năng đáp ứng của nhà trường để tái tạo sức lao động cho giáo viên còn hạn hẹp, không thể kịp với tốc độ phát triển của xã hội.

2.1.2.2. Nhân viên:

- Khả năng hợp tác, phối hợp trong công việc còn hạn chế vì mỗi người một chuyên môn riêng, nên chỉ phối hợp, giúp đỡ các công việc cụ thể đơn giản.

- Nhân lực ít nhưng khối lượng công việc ngày càng nhiều.

2.1.2.3. Cán bộ quản lý và cán bộ cốt cán:

- Thường chú tâm vào công việc cụ thể, hoàn thành kế hoạch đề ra; đôi khi chưa tích cực trong việc đào tạo hay tham dự các khóa huấn luyện để nâng cao kỹ năng lãnh đạo, chỉ đạo và quản lý.

- Lực lượng tổ trưởng chuyên môn tuy vững tay nghề về chuyên môn nhưng còn nể nang, cả nể khi đồng nghiệp không nhận nhiệm vụ. Ít tổ chức các hoạt động để nâng cao khả năng làm việc theo nhóm trong tổ.

2.1.3. Về cơ sở vật chất - trang thiết bị:

- Chưa có đầy đủ thiết bị các phòng bộ môn như phòng Công nghệ, Âm nhạc, Tin.

- Cơ sở vật chất nhà trường còn thiếu khu bán trú, nhà đa năng, sân thể chất, khu vui chơi. Hệ thống cây xanh bóng mát chưa có tán nhiều nên sân trường còn nắng, chưa hoạt động được nhiều các hoạt động ngoài trời.

- Các nguồn tài chính còn hạn hẹp nên tác động không ít đến hoạt động chung của trường cũng như sự vươn lên và phát triển bền vững.

2.2. Khách quan:

Cơ chế tự quản, tự chủ, tự chịu trách nhiệm về nhân sự, tài chính, kết quả hoạt động và cơ chế quản lý giáo dục chưa tương thích với nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa.

Một kế toán đảm nhiệm 4 trường nên việc theo dõi hồ sơ sổ sách, kiểm soát, báo cáo công tác tài chính kế toán chưa được kịp thời.

PHẦN THỨ BA

DỰ BÁO THỜI CƠ, THÁCH THỨC

(MÔI TRƯỜNG BÊN NGOÀI)

I. Cơ chế, chính sách

1. Thuận lợi

- Đảng và Nhà nước nhận thức rõ sự tất yếu, cần thiết và quyết tâm cao trong việc đổi mới giáo dục, không những thể hiện trên quan điểm mà còn đề ra mục tiêu và một số giải pháp phát triển giáo dục.

- Phương thức quản lý giáo dục lấy cơ sở làm trung tâm, cùng với cơ chế tự quản, tự chủ, tự chịu trách nhiệm về nhân sự và tài chính đã mở ra cho nhà trường hướng đi thông thoáng, năng động, có trách nhiệm trong việc xây dựng hướng phát triển nhà trường.

- Tận dụng tính đổi mới và sáng tạo của cơ sở giáo dục cộng với thực hiện quyền tập trung dân chủ cao độ là động lực quan trọng giúp cho cơ sở giáo dục có một sức mạnh vượt trội để phát triển nhà trường.

- Nhà trường có nguồn nhân lực được tuyển chọn chất lượng cao, từ cán bộ, giáo viên nhân viên, học sinh.

2. Thách thức

Phương thức quản lý lấy cơ sở làm trung tâm tạo ra những thách thức chủ yếu:

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

- Cán bộ - Giáo viên - Nhân viên phải có năng lực đóng góp và tham gia quản lý nhà trường.

- Đội ngũ nhà giáo phải có năng lực làm việc tập thể, có kỹ năng giải quyết vấn đề; toàn tâm toàn ý vì sự nghiệp chung.

Đội ngũ giáo viên có trẻ đang trong độ tuổi sinh đẻ, nhà xa khó khăn trong việc đi lại. Lực lượng giáo viên mỏng, các giáo viên đều là cốt cán của ngành, đôi khi khó khăn trong việc bố trí dạy thay, dạy treo.

Nhiều học sinh đi học nhà xa, đi lại giao thông bất tiện. Nhà trường chưa có khu nội trú nên việc bố trí chỗ ăn, chỗ nghỉ, trông học sinh nghỉ trưa còn gặp nhiều khó khăn.

Là trường mới được thành lập, đi vào hoạt động năm học 2018-2019 nhưng phải xây dựng nhà trường trở thành mô hình giáo dục tiêu biểu chuẩn bị nguồn nhân lực chất lượng cao cho thành phố, là mô hình điểu để triển khai đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục đào tạo theo Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 của Ban Chấp hành Trung ương. Trường được xây dựng theo hướng

là trung tâm đào tạo, nhân rộng về chất lượng giáo dục mũi nhọn, các hội thảo về đổi mới giáo dục cho khối THCS của toàn thành phố Cẩm Phả.

Chưa có cơ chế chính sách đãi ngộ đối với cán bộ, giáo viên, nhân viên vì chưa có chính sách đặc thù cho trường học công lập chất lượng cao thuộc cấp huyện.

3. Ảnh hưởng đến hoạt động nhà trường

- Các thành viên trong nhà trường đều nhận thức được tầm quan trọng và tính cần thiết của việc đổi mới các hoạt động giáo dục trong nhà trường, khẳng định vị thế của ngôi trường.

- Đầu tư nhiều công sức, trí tuệ trong việc đổi mới phương pháp dạy học tùy theo khả năng của từng người.

- Công tác quản lý, điều hành các hoạt động trong nhà trường cũng phải được điều chỉnh.

- Mọi quan hệ hợp tác giữa các thành viên được cải thiện.

II. Đặc điểm tình hình địa phương

1. Thuận lợi

Đặc điểm về vị trí địa lý, dân số: Phường Cẩm Bình là một trong những phường nội thành của thành phố Cẩm Phả được thành lập theo Nghị định số 51/2001/NĐ-CP ngày 16/8/2001 của Chính Phủ (trước năm 2001 là xã Cẩm Bình); với diện tích tự nhiên là 179,99 ha phía Nam là bờ vịnh Bái Tử Long dài trên 1 km, phía Bắc, phía Tây và phía Đông giáp với các phường Cẩm Thành, Cẩm Tây và Cẩm Đông. Dân số có 8.813 khẩu/2.376 hộ sống và sinh hoạt ở 50 tổ dân nhân thuộc 8 khu dân cư. Diện tích trường rộng, đảm bảo cho các yêu cầu thiết kế trường học, số lượng phòng học đảm bảo tối đa cho 28 lớp học.

Tình hình kinh tế - xã hội: Phường Cẩm Bình là phường trung tâm thành phố Cẩm Phả, những năm gần đây đã đẩy nhanh việc chuyển dịch cơ cấu kinh tế, cải tạo nâng cấp hệ thống cơ sở hạ tầng, đẩy mạnh công tác cải cách thủ tục hành chính ở địa phương tạo môi trường thuận lợi thu hút đầu tư của cá nhân và doanh nghiệp. với sự vào cuộc tích cực của các cấp chính quyền địa phương và người dân, công cuộc chỉnh trang đô thị ở Cẩm Bình đang tiến triển hết sức thuận lợi. Hình ảnh về một đô thị văn minh, hiện đại nơi đây đang dần hiện hữu.

Công tác giáo dục, văn hoá, xã hội luôn được cấp uỷ Đảng, chính quyền địa phương quan tâm, được các tầng lớp nhân dân tham gia ủng hộ.

Trường THCS Chu Văn An nằm trên địa bàn Tổ 7 - Khu Diêm Thủy - Phường Cẩm Bình. Đây là khu đô thị mới phát triển mạnh về kinh tế, văn hóa.

2. Thách thức

- Phường Cẩm Bình đang trong giai đoạn các nhà đầu tư xây dựng các công trình công cộng, các trung tâm mua sắm nhưng vẫn còn lưu giữ các khu dân cư đan xen cùng những khoảng vườn nhỏ, đường tổ, khu phố ngõ ngách

không được quy hoạch theo “ô bàn cờ”, nhà dân hầu như được xây dựng theo lối tự phát vì vậy việc đi lại của nhân dân gặp không ít khó khăn.

- Mặt bằng thu nhập của một số hộ dân trong phường chưa cao.

- Nhà trường có 2/3 số học sinh không thộc địa bàn phường Cẩm Bình vì vậy việc tổ chức đưa đón học sinh và tổ chức các hoạt động ngoài giờ gặp khó khăn.

III. Tài chính

1. Thuận lợi

Kinh tế thị trường định hướng Xã hội chủ nghĩa và xu thế toàn cầu hóa đem lại những cơ hội:

- Thúc đẩy nhanh phát triển giáo dục; trang thiết bị dạy học, cơ sở vật chất được hoàn thiện ngày càng hiện đại... đáp ứng các yêu cầu đổi mới.

- Mọi người có cơ hội phát triển và ng góp như nhau, phát huy được tính sáng tạo của từng thành viên trong hội đồng sư phạm nhà trường.

- Khả năng đóng góp của xã hội cho sự nghiệp giáo dục cao hơn.

2. Thách thức

Do nguồn kinh phí hạn hẹp, chênh lệch giữa cung và cầu lớn nên gặp nhiều thách thức:

- Yêu cầu về trang thiết bị, cơ sở vật chất, nhân lực phục vụ cho giáo dục thì nhiều nhưng kinh phí thì có hạn.

- Năng lực và khả năng hợp tác của mỗi người khác nhau tùy thuộc nhiều yếu tố.

- Chế độ chính sách theo quy định chung cứng nhắc, không phù hợp thực tế hoạt động của đơn vị. Giáo viên ôn đội tuyển, đầu tư chất xám, thời gian công sức nhiều nhưng kinh phí chỉ trả cho giáo viên còn hạn chế.

3. Ảnh hưởng đến hoạt động nhà trường

- Thường nảy sinh tâm lý so sánh thu nhập của GV trong trường với việc làm thêm, dạy thêm bên ngoài.

- Chế độ lương thấp, nhất là các giáo viên mới ra trường và đội ngũ nhân viên tạo tâm lý không an tâm công tác.

IV. Văn hóa

1. Thuận lợi

- Đa số các thành viên đều có thức tốt trong việc xây dựng, nuôi dưỡng bầu không khí dân chủ, hợp tác và tin cậy lẫn nhau.

- Nhận thức được sự cần thiết phải cải tiến vươn lên, sáng tạo và đổi mới để nâng cao chất lượng hoạt động của mình.

- Tôn trọng và luôn hướng về giá trị đích thực, giản dị trong sinh hoạt, trung thực thẳng thắn trong công việc, nói và làm gắn liền với thực tiễn.

- Ý thức tốt việc xây dựng nề nếp, tác phong, trật tự kỷ luật của học sinh, tập trung quan tâm đến các mối quan hệ thân thiện giữa người với người và với môi trường.

2. Thách thức

- Mỗi người một cá tính, thể hiện văn hóa đồng đều ở mọi thành viên trong nhà trường là một việc vô cùng khó khăn; tốn nhiều thời gian để từ bỏ những thói quen không được tập thể chấp nhận.

- Những tập quán xấu, hành vi tiêu cực bên ngoài xã hội tác động vào mọi người, tạo nên một sức ì trong quá trình hình thành nếp sống tốt đẹp trong nhà trường.

- Chưa có sự thống nhất quan điểm về các chuẩn mực đạo đức giữa các thành viên trong nhà trường.

3. Ảnh hưởng đến hoạt động nhà trường

- Tính bảo thủ, bao cấp của một bộ phận giáo viên, nhân viên là rào cản cho việc xây dựng một nền văn hóa nhà trường.

- Thái độ bàng quang của một số người ảnh hưởng không nhỏ đến việc duy trì hình ảnh tốt về văn hóa nhà trường.

V. Xã hội

1. Thuận lợi

- Dư luận xã hội đồng tình với quan điểm của nhà trường trong việc xây dựng phong trào “Dân chủ - Kỷ cương - Tình thương - Trách nhiệm”.

- Sự phối hợp giữa nhà trường - gia đình - xã hội không những nâng cao hiệu quả giáo dục mà còn thúc đẩy khá năng hợp tác, cải thiện mạnh mẽ văn hóa ứng xử, giao tiếp trong nhà trường.

2. Thách thức

Nhận thức về mục đích học tập, đánh giá chất lượng giáo dục trong xã hội (đặc biệt là các bậc CMHS) còn khoảng cách khá xa giữa lý luận và thực tiễn dẫn đến việc tư vấn nghề nghiệp cho học sinh chưa có hiệu quả. Sự tác động của mặt trái nền kinh tế thị trường, internet,... ảnh hưởng đến các biện pháp giáo dục của nhà trường; một số CMHS chưa thực sự quan tâm giáo dục học sinh.

3. Ảnh hưởng đến hoạt động nhà trường: Quản lý học sinh cần sự phối hợp chặt chẽ của CMHS. Mối quan hệ này phải thực sự gắn bó nếu không rất khó quản lý giờ giấc học tập của các em.

VI. Nhận định, đánh giá chung về thời cơ, thách thức đối với nhà trường

1. Thời cơ:

- Đảng, Nhà nước và ngành từng bước đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục và đào tạo đáp ứng được xu thế phát triển của thời đại;

- Nhà trường đạt những thành tích đáng khích lệ được lãnh đạo, chính quyền các cấp, CMHS và nhân dân đánh giá cao; trường luôn nhận được sự quan tâm chỉ đạo sâu sát của các cấp ủy Đảng, Chính quyền thành phố và địa phương.

- Nhu cầu giáo dục chất lượng cao rất lớn và ngày càng tăng; khoa học công nghệ phát triển nhanh chóng, đặc biệt là công nghệ thông tin.

- Đội ngũ giáo viên phần lớn có thâm niên tay nghề vững vàng bên cạnh đội ngũ giáo viên trẻ được đào tạo cơ bản, có năng lực chuyên môn, kỹ năng sư phạm tốt và hơn hết là tinh thần ham học hỏi tìm tòi sáng tạo.

- Có sự tín nhiệm cao của học sinh và CMHS, học sinh, đồng nghiệp.

2. Thách thức

- Chương trình và Sách giáo khoa mới bắt đầu áp dụng vào năm 2020 - 2021, bên cạnh đó là những quy định mới về thi cử.

- Đòi hỏi ngày càng cao về chất lượng giáo dục của cha mẹ học sinh và xã hội trong thời kỳ đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước và hội nhập quốc tế;

- Chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên phải đáp ứng được yêu cầu đổi mới căn bản và toàn diện của nền giáo dục và đào tạo;

- Điều kiện để duy trì và ứng dụng công nghệ thông tin trong giảng dạy một cách thường xuyên đó là trình độ ngoại ngữ, khả năng sáng tạo và lòng khát khao cống hiến của đội ngũ giáo viên, nhân viên;

- Khả năng học đi đôi với hành, lý luận gắn với thực tiễn chưa đáp ứng kì vọng của xã hội;

- Môi trường giáo dục, văn hóa, đời sống, lối sống của một bộ phận không nhỏ của thanh thiếu niên và người lớn ngoài xã hội tiềm ẩn nhiều yếu tố tiêu cực.

PHẦN THỨ TƯ

CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN TRƯỜNG THCS CHU VĂN AN GIAI ĐOẠN 2019-2025 TẦM NHÌN ĐẾN 2030

I. Định hướng chiến lược

1. Phương châm hành động

“ Tự giác, tự trọng, tự tin, tận tâm, tận tụy. Chất lượng giáo dục là thương hiệu của nhà trường”.

2. Tầm nhìn

Trở thành một ngôi trường giáo dục chất lượng cao, đào tạo học sinh trở thành những công dân có lý tưởng sống cao đẹp, phát triển toàn diện về nhân cách, mạnh khỏe về thể chất, vững về tri thức, giỏi về kỹ năng, có lối sống đạo đức lành mạnh, có tư duy độc lập và khả năng hội nhập, biết giữ gìn và phát huy truyền thống, bản sắc dân tộc.

3. Sứ mệnh

Phát huy tối đa sở trường cá nhân của giáo viên để đưa đến học sinh phương pháp giáo dục hiện đại với kỹ năng truyền đạt sinh động của đội ngũ các thầy cô giáo. Học sinh không chỉ tri thức văn hóa mà còn là khả năng làm chủ tri thức: hình thành cho các em hệ thống các kỹ năng thiết yếu, rèn luyện nhân cách toàn diện, giúp các em đủ mạnh mẽ để bước vào một thế giới đầy thử thách. Xây dựng môi trường học tập thân thiện, tích cực, văn minh, thúc đẩy niềm yêu thích việc học phát triển tối đa năng lực, năng khiếu tiềm ẩn, khuyến khích tinh thần tự học, muốn theo đuổi việc học bền lâu và không ngừng tìm kiếm các giải pháp cho các vấn đề trong cuộc sống của mỗi cá nhân để hội nhập quốc tế, hướng đến tương lai.

4. Hệ thống giá trị cơ bản

4.1. Hệ thống giá trị đối với nhà trường

(1) Chất lượng và tín nhiệm

Nhà trường đặt mục tiêu trên hết là chất lượng giáo dục đáp ứng sự tin tưởng, tín nhiệm của cha mẹ học sinh, thực hiện hóa những kỳ vọng của quý cha mẹ học sinh về tương lai vững chắc của thế hệ trẻ.

(2) Tận tụy, thân thiện và trách nhiệm:

- Trường THCS Chu Văn An xác định sự phát triển của học sinh chính là nhân tố quyết định sự phát triển của nhà trường. Yêu thương học sinh, tận tụy, thân thiện và trách nhiệm trong suy nghĩ và công việc, là đạo đức, là phong cách của lãnh đạo, GV-NV nhà trường.

- Luôn quan niệm phải quan tâm đến từng học sinh, giúp mỗi trò đều tiên bộ trong học tập, trong cuộc sống, với một thái độ chân thành.

- Luôn nhận thức được trách nhiệm, danh dự của chính chúng tôi trên mọi hoạt động giáo dục, mọi hành động cư xử với học sinh, CMHS cũng như với toàn xã hội.

(3) Hợp tác và chia sẻ:

Mỗi một thành viên trong trường đều coi học sinh như con em chính mình. Hạnh phúc của học sinh mỗi ngày đến trường là hạnh phúc lớn của nhà trường. Nhà trường luôn cố gắng mang những gì tốt đẹp nhất của mình giới thiệu, chia sẻ cho học sinh.

Đề cao sự hợp tác thường xuyên và mật thiết dưới nhiều hình thức ở nhiều cấp độ: hợp tác, chia sẻ trong nội bộ nhà trường, hợp tác, chia sẻ với các trường bạn, các bậc cha mẹ học sinh. Luôn đổi mới chính mình, luôn trau dồi kiến thức mới, giáo dục cho học sinh sẽ là những con người mới trong thời đại 4.0

(4) Sức mạnh đoàn kết và trí tuệ tập thể

Sức mạnh đoàn kết và trí tuệ tập thể là nguồn lực to lớn dẫn đến mọi thành công trong sự phát triển nhà trường. Luôn đồng tâm vươn lên, vượt qua mọi thử

thách, bằng đạo đức nghề nghiệp, bằng cái nhìn hiện đại, bằng sự kiên định với các mục tiêu đề ra, bằng tất cả sức mạnh của lòng nhiệt tình, xây dựng nhà trường lớn mạnh từng ngày, xây dựng lòng tự hào cho tất cả các thành viên trong trường.

(5) Tuân thủ và sáng tạo

Tuân thủ chặt chẽ các quy định của Bộ Giáo dục, Sở Giáo dục, Phòng Giáo dục, trên cơ sở sáng tạo và đổi mới nhằm đáp ứng các yêu cầu đặt ra của xã hội trong quá trình phát triển và hội nhập quốc tế. Mỗi bước đổi mới của nhà trường đều có sự tư vấn và giám sát bởi các chuyên gia hàng đầu về giáo dục.

4.2. Hệ giá trị đối với học:

Tự tin, tự chủ, tự trọng và có trách nhiệm với bản thân.

Các phẩm chất của công dân toàn cầu học sinh nhà trường hướng đến:

- Tính tự giác, tinh thần trách nhiệm. Lòng tự trọng, tình đoàn kết, ý thức phụng sự tổ quốc, phụng sự nhân dân.

- Lòng nhân ái, sự hợp tác, tính sáng tạo.

- Tính trung thực, khát vọng vươn lên và đam mê sáng tạo trong công tác dạy và học..

5. Mục tiêu chiến lược

5.1. Các mục tiêu tổng quát

Xây dựng được môi trường học tập có nề nếp, kỷ cương, có uy tín về chất lượng giáo dục để mỗi học sinh đều có cơ hội phát triển tài năng và tư duy sáng tạo, là mô hình giáo dục hiện đại, tiên tiến phù hợp với xu thế phát triển của đất nước, của thời đại.

5.2. Mục tiêu cụ thể

5.2.1. Đội ngũ cán bộ, giáo viên, nhân viên

a) Tạo bước chuyển biến cơ bản về chất lượng giáo dục bắt kịp trình độ của các trường chất lượng cao trong Tỉnh; đào tạo những thế hệ học sinh có lý tưởng, hoài bão cao đẹp, có ý chí vươn lên để khẳng định bản thân.

b) Ưu tiên nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực; đặc biệt chú trọng nhân lực có trình độ về khoa học tự nhiên và khoa học xã hội để tham gia có hiệu quả sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước nhưng vẫn đảm bảo nền văn hóa Việt Nam đậm đà bản sắc dân tộc

c) Đổi mới phương pháp dạy học, thực hiện sáng tạo mục tiêu, chương trình giáo dục của cấp học; xây dựng đội ngũ nhà giáo đáp ứng yêu cầu phát triển sự nghiệp giáo dục cả chiều rộng và chiều sâu

d) Tiếp tục đổi mới công tác quản lý, tạo điều kiện tốt nhất cho cán bộ quản lý học tập, nghiên cứu để không ngừng nâng cao trình độ, năng lực đáp ứng ngày càng tốt hơn yêu cầu xây dựng nhà trường chất lượng cao

e) Xây dựng đội ngũ giáo viên đồng bộ cả về số lượng, cơ cấu, đảm bảo chất lượng. Nâng cao trình độ năng lực cho cán bộ, giáo viên, nhân viên, tạo điều kiện tốt nhất để CB, GV, NV được đi học nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ. Phần đầu năm 2025, trình độ thạc sĩ của CB, GV, NV đạt trên 50%.

f) Nâng cao chất lượng giáo dục mũi nhọn; phát hiện và bồi dưỡng những giáo viên trẻ, có năng lực, nhiệt tình làm đội ngũ nòng cốt trong phát triển chuyên môn; Giáo viên đạt giải trong các hội thi giáo viên dạy giỏi cấp tỉnh đạt 80%.

5.2.2. Học sinh

5.2.2.1. Chất lượng học tập

Nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện, tỷ lệ học sinh giỏi đạt 65% trở lên, tỷ lệ học sinh tiên tiến đạt 35% trở xuống, không có học sinh học lực trung bình.

Tỷ lệ học sinh được công nhận tốt nghiệp THCS hàng năm đạt 100%. Chất lượng học sinh vào THPT hệ công lập đạt tỷ lệ 100%.

Nâng cao chất lượng giáo dục mũi nhọn, luôn đứng ở tốp đầu về tỷ lệ học sinh giỏi cấp thành phố, cấp tỉnh.

5.2.2.2. Chất lượng đạo đức và kỹ năng sống

Học hết chương trình THCS học sinh đạt được các yêu cầu sau:

- + Có nhân cách, phẩm chất phù hợp với độ tuổi học sinh THCS.
- + Có kiến thức phổ thông cơ sở tương đối vững chắc theo yêu cầu của cấp học. Có kỹ năng vận dụng những kiến thức đã học, kỹ năng tự học, biết rút đúc kinh nghiệm và vận dụng kinh nghiệm.

Học hết chương trình THCS học sinh hình thành được các năng lực sau:

- + Năng lực hành động đúng đắn, có hiệu quả.
- + Năng lực thích ứng với những thay đổi trong thực tiễn.
- + Năng lực giao tiếp, ứng xử với lòng nhân ái, có văn hóa và có trách nhiệm với bản thân, gia đình và cộng đồng.
- + Năng lực tự khẳng định mình.

5.2.2.3. Cơ sở vật chất và xã hội hoá giáo dục

Giữ vững danh hiệu tập thể lao động xuất sắc.

100% các phòng học đều là phòng học thông minh và được nối mạng Internet.

Các phòng học bộ môn được trang bị đầy đủ các trang thiết bị đầy đủ

Khu vệ sinh của học sinh đạt tiêu chuẩn.

Huy động các nguồn lực xã hội để bổ sung vào nguồn ngân sách cấp còn hạn hẹp để tăng cường cơ sở vật chất và trang thiết bị.

Cảnh quan nhà trường thường xuyên Xanh - Sạch - Đẹp.

5.2.2.4. Quản lý

Cơ cấu đội ngũ cán bộ quản lý hợp lý về độ tuổi, trình độ, có tâm và có tầm nhìn.

Nâng cao năng lực cho CBQL: Trình độ lý luận từ trung cấp trở lên; trình độ chuyên môn thạc sĩ; nghiệp vụ quản lý Nhà nước trung cấp; trình độ tin học B, ngoại ngữ đạt chuẩn B1.

Xây dựng cơ chế tự quản theo mô hình quản lý chất lượng tổng thể.

PHẦN THỨ NĂM

GIẢI PHÁP CHIẾN LƯỢC

I. Những vấn đề ưu tiên giải quyết

- Đẩy mạnh nâng cao phẩm chất chính trị, đạo đức của đội ngũ cán bộ, giáo viên và nhân viên; giáo dục thái độ, động cơ học tập cho học sinh.

- Đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin trong các hoạt động của nhà trường như:

+ Giảng dạy của giáo viên và học tập của học sinh.

+ Quản lý học sinh, đánh giá học lực và hạnh kiểm.

+ Quản lý nhân sự.

+ Quản lý tài chính, cơ sở vật chất, kế hoạch...

- Đẩy mạnh việc đổi mới phương pháp giảng dạy của giáo viên và phương pháp học tập của học sinh. Tăng cường công tác hỗ trợ, tư vấn của giáo viên.

- Xây dựng tính chuyên nghiệp trong chuyên môn, nghiệp vụ và rèn luyện kỹ năng giao tiếp, ứng xử cho các thành viên trong nhà trường.

- Đổi mới, xây dựng quy trình hoạt động của công tác thi đua - khen thưởng.

- Tăng cường mối quan hệ phối hợp giữa nhà trường và cha mẹ học sinh.

- Đổi mới, nâng cao hiệu quả đào tạo học sinh giỏi, ôn thi tuyển sinh THPT, đầu tư và phát triển công tác chuyên môn cho toàn trường.

- Tăng cường đầu tư cho cơ sở vật chất, nhà đa năng, sân thể chất, khu bán trú, xây dựng môi trường sư phạm văn minh, lịch sự.

- Nâng cao hiệu quả hoạt động của Đoàn thanh niên, Công đoàn trường.

- Xây dựng nét đặc trưng truyền thống của nhà trường.

- Đổi mới phương pháp dạy học và đánh giá học sinh theo hướng phát huy tính tích cực, chủ động, sáng tạo của mỗi học sinh.

- Tăng cường nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên và nhân viên theo đúng định mức tiêu chuẩn và phân đấu trên chuẩn cán bộ, giáo viên, nhân viên trường. Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, giáo viên, nhân viên về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ. Quan tâm việc cử giáo viên ôn tập và thi các lớp cao học chuyên ngành, cử cán bộ quản lý tham

gia các lớp nghiệp vụ quản lý giáo dục và các lớp chính trị. Động viên giáo viên làm hồ sơ dự thi giáo viên THCS Hạng I do Bộ Giáo dục tổ chức.

- Quan tâm công tác xã hội hoá giáo dục, chú trọng huy động các nguồn lực xã hội để đầu tư phát triển nhà trường và hỗ trợ học sinh học tập tốt.

II. Giải pháp chiến lược chung

- Tuyên truyền trong cán bộ, giáo viên, nhân viên và học sinh về nội dung kế hoạch chiến lược trên mọi phương tiện thông tin, lấy ý kiến để thống nhất nhận thức và hành động của tất cả các cán bộ, nhân viên trong trường theo các nội dung của Kế hoạch chiến lược. Phát huy truyền thống đoàn kết của tập thể cán bộ giáo viên, nhân viên, quyết tâm thực hiện được các mục tiêu của Kế hoạch chiến lược.

- Xây dựng Văn hoá Nhà trường hướng tới các giá trị cốt lõi đã nêu ở trên.

- Tăng cường công tác xã hội hoá giáo dục, gắn kết có hiệu quả giữa Nhà trường với các cơ quan, đoàn thể doanh nghiệp, nhà tài trợ và cộng đồng.

III. Giải pháp cụ thể

1. Thể chế, chính sách

- Xây dựng cơ chế tự chủ và tự chịu trách nhiệm về tổ chức bộ máy, 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 trường học mang tính đặc thù của trường, đảm bảo sự thống nhất.

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, công tác.

- Thực hiện phân cấp quản lý theo hướng tăng quyền chủ động cho các tổ chuyên môn, các đoàn thể trong trường.

3. Xây dựng và phát triển đội ngũ:

- Xây dựng đội ngũ cán bộ, giáo viên, nhân viên đủ về số lượng, có phẩm chất chính trị, có năng lực chuyên môn khá, giỏi, có trình độ tin học, ngoại ngữ cơ bản, có phong cách sư phạm mẫu mực. Đoàn kết, tâm huyết, sáng tạo, đổi mới gắn bó với nhà trường, hợp tác giúp đỡ nhau cùng tiến bộ.

- Tạo điều kiện cho giáo viên, nhân viên tham dự các lớp bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ trên chuẩn, học tập ngoại ngữ, Tin học. Đảm bảo năm 2020 đạt 100% giáo viên sử dụng thành thạo ngoại ngữ Tiếng anh và các tiết giảng đều được soạn giảng trên trang điện tử.

- Quy hoạch, đào tạo và bồi dưỡng cán bộ giáo viên theo hướng sử dụng tốt đội ngũ hiện có, đáp ứng được yêu cầu của công việc.

- Định kỳ đánh giá chất lượng hoạt động của cán bộ giáo viên thông qua các tiêu chí về 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 đầu đàn, cán bộ giáo viên trẻ, có năng lực, bố trí vào các vị trí chủ chốt của nhà trường.

- Tạo môi trường làm việc năng động, thi đua lành mạnh, đề cao tinh thần hợp tác và chia sẻ với 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.

4. Đổi mới công tác lãnh đạo, quản lý:

- Xây dựng kế hoạch thực hiện các mục tiêu chiến lược từng năm; thực hiện tốt việc quy hoạch, tổ chức nhân sự đảm bảo bộ máy nhà trường vận hành hiệu quả, có chất lượng; tăng cường công tác kiểm tra nội bộ; chỉ đạo sâu sát để thực hiện thành công kế hoạch chiến lược.

- Thực hiện tốt việc dân chủ hóa, công khai hóa mọi hoạt động của nhà trường để tập thể cán bộ viên chức và các lực lượng xã hội được biết và tham gia giám sát việc thực hiện kế hoạch chiến lược.

- Đẩy mạnh cải cách hành chính, thực hiện cơ chế quản lý hiệu quả và thuận lợi cho người dân. Đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin trong công tác quản lý và cải cách hành chính.

- Thực hiện Thông tư 36/2017/TT-BGDĐT ngày 28/12/2017 về ban hành Quy chế thực hiện công khai đối với cơ sở giáo dục và đào tạo thuộc hệ thống giáo dục quốc dân, công khai chất lượng giáo dục theo quy định để xã hội biết rõ chất lượng giáo dục nhà trường.

- Thực hiện công tác kiểm định chất lượng giáo dục định kỳ, trường đề nghị kiểm định chất lượng giáo dục (đánh giá ngoài) vào năm 2023 và đề nghị tái kiểm định chất lượng giáo dục theo chu kỳ

- Chú trọng tự học, tự rèn để đáp ứng ngày càng cao yêu cầu lãnh đạo, quản lý nhà trường. Đối với Hiệu trưởng và Phó Hiệu trưởng phấn đấu đáp ứng tất cả tiêu chuẩn theo thông tư số 14/2018/TT-BGDĐT của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo quy định chuẩn hiệu trưởng cơ sở giáo dục phổ thông.

- Chú trọng xây dựng đội ngũ tổ trưởng chuyên môn là các nhà giáo có đầy đủ phẩm chất và năng lực theo thông tư số 20/2018/TT-BGDĐT của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo quy định chuẩn nghề nghiệp giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông.

5. Đổi mới phương pháp dạy học:

- Đổi mới phương pháp dạy học theo hướng phát huy tính tích cực, tự giác, chủ động, sáng tạo của học sinh. Bồi dưỡng cho học sinh phương pháp tự học, tự rèn luyện kỹ năng vận dụng kiến thức vào thực tiễn.

- Đưa giáo dục STEM vào dạy học, ứng dụng công nghệ thông tin trong dạy và học một cách hiệu quả.

- Tăng cường liên kết các trung tâm ngoại ngữ để tăng cường khả năng nghe nói, giao tiếp với người nước ngoài; chú trọng tuyên truyền, giáo dục về công tác giáo dục hướng nghiệp cho CMHS và học sinh để đáp ứng yêu cầu phát triển về kinh tế, xã hội của phường Cẩm Bình và thành phố Cẩm Phả.

- Phát triển các câu lạc bộ Tiếng Anh, câu lạc bộ STEM, câu lạc bộ giáo dục kĩ năng sống cho học sinh được phát triển tư duy sáng tạo, phát triển toàn diện nhân cách

- Tăng cường tổ chức cho học sinh tham gia các hoạt động trải nghiệm sáng tạo, đưa kiến thức vào cuộc sống, học đi đôi với hành.

6. Tăng cường đầu tư cơ sở vật chất kỹ thuật cho giáo dục

- 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 các thiết bị được trang cấp, các thiết bị trong phòng học thông minh.

- Trang bị phương tiện nghe nhìn, máy tính nối mạng internet cho phòng thư viện điện tử.

- Sử dụng mạng internet, sử dụng tốt các phần mềm về tài chính, thống kê, sử dụng sổ điểm điện tử... Khuyến khích giáo viên, nhân viên tìm tòi, sử dụng các phần mềm khác để thuận lợi trong công tác giảng dạy, trong nghiệp vụ quản lý.

7. 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, 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, nguồn vận động xã hội hoá, cha mẹ học sinh.

- Nguồn lực vật chất: Ngoài nguồn CSVC được UBND thành phố, địa phương, ngành, ngân sách cấp, hàng năm vận động CMHS tài trợ thêm trang thiết bị dạy học phục vụ các hoạt động giáo dục, bổ sung hệ thống hoa, cây xanh trên các hành lang, lan can, lớp học, phòng làm việc, rèm che nắng Khu nhà A, C

8. Quan hệ với cấp ủy, chính quyền và các ban ngành, đoàn thể địa phương, cha mẹ học sinh

- Nhà trường chủ động phối hợp với cấp ủy, chính quyền và các đoàn thể, tổ chức ở địa phương đề xuất những biện pháp cụ thể nhằm thực hiện kế hoạch chiến lược này. Đề nghị cấp ủy, chính quyền và các đoàn thể, tổ chức ở địa phương cho chủ trương huy động các nguồn lực của địa phương sự tham gia

của gia đình và cộng đồng vào các hoạt động giáo dục, tăng cường cơ sở vật chất, thiết bị và tạo điều kiện nâng cao hiệu quả giáo dục của nhà trường.

- Phối hợp chặt chẽ với Ban đại diện cha mẹ học sinh để tuyên truyền, vận động CMHS huy động các nguồn lực từ nhân dân giúp nhà trường hoạt động có hiệu quả

- Đảm bảo mối quan hệ và thông tin giữa Nhà trường- Gia đình-Xã hội được duy trì thường xuyên, kịp thời, chặt chẽ, tạo nên môi trường giáo dục lành mạnh, phòng ngừa, đẩy lùi các hiện tượng tiêu cực vi phạm pháp luật, tệ nạn xã hội xâm nhập vào nhà trường.

Tiếp tục hoàn thiện quy chế phối hợp giữa ban đại diện CMHS và nhà trường trong thông tin giáo dục, quản lý học sinh, khen thưởng và xử lý kỉ luật học sinh;

9. Tài chính

- Xây dựng kế hoạch hoạt động hàng năm của nhà trường, tổ chuyên môn, các đoàn thể.

- Xây dựng cơ chế tài chính theo hướng tự chủ hoạch toán và minh bạch các nguồn thu chi theo quy định.

- Đẩy mạnh xã hội hoá giáo dục, phát huy nguồn lực huy động từ các mạnh thường quân là cựu học sinh của nhà trường; Tìm đối tác liên kết giáo dục phù hợp với pháp luật và thực tiễn giáo dục; Tìm kiếm sự hỗ trợ tài chính từ các tổ chức, cá nhân khác.

- Không tồn đọng việc thu chi trái quy định của pháp luật và của ngành, của địa phương.

- Đảm bảo các quyền lợi hợp pháp của CB-GV- NV và HS.

10. Công tác truyền thông

- Hiện đại và khai thác có hiệu quả website của Trường, phát huy hiệu quả chương trình phát thanh tuyên truyền của Đoàn Đội. Cung cấp các thông tin về hoạt động giáo dục của trường tới nhân dân; chính quyền địa phương, cha mẹ học sinh...

- Khuyến khích cán bộ giáo viên tham gia tích cực vào các sự kiện, các hoạt động của cộng đồng và ngành.

- Xây dựng thương hiệu và tín nhiệm của xã hội đối với Nhà trường. Coi chất lượng giáo dục, đặc biệt là chất lượng học sinh giỏi và chất lượng tuyển sinh vào trường THPT là uy tín, danh dự của nhà trường.

- 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.

11. Xây dựng thương hiệu

Xây dựng thương hiệu và sự tin nhiệm của xã hội đối với nhà trường. Xác lập tín nhiệm thương hiệu đối với từng cán bộ, giáo viên, nhân viên, học sinh và cha mẹ học sinh.

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.

PHẦN THỨ SÁU TỔ CHỨC THỰC HIỆN

I. Tổ chức theo dõi, kiểm tra đánh giá việc thực hiện

Để chiến lược phát triển nhà trường trở thành hiện thực đòi hỏi phải có sự đồng tâm, nhất trí của tập thể sư phạm nhà trường để tạo nên sức mạnh tổng hợp; mặt khác việc tổ chức hoạt động phải hết sức cởi mở, nhanh chóng thích nghi với những thay đổi, những tác động từ bên ngoài với nguồn lực bên trong để cơ cấu hoạt động được linh hoạt nhằm đạt được hiệu quả cao trong quá trình phát triển.

1. Tổ chức

Thành lập Ban chỉ đạo thực hiện Kế hoạch chiến lược gồm: Bí thư Đảng bộ, Hiệu trưởng, Phó hiệu trưởng, Chủ tịch công đoàn, Thư ký hội đồng, Bí thư chi đoàn giáo viên, Tổ trưởng chuyên môn.

Ban chỉ đạo chịu trách nhiệm lãnh đạo, điều hành triển khai việc thực hiện KHCL theo chức năng, nhiệm vụ của từng thành viên.

Ban chỉ đạo có trách nhiệm điều chỉnh, bổ sung hằng năm kế hoạch chiến lược sau từng giai đoạn triển khai thực hiện sát với tình hình thực tế của nhà trường.

2. Phổ biến kế hoạch chiến lược

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

3. Lộ trình thực hiện kế hoạch chiến lược

3.1. Giai đoạn 1: Từ năm 2018 – 2020

Đầu tư xây dựng CSVC và phát triển chất lượng giáo dục mũi nhọn; đặc biệt chú trọng đổi mới quản lý và nâng cao chất lượng giáo dục để khẳng định thương hiệu của nhà trường.

3.2. Giai đoạn 2: Từ năm 2020 – 2023

- Đầu tư CSVC nhà tập đa năng, sân chơi, bãi tập, cho khu nội trú (nhà ăn, ký túc xá)...

- Trường đạt Chuẩn kiểm định chất lượng giáo dục và chuẩn Quốc gia sau 5 năm hoạt động.

3.3. Giai đoạn 3: Từ năm 2024-2025: Xây dựng chiến lược phát triển giai đoạn tiếp theo.

Hoàn thành các mục tiêu chiến lược. Phát triển nhà trường một cách bền vững, hiệu quả, hàng năm duy trì, nâng cao các chỉ tiêu về chất lượng giáo dục và giữ vững mức độ Chuẩn, phấn đấu trên Chuẩn.

4. Nhiệm vụ cụ thể của Ban chỉ đạo

4.1. Hiệu trưởng:

Trưởng ban chịu trách nhiệm điều hành, lãnh đạo và chỉ đạo thực hiện. Tổ chức triển khai thực hiện Kế hoạch chiến lược đến từng Cán bộ, giáo viên và nhân viên nhà trường. Tổ chức kiểm tra và đánh giá thực hiện Kế hoạch từng năm học. Chỉ đạo hoạt động xây dựng nhân cách học sinh, hoạt động ngoài giờ lên lớp, hướng nghiệp, rèn luyện kỹ năng sống cho học sinh; xây dựng kế hoạch rèn luyện hạnh kiểm cho học sinh; chỉ đạo hoạt động phối hợp giữa giáo viên chủ nhiệm với cha mẹ học sinh.

4.2. Phó Hiệu trưởng

- Phó ban, theo dõi chỉ đạo kiểm tra đánh giá các mặt hoạt động chuyên môn, nghiệp vụ; phụ trách chỉ đạo nâng cao năng lực chuyên môn và nghiệp vụ của giáo viên; chỉ đạo xây dựng tính chuyên nghiệp trong hoạt động của tổ bộ môn;. Chỉ đạo xây dựng, theo dõi đôn đốc thực hiện kế hoạch bồi dưỡng học sinh giỏi; tổ chức các hội thảo chuyên đề cho các môn chọn, xây dựng kế hoạch hoạt động chuyên môn, kiểm tra đánh giá học sinh.

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

- Chỉ đạo kiểm tra, sửa chữa bổ sung cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy học; chỉ đạo thực hiện đổi mới các quy trình hoạt động hành chính; chỉ đạo xây dựng tính chuyên nghiệp trong hoạt động của nhân viên.

4.3. Thư ký Hội đồng:

Hỗ trợ phó, trưởng ban để nắm tình hình thực hiện; theo dõi, tổng hợp, tham mưu đề xuất các ý kiến và ghi nhận các nội dung trong các buổi họp rút kinh nghiệm từ các bộ phận thành viên. Tóm lược các nội dung cần thiết để thông báo trong toàn hội đồng.

4.4. Chủ tịch Công đoàn:

- Chỉ đạo hoạt động của các tổ trưởng công đoàn, vận động xây dựng đạo đức lối sống, theo dõi và tổng hợp phong trào thi đua trong cán bộ, giáo viên và

nhân viên. Chú trọng vào hoạt động “Xây dựng trường học thân thiện, học sinh tích cực”, “Mỗi thầy cô giáo là tấm gương đạo đức, tự học và sáng tạo”.

- Làm công tác tư tưởng theo dõi động viên cán bộ, công chức khắc phục khó khăn trong đó coi trọng yếu tố tâm lý để tạo động lực làm việc trong giáo viên, tổ chức các hoạt động kiểm tra đánh giá theo các tiêu chí đã đề ra.

4.5. Bí thư đoàn trường- TPT Đội:

- Liên đội phối hợp thực hiện, đặc biệt chú trọng việc xây dựng môi trường học tập tích cực, lành mạnh, thân thiện cho mọi học sinh.

- Xây dựng kế hoạch hoạt động, phối hợp với giáo viên chủ nhiệm, cha mẹ học sinh để có các chương trình huấn luyện kỹ năng sống, trò chơi dân gian, trò chơi khoa học; thành lập và duy trì hoạt động các câu lạc bộ Tin học, câu lạc bộ tiếng Anh; câu lạc bộ kỹ năng mềm; đội, nhóm văn nghệ... Duy trì và phát triển các hoạt động văn nghệ, Thể dục thể thao hàng năm của trường.

- Phát hiện và xây dựng lực lượng nòng cốt từ các chi đoàn lớp để xây dựng phong trào: “Trường học thân thiện, học sinh tích cực”, thực hiện tốt công tác thông tin tuyên truyền, thu nhận và xử lý các thông tin phản hồi từ học sinh.

4.6. Tổ trưởng chuyên môn và trưởng các đoàn thể:

Tổ chức xây dựng và thực hiện kế hoạch của từng bộ phận, từng tổ trên cơ sở của chiến lược này. 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 chú trọng các biện pháp để khắc phục các tồn tại của tổ; tổ chức phân công hỗ trợ chuyên môn, nghiệp vụ trong tổ, các hoạt động đổi mới phương pháp giảng dạy, hỗ trợ sử dụng các phương tiện, thiết bị dạy học... Kiểm tra đánh giá, xếp loại, rút kinh nghiệm các hoạt động của tổ bộ môn. Khắc phục sự chênh lệch về kinh nghiệm và sức sáng tạo trong hai thế hệ giáo viên lớn tuổi và trẻ tuổi thông qua các buổi sinh hoạt tổ, thao giảng, tiết dạy tốt.

4.7. Tổ văn phòng:

Xây dựng kế hoạch hoạt động của tổ, chú trọng các biện pháp để khắc phục các tồn tại của tổ; phối hợp và tổ chức phân công cán bộ nhân viên; sử dụng các phương tiện, thiết bị cho khâu quản lý hồ sơ, sổ sách, sách giáo khoa hợp lý, khoa học; kiểm tra đánh giá xếp loại, rút kinh nghiệm từng bộ phận kịp thời, chính xác, kịp tiến độ công việc chung của trường.

4.8. Tổ trưởng công đoàn:

Công đoàn phối hợp thực hiện, đặc biệt chú trọng việc bồi dưỡng ý thức đạo đức trách nhiệm, năng lực của đội ngũ giáo viên.

Phối hợp với tổ trưởng bộ môn thường xuyên vận động đồng nghiệp tích cực đổi mới phương pháp giảng dạy; mạnh dạn đề xuất các yêu cầu cần khắc phục, đề xuất khen thưởng các cá nhân tiêu biểu trong tổ.

4.9. Giáo viên chủ nhiệm:

Xây dựng phong trào thi đua tại lớp, tổ chức các hoạt động rèn luyện kỹ năng cho học sinh; quan tâm chú ý đến những học sinh có hoàn cảnh khó khăn, động viên thăm hỏi, đề xuất nhà trường hỗ trợ cho những học sinh nghèo, vượt khó trong học tập và rèn luyện...

5. Trách nhiệm của đội ngũ 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 công tác cá nhân theo từng học kỳ, năm học, đề xuất các giải pháp để thực hiện kế hoạch.

Không ngừng học tập, rèn luyện để nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, phấn đấu trở thành giáo viên, nhân viên giỏi, xứng đáng là tấm gương sáng cho học sinh noi theo.

Tích cực tham gia, đóng góp vào sự phát triển của nhà trường dựa vào khả năng của mỗi cá nhân với phương châm “Nỗ lực của cá nhân là thành công của tập thể” và khẩu hiệu hành động “Kỷ cương - Tình thương - Trách nhiệm”.

6. Trách nhiệm của học sinh:

Ra sức rèn luyện đạo đức và năng lực học tập theo phương châm “Chăm ngoan - Học giỏi” và khẩu hiệu hành động: “Kiên trì - Vượt khó - Vươn lên”.

Tích cực tham gia hoạt động để sau khi tốt nghiệp THPT có kiến thức, kỹ năng cần thiết đáp ứng yêu cầu xã hội, tiếp tục học trung học hoặc học nghề.

Phấn đấu trở thành những người công dân tốt.

7. Trách nhiệm của Ban đại diện cha mẹ học sinh, cha mẹ học sinh các lớp

Ban đại diện cha mẹ học sinh (đề xuất của nhà trường) tổ chức triển khai chiến lược trong các buổi họp phụ huynh, thống nhất quan điểm thực hiện, hỗ trợ nhà trường trong các hoạt động.

Cùng với nhà trường tuyên truyền vận động các cha mẹ học sinh thực hiện một số mục tiêu của Kế hoạch chiến lược. Phối hợp chặt chẽ với nhà trường trong việc giáo dục học sinh.

Phối hợp với nhà trường, giáo dục và bồi dưỡng cho học sinh các giá trị cốt lõi trong hệ thống giá trị của kế hoạch chiến lược.

Hỗ trợ tinh thần, vật chất ... giúp nhà trường hoàn thành thắng lợi các mục tiêu phát triển từng giai đoạn của kế hoạch chiến lược.

II. Phương thức, đánh giá

1. Phương thức kiểm tra: Dựa trên các văn bản pháp quy hiện hành, cập nhật những văn bản mới theo từng thời điểm để kịp thời điều chỉnh kế hoạch hoạt động của trường cho đúng hướng. Cụ thể:

- Các văn bản của ngành Giáo dục và Đào tạo về cuộc vận động “Hai không” với 4 nội dung.
- Các tiêu chí kiểm định chất lượng trường trung học phổ thông.

- Chiến lược phát triển ngành giáo dục từ nay đến 2020.
- Điều lệ trường phổ thông.
- Thông tư 58/2011/TT-BGDĐT ngày 12 tháng 12 năm 2011 của Bộ Giáo Dục và Đào Tạo về đánh giá xếp loại học sinh trung học.
- Các văn bản về xây dựng trường chuẩn quốc gia, các quy chuẩn về phòng học bộ môn.
- Các văn bản của Sở Giáo dục và Đào tạo về kế hoạch năm học.

2. Biện pháp thực hiện:

- Trong hai năm đầu: Dựa vào đánh giá của cá nhân, tập thể nhận xét. Những năm học sau thực hiện việc xét duyệt để điều chỉnh kế hoạch chiến lược theo định hướng phát triển của nhà trường.
- Trên cơ sở tự đánh giá, Ban chỉ đạo phân công kiểm tra, đối chiếu với hoạt động thực tế để có kết luận và rút kinh nghiệm.
- Sau hai năm thực hiện: Hình thành quy trình đánh giá, kiểm tra đúng mục để nâng cao chất lượng hoạt động.
- Mỗi năm học thực hiện đánh giá đổi mới hoạt động nhà trường một lần vào cuối học kỳ 2.

III. Các hoạt động để làm cơ sở kiểm định chất lượng và hiệu quả

1. Đối với học sinh

- Căn cứ kết quả học tập, rèn luyện của học sinh cuối năm để đánh giá;
- Căn cứ kết quả tốt nghiệp THCS và các giải thưởng học sinh giỏi đạt được để đánh giá.
- Các hoạt động dành cho cá nhân và tập thể lớp được xem xét mỗi năm để đánh giá, xác định, kiểm tra lại kết quả thực hiện.
- Duy trì và có biện pháp hỗ trợ các câu lạc bộ hoạt động cho hiệu quả.
- Phát huy các trò chơi dân gian, trò chơi khoa học, các hoạt động văn thể mỹ được quan tâm đầu tư và tạo điều kiện hoạt động.

2. Đối với CB, GV, NV

- Các hoạt động thực tiễn của giáo viên trong suốt năm học: hội giảng, thao giảng, bồi dưỡng học sinh giỏi, phụ đạo học sinh yếu kém.
- Tham gia các hoạt động ngoại khóa của tổ bộ môn, của nhà trường.
- Tham gia các hoạt động phong trào của các đoàn thể công đoàn, chi đoàn giáo viên.
- Kết quả học tập của các lớp được phân công phụ trách.
- Căn cứ kết quả thi đua cuối năm học làm cơ sở để đánh giá.

PHẦN THỨ BẢY
ĐỀ XUẤT VỚI CẤP TRÊN

1. Với Phòng GD&ĐT Cẩm Phả

- Phê duyệt Kế hoạch chiến lược, đồng thời tạo điều kiện về mọi mặt để nhà trường thực hiện tốt Kế hoạch hoạt động phù hợp với chiến lược phát triển.

- Hỗ trợ, hướng dẫn về cơ chế chính sách, tài chính và nhân lực để tạo điều kiện tốt nhất giúp nhà trường thực hiện các mục tiêu của Kế hoạch chiến lược.

2. Với UBND thành phố Cẩm Phả

Nhà trường đề xuất chính quyền địa phương, các cấp lãnh đạo quan tâm đầu tư kinh phí cho trường THCS Chu Văn An sớm thực hiện xong lộ trình giai đoạn 2 - xây dựng cơ sở vật chất hoàn thiện cho nhà trường. Các bậc cha mẹ học sinh quan tâm và tạo điều kiện tốt nhất cả về vật chất và tinh thần để con em được học tập đầy đủ về thời gian, nội dung bài học, môn học và động viên con em tích cực tham gia các động khác trong nhà trường, Ủng hộ nhà trường về kinh phí để xây dựng bổ sung thêm CSVC hàng năm. Phòng GD&ĐT quan tâm và chỉ đạo giúp đỡ nhà trường trong việc thực hiện chuyên môn, điều động bố trí giáo viên, nhân viên hợp lý đảm bảo cả số lượng và chất lượng.

Kết luận

Trong giai đoạn 2018 - 2020, trường THCS Chu Văn An có nhiều cơ hội song thách thức cũng không phải là ít. Nhà trường xây dựng kế hoạch chiến lược phát triển giáo dục 2018 - 2020 là tâm huyết và trí tuệ của một tập thể nhằm phấn đấu xây dựng và phát triển nhà trường ngày càng tốt hơn, tạo niềm tin cho học sinh, cha mẹ học sinh, nhân dân và chính quyền địa phương. Chiến lược phát triển giáo dục trường THCS Chu Văn An nhằm xác định rõ định hướng tương lai của nhà trường trong giai đoạn 2018-2020, tầm nhìn 2025 đáp ứng mục tiêu giáo dục và tạo những bước chuyển biến căn bản trong công tác giáo dục của nhà trường.

Nơi nhận:

- Phòng GD&ĐT Cẩm Phả (b/c);
- UBND phường Cẩm Bình (b/c);
- Hội đồng trường (t/h);
- Cán bộ, giáo viên, nhân viên (t/h);
- Ban đại diện CMHS (t/h);
- Lưu: VT.

HIỆU TRƯỞNG



Phạm Thị Thúy Bình

PHÊ DUYỆT CỦA PHÒNG GD&ĐT CẨM PHẢ

KT. TRƯỞNG PHÒNG



Lê Thị Lan