

PHÒNG GD&ĐT CẨM PHẢ
TRƯỜNG THCS CHU VĂN AN

*Kèm theo TB 880 ngày 12/10/20
của P&ĐT Cẩm Phả.*

KẾ HOẠCH

**Chiến lược phát triển Trường THCS Chu Văn An giai
đoạn 2020-2025 và tầm nhìn đến năm 2030**

Cẩm Bình, tháng 4 năm 2020

DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT

Từ, cụm từ viết đầy đủ	Từ, cụm từ viết tắt
Ban chấp hành	BCH
Cán bộ, giáo viên, nhân viên, người lao động	CB, GV, NV, NLD
Cha mẹ học sinh	CMHS
Chất lượng cao	CLC
Cơ sở vật chất	CSVC
Công nghệ thông tin	CNTT
Giáo dục và Đào tạo	GD&ĐT
Giáo viên	GV
Học sinh	HS
Học sinh giỏi	HSG
Công nghiệp hóa, hiện đại hóa	CNH, HĐH
Ngân sách nhà nước	NSNN
Ngoài công lập	NCL
Phổ cập giáo dục	PCGD
Sách giáo khoa	SGK
Trung học cơ sở	THCS
Chiến sĩ thi đua	CSTĐ
Khoa học công nghệ	KHCN
Xã hội hóa	XHH
Cán bộ quản lý	CBQL
Kế hoạch chiến lược	KHCL
Khoa học kỹ thuật	KHKT
Quảng Ninh	QN
Vận động viên	VĐV
Huy chương, Huy chương vàng	HC, HCV
Nghị quyết	NQ
Kinh tế - Xã hội	KT-XH
Giáo viên dạy giỏi	GVDG
Câu lạc bộ	CLB

Số: 148/KH-THCSCVA

Cẩm Bình, ngày 14 tháng 4 năm 2020

KẾ HOẠCH
Chiến lược phát triển Trường THCS Chu Văn An giai đoạn 2020 - 2025
và tầm nhìn đến năm 2030”

Phần thứ nhất

MỞ ĐẦU

I. Đặt vấn đề

Sự nghiệp Giáo dục và Đào tạo (GD&ĐT) luôn được Đảng và Nhà nước xác định “phát triển giáo dục là quốc sách hàng đầu”. Đảng và Nhà nước đã ban hành nhiều văn bản liên quan đến sự nghiệp đổi mới giáo dục. 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”; Nghị quyết Đại hội Đảng bộ thành phố Cẩm Phả xác định mục tiêu tổng quát “đến năm 2020, Cẩm Phả cơ bản trở thành thành phố phát triển theo hướng công nghiệp, dịch vụ đồng bộ, bền vững, thân thiện với môi trường; giữ gìn và phát huy truyền thống “Kỷ luật - Đồng tâm”; Đổi mới toàn diện phương thức, nâng cao năng lực lãnh đạo và sức chiến đấu của Đảng; xây dựng hệ thống chính trị vững mạnh; nâng cao đời sống vật chất, tinh thần của nhân dân; cải thiện mạnh mẽ, rõ rệt môi trường sống; giữ vững ổn định chính trị, trật tự an toàn xã hội”; với nhiệm vụ cụ thể đối với văn hóa, giáo dục “Mở rộng đầu tư theo mô hình đối tác công - tư trong lĩnh vực văn hóa, GD&ĐT, y tế, thể dục thể thao...; Đòi hỏi các trường THCS nói chung và trường THCS Chu Văn An 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 2020 - 2025 và tầm nhìn đến năm 2030**” là quan trọng và cần thiết nhằm cụ thể hóa các đường lối, chủ trương của Đảng và nhà nước đồng thời phát huy những thành tích đã đạt được, nhanh chóng khắc phục những khó khăn, hạn chế thời gian qua, tạo chuyển biến căn bản, mạnh mẽ về chất lượng và hiệu quả giáo dục đào tạo, nhằm tiếp tục xây dựng và phát triển hệ thống giáo dục thành phố toàn diện và vững chắc, đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của xã hội, góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, trong việc thực hiện nhiệm vụ chiến lược “Nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài”, góp phần thực hiện thắng lợi Chương trình hành động số 22-CTr/TU ngày 10/4/2018 của BCH đảng bộ thành phố về thực hiện Nghị quyết số 18-NQ/TW, 19-NQ/TW Hội nghị lần thứ

sáu, BCH Trung ương khóa XII; Nghị quyết số 16-NQ/TU ngày 20/7/2018 của Ban chấp hành

Đảng bộ thành phố về “Xây dựng thành phố Cẩm Phả giàu đẹp, văn minh, nghĩa tình”.

Kế hoạch chiến lược phát triển nhà trường giai đoạn 2020 - 2025, tầm nhìn đến năm 2030 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. Đồng thời kế hoạch còn chỉ rõ việc thực hiện Nghị quyết của Chính Phủ về đổi mới giáo dục phổ thông nhằm đáp ứng yêu cầu 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, tạo nguồn tuyển sinh vào tất cả các cơ sở giáo dục nào để các em có cơ hội được phát triển, 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 và thành phố Cẩm Phả.

II. Căn cứ xây dựng kế hoạch

1. Nghị quyết số 29/NQ-TW ngày 04/11/2013 của BCH Trung ương Đảng về đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng XHCN và hội nhập quốc tế;
2. Luật giáo dục 2019 (Luật số: 43/2019/QH14, ban hành ngày 14/6/2019);
3. Thông tư số 32/2011/TT-BGDĐT ngày 15/9/2020 của Bộ GD&ĐT ban hành Điều lệ trường THCS, trường THPT và trường phổ thông có nhiều cấp học;
4. Thông tư số 16/2017/TT-BGDĐT ngày 12/7/2017 của Bộ GD&ĐT 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;
5. Thông tư số 18/2018/TT-BGDĐT ngày 22/8/2018 của Bộ GD&ĐT ban hành Quy định về kiểm định chất lượng giáo dục và công nhận đạt chuẩn quốc gia đối với trường THCS, trường trung học phổ thông và trường phổ thông có nhiều cấp học;
6. Thông tư số 32/2018/BGDĐT ngày 26/12/2018 của Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành chương trình giáo dục phổ thông; Kế hoạch số 199/KH-UBND ngày 21/8/2019 của UBND tỉnh triển khai đổi mới chương trình giáo dục phổ thông; Kế hoạch số 248/KH-UBND ngày 25/11/2019 của UBND thành phố Cẩm Phả triển khai đổi mới chương trình giáo dục phổ thông mới trên địa bàn thành phố Cẩm Phả;
7. Thông tư số 14/2018/TT-BGDĐT ngày 20/7/2018 của Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành quy định chuẩn hiệu trưởng cơ sở giáo dục phổ thông;

8. 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;

9. Chương trình hành động số 22-CTr/TU ngày 10/4/2018 của BCH Đảng bộ thành phố Cẩm Phả “Thực hiện Nghị quyết số 18- NQ/TW, Nghị quyết số 19- NQ/TW ngày 25/10/2017 của Hội nghị lần thứ sáu, BCH Trung ương khóa XII”;

10. Nghị quyết số 16/2018-NQ/TU ngày 20/7/2018 của BCH Đảng bộ thành phố Cẩm Phả về “Xây dựng thành phố Cẩm Phả giàu đẹp, văn minh, nghĩa tình”.

11. Đề án phát triển giáo dục trên địa bàn thành phố Cẩm Phả giai đoạn 2020-2025, tầm nhìn đến năm 2030. Kế hoạch số 112/KH-UBND ngày 02/05/2019 của UBND Thành phố Cẩm Phả về việc triển khai thực hiện Đề án phát triển giáo dục trên địa bàn thành phố Cẩm Phả giai đoạn 2020 - 2025, tầm nhìn đến năm 2030.

12. Kế hoạch số 71/KH-UBND ngày 27/3/2020 của UBND thành phố Cẩm Phả về việc triển khai xây dựng và thẩm định, phê duyệt kế hoạch chiến lược phát triển giáo dục giai đoạn 2020 - 2025 tầm nhìn đến năm 2030 của các trường học trực thuộc thành phố; Công văn số 196/PGDĐT ngày 01/4/2020 của Phòng GD&ĐT thành phố Cẩm Phả về việc hướng dẫn triển khai xây dựng kế hoạch chiến lược phát triển giáo dục giai đoạn 2020 - 2025 tầm nhìn đến năm 2030.

13. Nghị quyết số 01/NQ-ĐU ngày 08/5/2020 của BCH Đảng bộ phường Cẩm Bình Đại hội đại biểu Đảng bộ phường Cẩm Bình lần thứ XVIII (nhiệm kỳ 2020 - 2025).

14. Nghị quyết Đại hội chi bộ trường THCS Chu Văn An nhiệm kì 2020-2022.

* *

*

Phần thứ hai

KHÁI QUÁT HIỆN TRẠNG VỀ TRƯỜNG THCS CHU VĂN AN

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.

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 phường 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 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; trường thuộc Tổ 7 - Khu Diêm Thủy - Phường Cẩm Bình. Đây là khu đô thị mới phát triển mạnh về kinh tế, văn hóa, giáo dục, thương mại. Trường mới được thành lập, đi vào hoạt động từ 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.

Nhà trường luôn thực hiện sự chỉ đạo của các cấp uỷ Đảng, chính quyền và HĐND các cấp, UBND thành phố, phòng GD&ĐT đã chỉ đạo sát sao, quyết liệt và toàn diện đối với CB-GV-NV, các đoàn thể trong trường và huy động sự vào cuộc của cha mẹ học sinh, các cơ quan doanh nghiệp đối với công tác giáo dục của trường.

I. Đặc điểm, tình hình nhà trường

1. Công tác lãnh đạo, chỉ đạo

1.1. 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, gương mẫu, tiên phong 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.

- Nhà trường làm tốt công tác tham mưu với PGD và UBND thành phố, UBND phường, đề xuất các giải pháp thực hiện, chú trọng việc đầu tư cơ sở vật chất trang thiết bị, đội ngũ CB, GV, NV đáp ứng nhu cầu dạy học của nhà trường. Công tác quản lý của nhà trường ngày càng chặt chẽ, khoa học hơn.

- Công tác an ninh, vệ sinh, an toàn trường học được quan tâm; công tác tuyển sinh đảm bảo khách quan, công khai, các kỳ kiểm tra của nhà trường đảm bảo "An toàn - Nghiêm túc - Chất lượng" đúng quy chế; việc tăng cường ứng dụng CNTT vào công tác quản lý và dạy học luôn được chú trọng. Công tác cải cách hành chính, công tác thi đua khen thưởng trong nhà trường luôn được quan tâm.

- 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 công tác 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.

1.2. Điểm yếu

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

- Trong công tác chỉ đạo, giám sát đôi khi chưa thật chặt chẽ.

1.3 Ảnh hưởng đến hoạt động của nhà trường

Triển khai đầy đủ các văn bản chỉ đạo của các cấp tới toàn thể CB-GV-NV, CMHS, HS.

Tạo một nền nếp làm việc dân chủ, kỷ cương, tự giác, trách nhiệm, có hiệu quả.

Có sự nhìn nhận đánh giá thực chất tình hình của nhà trường tại thời điểm hiện tại và có cái nhìn dự báo tương đối cho sự phát triển nhà trường trong tương lai.

Tuy nhiên, trong công tác lãnh đạo, chỉ đạo của BGH, đôi khi còn nể nang, nên dẫn đến một số việc chưa vượt chỉ tiêu, kế hoạch đề ra đặc biệt là giáo viên dạy môn Thể dục chưa tích cực trong bồi dưỡng về CNTT.

2. Quy mô trường lớp

Quy mô trường lớp luôn được duy trì và phát triển, cơ sở vật chất của trường đã cơ bản đáp ứng nhu cầu học tập của con em nhân dân trên địa bàn thành phố. Trường được thành lập từ tháng 8 năm 2018 đến nay đã có 15 lớp với 636 học sinh, cụ thể:

Khối lớp	Năm học 2018-2019		Năm học 2019-2020	
	Số lớp	Sĩ số	Số lớp	Sĩ số
6	5	207	5	225
7	3	112	5	212
8	2	86	3	117
9	0	0	2	82
Tổng	10	405	15	636

2.1. 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 2019-2020 nhà trường có 636 học sinh, các năm học sau duy trì khoảng 770 đến 1120 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.

- Phần 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 sau tốt nghiệp được lựa chọn vào bất cứ cơ sở giáo dục nào.

- 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, cuộc thi sáng tạo Robot, xây dựng trường theo hướng đi đầu thực hiện đổi mới căn bản toàn diện giáo dục của ngành.

2.2. Điểm yếu

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

2.3. Ảnh hưởng đến hoạt động của nhà trường

Thuận lợi cho sự phát triển của nhà trường với các chỉ tiêu kế hoạch đề ra.

Khó khăn cho giáo viên trong quá trình giảng dạy nâng cao chất lượng; hướng nhà trường cần phải chú trọng công tác tư vấn, giáo dục kỹ năng sống cho HS; nhà trường cần làm tốt công tác xã hội hóa giáo dục, quan tâm nhiều hơn đối với HS vượt khó vươn lên trong học tập, với học sinh ở xa trường.

Số lượng HS tăng kéo theo số lượng GV theo năm học cũng sẽ tăng, CSVC trang thiết bị ở các phòng học thông minh được duy trì và cần được đầu tư bổ sung kịp thời.

3. Về đội ngũ cán bộ, giáo viên, nhân viên (tính đến 31/3/2020)

- Tổng CB-GV-NV nhà trường: 29, trong đó 02 CBQL, 24 GV, 03 nhân viên. 100% CB-GV-NV có trình độ chuẩn và trên chuẩn. Năm học 2019-2020 thiếu 05 GV so với định biên (02 GV môn Toán, 01 GV môn Vật lí, 01 GV môn Ngữ văn, 01 GV Địa lí)

- Đảng viên: 24/29, 01 CBQL có trình độ cao cấp chính trị, 07 CB-GV có trình độ trung cấp chính trị

- Đánh giá xếp loại viên chức

Đối tượng	Tổng số	Số lượng - Tỷ lệ	
		HTXS NV	HTTNV
Hiệu trưởng	1	1/1 đạt 100 %	
Phó Hiệu trưởng	1	1/1 đạt 100 %	
Giáo viên	19	18/23 đạt 78.3 %	1/23 đạt 4.3%
Nhân viên	3		3/3 đạt 13.1 %
Tổng	23	19/23 đạt 82.6.9%	4/23 đạt 17.4%

3.1. Điểm mạnh

- Nhà trường có 02 cán bộ quản lý đều có trình độ Thạc sĩ, 24/24 giáo viên có trình độ chuyên môn Đại học trở lên trong đó có 03 giáo viên có trình độ Thạc sĩ. Đội ngũ giáo viên luôn cầu tiến, ham học để nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, có 01 đồng chí giáo viên đang theo học lớp Cao học Ngữ văn, phần lớn giáo viên là cộng tác viên thanh tra và cốt cán chuyên môn của Sở GD&ĐT, phòng GD&ĐT 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 thầy cô giáo say sưa, đam mê nghiên cứu KHKT, hướng dẫn học sinh nghiên cứu KHKT, sáng tạo thanh thiếu niên nhi đồng các cấp đạt kết quả cao. Nhiều giáo viên được UBND Tỉnh tặng Bằng khen, Giấy khen của Sở GD&ĐT và UBND thành phố Cẩm Phả, đạt danh hiệu CSTĐ cấp Tỉnh, cấp cơ sở. Cán bộ, giáo viên, nhân viên 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: 03/03 đảm bảo đạt chuẩn theo quy định.

- Tỷ lệ giáo viên hiện nay tương đối 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.

3.2. 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 chưa thật cao, vận dụng Tiếng Anh giao tiếp còn hạn chế....

- Hàng năm, luôn có sự biến động do tăng lớp nên dẫn đến thiếu giáo viên ở một số bộ môn, số tiết thực dạy vượt so với định biên nhiều do đó chưa có nhiều thời gian đầu tư vào chuyên môn.

- Đội ngũ nhà giáo chưa đủ so với biên chế được giao, có 3 giáo viên từ các trường về hỗ trợ 40% số tiết (Toán - Lý Tự trọng, Lý- Trọng Điền, Tiếng Anh- Thống Nhất) nhưng lại có giáo viên Tiếng Anh của trường hỗ trợ 40% số tiết cho Tiểu học Cẩm Sơn 1. Do giáo viên không phải là biên chế cố định của trường nên khó khăn trong việc sắp xếp TKB, phân công tham gia các hoạt động khác của trường. Hiện tại trong năm học 2019-2020, trường thiếu 05 giáo viên biên chế ở các môn Vật lý, Địa lý, Văn, Toán;

Nhân viên kế toán làm việc cho 4 trường song thực tế khối lượng công việc nhiều gây khó khăn cho việc phân công công việc.

3.3. Ảnh hưởng đến hoạt động nhà trường

Với đội ngũ như hiện tại, sẽ đáp ứng được phần nào thực hiện đổi mới giáo dục; tuy nhiên số lượng giáo viên chưa đủ so với chỉ tiêu biên chế được giao gây khó khăn cho sự phân công công tác và ảnh hưởng đến chất lượng, hiệu quả công việc.

Mặt khác đòi hỏi nhà trường cần làm tốt công tác bồi dưỡng thường xuyên, tạo điều kiện cho CB-GV-NV học tập, nâng cao trình độ chuyên môn, Tin học, Ngoại ngữ để đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục.

4. Cơ sở vật chất và trang thiết bị của trường

4.1. 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 đến năm 2019: Thành phố đầu tư xây dựng với mức kinh phí trên 80 tỷ đồng vừa để xây dựng vừa mua 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 học thông minh (09 phòng học thông minh cấp độ 1, 19 phòng học thông minh cấp độ 2), trong phòng có đủ thiết bị hiện đại 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, Ngoại ngữ,...

+ 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 trường, phòng chờ giáo viên, thư viện điện tử...

+ 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 2020: Đầu tư CSVC nhà tập đa năng, sân chơi, bãi tập, cho khu nội trú (nhà ăn, ký túc xá)...

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

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

4.2. 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 thư viện điện tử chưa được trang cấp đủ, phòng học bộ môn Sinh học và Công nghệ chưa được trang cấp thiết bị, chưa có phòng học Âm nhạc, Mỹ thuật, chưa có bàn ghế cho phòng học ngoại ngữ.

4.3. Ảnh hưởng đến hoạt động của nhà trường

- Tạo môi trường cảnh quan xanh, sạch, đẹp; tạo sự hứng khởi cho thầy trò nhà trường, mỗi ngày đến trường là một ngày vui.

- Phân lan can Khu nhà A, B, C (tầng 3, 4) thấp gây mất an toàn cho HS.

- Thiếu nhà vệ sinh HS và chậu rửa tay theo quy định ảnh hưởng đến vệ sinh cá nhân HS trong việc thực hiện công tác phòng chống dịch Covid-19.

- Chưa có nhà để xe cho cán bộ, giáo viên, khách đến liên hệ công tác nên chưa đảm bảo về công tác an ninh trường học.

5. Chất lượng giáo dục toàn diện

* Kết quả xếp loại học lực, hạnh kiểm

Năm học	Tổng số	Học Lực						Hạnh kiểm			
		Giỏi		Khá		TB		Tốt		Khá	
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
2018-2019	405	280	69.1	125	30.9	0	0	403	99.5	2	0.5
2019-2020 (Học kì I)	633	339	53,6	281	44,4	14	2,2	617	97,5	16	2,5

*** Kết quả chất lượng mũi nhọn**

Năm học	cấp Thành phố					cấp Tỉnh					Ghi chú
	Tổng	Nhất	Nhì	Ba	KK	Tổng	Nhất	Nhì	Ba	KK	
2018-2019	16	1	1	5	9	5	1	2	1	1	Không có lớp 9, HS thi vượt cấp
2019-2020 (Học kì I)	56	5	3	12	26				1 (KH KT)		Không tổ chức thi các môn VH do dịch Covid-19

*** Kết quả tham gia các hoạt động Văn nghệ, TDTT****- Năm học 2018 - 2019**

+ Văn nghệ: đạt 38 Huy chương Vàng nhảy Dancer spots năm 2018; 03 Huy chương Bạc và Đồng khiêu vũ thể thao cúp các câu lạc bộ khu vực phía Bắc năm 2019, em Nguyễn Hải Long là một trong mười gương mặt tiêu biểu của Tỉnh năm 2018; Thi Họa mi vàng đạt giải ba toàn đoàn cấp thành phố với 05 tiết mục tham gia và có 03 tiết mục đạt giải: 01 giải A, 01 giải B, 01 giải C.

+ TDTT: đạt 01 giải nhì cấp thành phố môn ném bóng.

- Học kì I năm học 2019 - 2020

+ Văn nghệ: đạt 01 Huy chương vàng giải vô địch trẻ khiêu vũ thể thao quốc gia và cúp Khu vực Thể thao (KVTT) mở rộng toàn quốc 2019, 02 Huy chương bạc cúp các CLB Khiêu vũ thể thao toàn quốc, 02 Cúp VĐV xuất sắc toàn quốc năm 2019, 01 Huy chương bạc giải vô địch trẻ khiêu vũ thể thao quốc gia và cúp KVTT mở rộng toàn quốc 2019, 01 Huy chương đồng cúp các CLB Khiêu vũ thể thao toàn quốc, và nhiều HCV, Bạc các giải KVTT mở rộng, khu vực.

+ TDTT: đạt 01 giải ba đồng đội quốc gia môn cờ vua; 01 Huy chương vàng cờ vua Hội khỏe phù đồng cấp tỉnh; 01 Huy chương vàng, 01 Huy chương bạc bơi thanh thiếu niên nhi đồng cấp tỉnh; 01 Huy chương đồng Hội khỏe phù đồng cấp tỉnh môn bơi; 01 nhì bơi cấp tỉnh; 02 Huy chương bạc giải các CLB pencak Silat tỉnh Quảng Ninh; 02 HC Bạc Giải đôi nam nữ bóng bàn cấp tỉnh; 01 Huy chương đồng đơn nữ bóng bàn cấp tỉnh; 03 giải nhất bóng bàn thành phố (đôi nam nữ, đơn nữ); 02 Huy chương bạc cờ vua Hội khỏe phù đồng cấp thành phố; 1 Huy chương bạc bơi cấp thành phố; 01 nhì cờ vua cấp thành phố; 02 Huy chương đồng bơi cấp thành phố; 01 Huy chương đồng cầu lông cấp thành phố; 01 giải ba bóng bàn đôi nam cấp thành phố.

5.1. Điểm mạnh

Học sinh có học lực Khá, giỏi đạt 100%, không có học sinh học lực trung bình; Số lượng học sinh giỏi các cấp đứng vị trí số 1 của các trường THCS trong địa bàn thành phố. Đặc biệt có học sinh thi vượt cấp đạt giải HSG cấp tỉnh.

Nhà trường đã quan tâm nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện, xây dựng môi trường giáo dục lành mạnh, kết hợp chặt chẽ giữa nhà trường với gia đình và xã hội; chú trọng giáo dục truyền thống, đạo đức, lối sống, pháp luật, thể chất, hướng nghiệp, đảm bảo sự phát triển toàn diện lành mạnh về sức khỏe, trí tuệ, đạo đức, tình cảm cho học sinh. Phong trào văn nghệ, thể dục thể thao, hoạt động Đoàn, Hội, Đội được duy trì. Công tác y tế trường học, chăm sóc sức khỏe học sinh được quan tâm.

5.2. Điểm yếu

Do chưa có sân thể chất nên việc rèn thể lực cho học sinh chưa được nhiều. Số lượng HS tham gia thể thao, các hoạt động ngoại khóa, các hoạt động phong trào còn hạn chế. Sân trường nắng do cây xanh mới trồng chưa có tán để che nắng.

5.3. Ảnh hưởng đến hoạt động nhà trường

- Kết quả 2 mặt giáo dục và kết quả mũi nhọn, văn nghệ, thể thao, NCKH tuy có kết quả, đòi hỏi nhà trường cần quan tâm hơn nữa đến các biện pháp nâng cao chất lượng giáo dục mũi nhọn, thành lập các CLB để học sinh có cơ hội được phát triển toàn diện.

6. Tài chính (Nguồn ngân sách và nguồn xã hội hóa giáo dục)

6.1. Điểm mạnh

Nhà trường được phân cấp quản lý tài chính theo nghị định 16/2015/NĐ-CP ngày 14/02/2015 về qui định cơ chế tự chủ của đơn vị sự nghiệp công lập. Tài chính minh bạch, công khai, rõ ràng, đầy đủ. Nhân viên kế toán có năng lực chuyên môn tương đối vững vàng. Tham mưu trong việc xây dựng kế hoạch chi tiêu hợp lý.

Nhà trường đã có nhiều biện pháp tích cực để tăng cường sự phối hợp giữa nhà trường - gia đình - xã hội trong giáo dục học sinh. Cũng như huy động nguồn kinh phí góp phần vào việc bổ sung cơ sở vật chất, cảnh quan nhà trường.

Từ năm học 2018-2019 đến nay đã huy động được trên 200.000.000 đồng cho việc trang bị cơ sở vật chất cho nhà trường.

Năm học 2019-2020 đã huy động được số tiền 43.400.000đ cho việc phòng chống dịch Covid-19, số tiền này đã được chuyển lên Mặt trận tổ quốc thành phố Cẩm Phả.

Hội Khuyến học, Hội chữ thập đỏ của phường, hội CMHS một số lớp, ngân hàng BIDV... đã có nhiều hoạt động quan tâm, giúp đỡ đến học sinh có hoàn cảnh khó khăn vươn lên trong học tập.

6.2. 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 đặc biệt là những hoạt động giáo dục ngoài giờ lên lớp.

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

- Một nhân viên kế toán làm công việc kế toán của 4 trường

6.3. Ảnh hưởng đến hoạt động của nhà trường

Việc thực hiện thu, chi đúng văn bản hướng dẫn của các cấp.

Việc tổ chức, thực hiện các hoạt động ngoại khoá gặp khó khăn do nguồn tài chính có hạn.

Đôi khi việc cập nhật chứng từ thanh toán tài chính chưa kịp thời.

7. Công tác truyền thông

7.1. Điểm mạnh

Nhân viên được phân công làm công tác quản lý, lưu trữ công văn đi, đến có tinh thần trách nhiệm cao, ham học hỏi ứng dụng CNTT nên việc tiếp nhận và xử lý thông tin từ các cấp có hiệu quả.

Nhà trường có trang web (<http://chuvanancamphaquangninh>) thực hiện tốt các nội dung công khai dân chủ.

Nhà trường có facebook thực hiện tốt việc truyền thông các hoạt động nhà trường.

Hiệu trưởng nhà trường lập zalo nhóm với trường ban đại diện CMHS để bàn việc ngoài 3 cuộc họp chính trong năm học.

Giáo viên chủ nhiệm lập zalo lớp, nhà trường sử dụng dịch vụ tin nhắn Smas để giữ mối liên lạc, gắn kết với cha mẹ học sinh.

7.2. Điểm yếu

Nhân viên văn thư kiêm thêm một số công tác khác nên đôi khi xử lý công văn đi, đến chưa được kịp thời.

Chưa có giáo viên Tin học nên việc phụ trách công thông tin của trường còn gặp nhiều khó khăn do giáo viên kiêm nhiệm. Mặc dù nhà trường đã phân công

CB-GV chịu trách nhiệm đưa tin bài trên các phương tiện truyền thông nhưng đôi khi việc đưa tin, bài vẫn chưa kịp thời.

7.3. Ảnh hưởng đến hoạt động của nhà trường

Việc ứng dụng đồng bộ trang web, facebook, zalo để chuyên tải các hoạt động nhà trường, góp phần làm cho CMHS, chính quyền địa phương, người dân hiểu hơn, chung tay hơn với nhà trường trong việc giáo dục HS.

Tuy nhiên, trong công tác truyền thông, nhà trường cũng cần lựa chọn các thông tin đưa lên sao cho có hiệu quả.

8. Vị trí địa lí của nhà trường

8.1. Điểm mạnh

Là ngôi trường có diện tích rộng, cơ sở vật chất được đầu tư đồng bộ, hiện đại với 28 phòng học thông minh.

Trường có vị trí thuận lợi trên phường Cẩm Bình với không gian đô thị ngày càng mở rộng khi được thành phố đầu tư tuyến phố phía nam QL18A từ phường Cẩm Thủy đến phường Cẩm Sơn, cầu nối khu đô thị mới Cẩm Bình với đường Vũng Đục Cẩm Đông, Dự án khu đô thị dịch vụ du lịch Bái Tử Long I, Trường Mầm non Cẩm Bình, Trường Trung học cơ sở Chu Văn An giai đoạn II, III, Tuyến đường bao biển giai đoạn 2... đóng vai trò là một trong những trung tâm phát triển kinh tế - xã hội của thành phố là điều kiện thuận lợi để phát triển về các lĩnh vực Văn hóa- du lịch- dịch vụ- thương mại.

Sẽ thu hút người dân đến sinh sống, lập nghiệp và du lịch.

8.2. Điểm yếu

Sẽ làm gia tăng số lượng học sinh hàng năm dẫn đến tăng giáo viên mỗi năm và đây không chỉ là khó khăn riêng của trường mà là khó khăn chung của toàn ngành.

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, quy hoạch chưa phù hợp, 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.

8.3. Ảnh hưởng đến hoạt động nhà trường

Đòi hỏi nhà trường không ngừng phát triển đầu tư về cơ sở vật chất, cảnh quan môi trường; nâng cao chất lượng dạy học, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục, thu hút được cha mẹ học sinh yên tâm gửi gắm con em họ.

Nhà trường có 2/3 số học sinh không thuộc địa bàn phường Cẩm Bình vì vậy việc tổ chức đưa đón học sinh và tổ chức các hoạt động ngoài giờ, các hoạt động tập thể do PGD hoặc thành phố tổ chức gặp khó khăn.

II. Đánh giá chung

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 (vượt cấp), cuộc thi nghiên cứu KHKT, sáng tạo thanh thiếu niên nhi đồng các cấp, học sinh đạt nhiều giải cao trong lĩnh vực văn hóa - thể thao; 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.

Năm học 2019 - 2020 trường được xếp thứ nhất về kết quả đạt được trong kì thi chọn học sinh giỏi cấp thành phố lớp 9, đạt nhiều Huy chương các cấp khi tham gia Hội khỏe Phù Đổng cấp thành phố, cấp Tỉnh.

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), không dạy 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. Về học sinh

- Một số ít học sinh chưa có thói quen tự học, chưa tự chủ trong học tập, chưa có phương pháp học tập thích hợp.

- 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 hạn chế 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...

2.2. Về đội ngũ

2.2.1. Giáo viên

- Một số rất ít giáo viên 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.

2.2.2. 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.

- Một kế toán đảm nhiệm 04 trường nên việc theo dõi hồ sơ sổ sách, kiểm soát, báo cáo công tác tài chính kế toán chưa được kịp thời.

2.2.3. 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 do thực hiện dạy nhiều tiết nên chưa có nhiều thời gian để tổ chức các hoạt động để nâng cao khả năng làm việc theo nhóm trong tổ đôi khi còn nể nang, cả nể khi đồng nghiệp không nhận nhiệm vụ.

2.3. 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 học.

- 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.

- Chưa có hệ thống camera giám sát các hành lang, cầu thang các khu nhà học, khu bán trú, nhà đa năng, sân thể chất công tác an ninh trường học.

- 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.

2.4. Nguyên nhân của hạn chế

- Nhân lực ít nhưng khối lượng công việc ngày càng nhiều. Do nhà trường mới có 01 nhân viên kiêm nhiệm công tác thư viện, thiết bị không đảm bảo nguồn lực để vừa quản lý các hệ thống 28 phòng học thông minh, 06 phòng học bộ môn, công tác mượn trả thiết bị của giáo viên trong các giờ dạy, vừa quản lý công tác thư viện; 01 nhân viên văn thư vừa thực hiện công tác văn thư kiêm nhân viên y tế không đảm bảo về công tác chuyên môn, đặc biệt về việc sơ cấp cứu ban đầu cho học sinh (do đặc thù trường đặt xa trạm y tế). Một kế toán đảm nhiệm 04 trường nên việc theo dõi hồ sơ sổ sách, kiểm soát, báo cáo công tác tài chính kế toán chưa được kịp thời.

- Các nguồn tài chính còn hạn hẹp nên còn gặp nhiều khó khăn trong việc hỗ trợ giáo viên trong các hoạt động chuyên môn, trong công tác ôn học sinh giỏi, nghiên cứu khoa học và các cuộc thi khác. Chưa có cơ chế, chính sách riêng cho đội ngũ nhà giáo dạy tại trường.

* *

*

Phần thứ ba

DỰ BÁO THỜI CƠ, THÁCH THỨC

I. Cơ chế, chính sách

1. Thời cơ

Nhà trường được thành phố quan tâm đầu tư cơ sở vật chất đồng bộ, hiện đại, rất thuận lợi cho việc áp dụng khoa học công nghệ, đặc biệt CNTT và truyền thông góp phần rất lớn trong công tác đổi mới về nội dung, phương pháp và hình thức tổ chức giáo dục, đổi mới quản lý giáo dục, tiến tới một nền giáo dục điện tử đáp ứng nhu cầu của từng cá nhân người học.

Nhà trường có nguồn nhân lực được tuyển chọn chất lượng cao, từ cán bộ, giáo viên nhân viên, học sinh. Chính vì vậy, việc áp dụng CNTT vào công tác quản lý, dạy học rất thuận lợi và phù hợp với đối tượng.

Trong Đề án hoạt động của nhà trường không phải thực hiện công tác phổ cập trên địa bàn phường, giúp cho CB-GV-NV có thêm thời gian nhất định cho công tác chuyên môn. Tuy nhiên, chưa có một cơ chế hoạt động cho trường chuyên cấp Huyện đòi hỏi nhà trường tự xây dựng cơ chế, chế độ chính sách để kịp thời động viên CB-GV-NV nhà trường phù hợp với tình hình thực tế.

2. Thách thức

Sự phát triển mạnh mẽ của cuộc cách mạng khoa học, công nghệ trên thế giới nói chung và Việt Nam nói riêng. Đòi hỏi CB-GV-NV tự học, tự bồi dưỡng nâng cao năng lực quản lý, năng lực sử dụng CNTT thành thạo, sử dụng Ngoại ngữ thành thạo để đáp ứng được thời đại 4.0.

Nhiệm vụ nâng cao chất lượng giáo dục đáp ứng sự kỳ vọng của cha mẹ học sinh, của xã hội và đáp ứng sự đòi hỏi của sự nghiệp CNH, HĐH, chuyển dần mô hình phát triển kinh tế từ chiều rộng sang chiều sâu dựa trên nhân lực có chất lượng, công nghệ tiên tiến và hội nhập; tất cả điều này đặt ra yêu cầu chất lượng giáo dục của nhà trường ngày càng nâng cao, chất lượng giáo dục toàn diện ngày càng được phát triển.

Với sự cạnh tranh, phát triển của trường tư thục có chất lượng giáo dục cao, xu hướng hội nhập Quốc tế đòi hỏi:

- 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, các giáo viên đều là cốt cán của ngành trong việc tổ chức các chuyên đề của cấp học và bồi dưỡng đội ngũ giáo viên hàng năm.

- Tham mưu với các cấp có cơ chế chính sách đãi ngộ đối với cán bộ, giáo viên, nhân viên 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 kịp thời, phù hợp với các cơ chế, chính sách mới ban hành.

- Mọi quan hệ hợp tác giữa các thành viên được cải thiện, mỗi nhà giáo đều tự học, tự bồi dưỡng về chuyên môn nghiệp vụ để đáp ứng chương trình giáo dục phổ thông mới.

II. Tài chính

1. Thuận lợi

UBND Thành phố Cẩm Phả và Phòng GD&ĐT duyệt ngân sách đảm bảo cho các hoạt động cơ bản trong nhà trường hàng năm; ngoài ra lãnh đạo Thành phố, Phòng GD&ĐT đã quan tâm, đầu tư kinh phí mua sắm trang thiết bị dạy học; xây mới, tu sửa cơ sở vật chất, giúp nhà trường hoàn thiện dần cơ sở vật chất đáp ứng các yêu cầu đổi mới giáo dục.

Đảng bộ, chính quyền, các tổ chức, cá nhân trên địa bàn phường quan tâm, ủng hộ, hỗ trợ giúp nhà trường thực hiện tốt công tác xã hội hóa giáo dục.

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

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.

III. Văn hóa

1. Thuận lợi

Với vị trí của nhà trường nằm trên địa bàn phường Cẩm Bình, địa phương có nhiều công trình trên địa bàn phường đã được hoàn thành, làm thay đổi diện mạo đô thị của phường ngày càng khang trang, sạch đẹp như Vincomplaza, trụ sở các cơ quan đơn vị doanh nghiệp, các công trình trường học, đường liên phường, liên khu. Phường được công nhận đạt phường văn hóa, an ninh chính trị trên địa bàn đảm bảo, điều đó thuận lợi cho nhà trường trong công tác giáo dục truyền thống, cho HS.

Cùng với chính sách thu hút các nhà đầu tư tại các địa phương như Vincomplaza, Khu Vinhomes Shoppouse sẽ là cơ hội để thu hút người dân đến sống, làm việc, du lịch; Là cơ hội để người dân Cẩm Bình nói chung và CB-GV-NV, HS trường THCS Chu Văn An nói riêng được giao lưu, học tập, tiếp cận những nền văn hóa tiên tiến, những cách ứng xử có văn hóa.

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

CB-GV-NV, CMHS đều có ý thức tốt trong việc xây dựng, nuôi dưỡng bầu không khí dân chủ, hợp tác và tin cậy lẫn nhau.

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 các thầy cô giáo với học sinh và cha mẹ học sinh.

2. Thách thức

- Một số ít viên chức chưa cập nhật đầy đủ kiến thức về hành chính công vụ, chưa ý thức được trách nhiệm, vị trí việc làm của cá nhân đôi khi làm ảnh hưởng đến chất lượng giải quyết công việc.

- Sự phát triển, bùng nổ của internet, mạng xã hội mang đến nhiều tiện ích nhưng đi kèm với đó là những luồng tư tưởng cực đoan, những xuất bản phẩm kém giá trị được đăng tải hằng ngày hằng giờ trên thế giới ảo, tác động phần nào đến nhận thức, tư tưởng và hành động của một bộ phận viên chức.

3. Ảnh hưởng đến hoạt động nhà trường

- Đòi hỏi mỗi CB-GV-NV thực hiện nghiêm túc bộ quy tắc ứng xử chuẩn mực giữa CBQL với GV, NV; giữa GV, NV với nhau; giữa CB-GV-NV với CMHS, với HS....Đặc biệt quan tâm đến giáo dục đạo đức, lối sống, giá trị sống cho HS.

- 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.

IV. Xã hội

1. Thuận lợi

- Sự phối hợp giữa nhà trường - gia đình - xã hội không những nâng cao hiệu quả giáo dục mà còn thúc đẩy khả 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. Mọi quan hệ này phải thực sự gắn bó nếu không rất khó quản lý giờ giấc học tập của các em.

V. Phát triển khoa học và công nghệ

1. Thuận lợi

Giúp công tác quản lí của nhà trường nhanh gọn, hiệu quả hơn, tiếp cận được với môi trường giáo dục tiên tiến hiệu quả hơn.

Tạo điều kiện tích cực trong thực hiện đổi mới giáo dục trong tất cả các khâu đồng thời giúp học sinh học tập tích cực hơn; là động lực để nâng cao chất lượng dạy học; nâng cao chất lượng đầu ra, đào tạo những thế hệ học sinh đáp ứng nhu cầu ngày càng cao về nguồn nhân lực.

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.

2. Thách thức

Đòi hỏi CBQL, GV, NV và HS phải không ngừng nâng cao trình độ về CNTT trong dạy, học; đáp ứng kịp thời với chương trình giáo dục phổ thông mới cấp THCS vào năm 2021 - 2022, bên cạnh đó là những quy định mới về thi cử.

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.

3. Ảnh hưởng đến hoạt động nhà trường

Hỗ trợ tích cực trong các hoạt động của nhà trường, đặc biệt là hoạt động dạy học, giáo dục học sinh, hoạt động tuyên truyền của nhà trường; tuy nhiên bên cạnh những mặt tích cực thì những hoạt động do sơ suất, không cẩn thận sẽ được lan rộng nhanh hơn, khi đó ảnh hưởng rất nhiều đến tâm lí của CBGVNV nhà trường.

* *

*

Phần thứ tư**CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN TRƯỜNG THCS CHU VĂN AN
GIAI ĐOẠN 2020-2025 TẦM NHÌN ĐẾN 2030****I. Định hướng chiến lược****1. Phương châm hành động**

“Hiền tài là nguyên khí Quốc gia”. Coi trọng hiền tài cũng như phát hiện, phát triển hiền tài để “đầu tư” là điều cần thiết của nhà trường, điều cần thiết của mỗi quốc gia chính là trân trọng và phát triển những người có khả năng đưa đất nước đi lên phát triển vững bền.

2. Tầm nhìn

Là một trường học giáo dục toàn diện, nơi các bậc cha mẹ học tin tưởng gửi gắm con em mình vào học tập, rèn luyện; nơi được học sinh ham thích chọn lựa để học tập, rèn luyện hội nhập Quốc tế, hướng tới tương lai và là nơi được giáo viên yêu mến, hăng say, khát khao cống hiến để phát triển nghề nghiệp.

3. Sứ mệnh

Xây dựng môi trường học tập thân thiện, tích cực, văn minh, có nền nếp, kỉ cương, chất lượng cao; đào tạo những thế hệ học sinh năng động, sáng tạo có đầy đủ các phẩm chất yêu nước, trung thực, trách nhiệm, chăm chỉ và nhân ái để trở thành những công dân toàn cầu; khuyến khích tinh thần tự học, phát triển tối đa năng lực, năng khiếu để hội nhập quốc tế, hướng đến tương lai.

4. Hệ thống giá trị cốt lõi**4.1. Hệ thống giá trị đối với nhà trường****(1) Đoàn kết, trách nhiệm**

CB-GV-NV nhà trường đồng tâm vượt 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; luôn quan tâm đến từng học sinh, giúp mỗi trò đều tiến bộ trong học tập, trong cuộc sống, với một thái độ chân thành.

CB-GV-NV nhà trường nhận thức được trách nhiệm, danh dự của nhà trường trên mọi hoạt động giáo dục, mọi hành động cư xử với học sinh, CMHS cũng như với toàn xã hội.

(2) Tận tụy, thân thiện

CB-GV-NV nhà trường luôn yêu thương học sinh, tận tụy, thân thiện, trách nhiệm trong suy nghĩ, việc làm và coi đó là đạo đức, là phong cách của mỗi nhà giáo, cán bộ quản lý trong nhà trường; luôn nhận thức được trách nhiệm, danh dự của chính mình 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

Nhà trường luôn cố gắng mang những gì tốt đẹp nhất của mình để giới thiệu, chia sẻ cho học sinh, coi học sinh như con em của chính mình, xác định hạnh phúc của học sinh mỗi ngày đến trường là hạnh phúc lớn của nhà trường.

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 là những con người mới trong thời đại công nghệ 4.0.

(4) Trí tuệ tập thể

Trí tuệ tập thể là nguồn lực to lớn dẫn đến mọi thành công trong sự phát triển nhà trường. Tất cả các thành viên trong nhà trường luôn đồng tâm vươn lên vượt qua mọi thử thách bằng tất cả sức mạnh của lòng nhiệt tình, đạo đức nghề nghiệp, tinh thần đoàn kết và trí tuệ tập thể để 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 và Đào tạo, Sở Giáo dục và Đào tạo, Phòng Giáo dục và Đào tạo 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 thống giá trị đối với học sinh

Các phẩm chất và năng lực học sinh nhà trường hướng đến:

Thứ nhất, hình thành và phát triển cho học sinh những phẩm chất chủ yếu như yêu đất nước, yêu con người; chăm học, chăm làm, trung thực, trách nhiệm.

Thứ hai, hình thành và phát triển cho học sinh những năng lực cốt lõi (năng lực chung cho tất cả các môn học và hoạt động giáo dục góp phần hình thành, phát triển năng lực tự chủ, tự học, năng lực giao tiếp và hợp tác, năng lực giải quyết vấn đề và sáng tạo, ...) và năng lực đặc biệt (năng khiếu) của học sinh.

Thứ ba, hình thành và phát triển giáo dục toàn diện cho người học.

II. Mục tiêu, chỉ tiêu

1. Mục tiêu tổng quát

Xây dựng và phát triển trường THCS Chu Văn An là một trường học giáo dục toàn diện, đáp ứng nhu cầu được học theo khả năng, nguyện vọng của học sinh thành phố Cẩm Phả;

Đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên thường xuyên được bồi dưỡng, nâng cao nghiệp vụ đáp ứng yêu cầu về chuẩn bị nguồn nhân lực chất lượng cao, thực hiện

tốt công tác bồi dưỡng đội ngũ giáo viên cho toàn ngành, sẵn sàng thích ứng với sự phát triển của thành phố Cẩm Phả.

Tạo dựng được thế hệ học sinh toàn diện, tài giỏi, có năng lực, thông minh, có đức độ, có ảnh hưởng sâu sắc tới sự phát triển của quốc gia.

Tạo môi trường làm việc và học tập uy tín, chất lượng, hiệu quả, sáng tạo và khát vọng vươn lên.

2. Mục tiêu cụ thể đến năm 2025

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 30%.

f) Nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện; 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 cấp tỉnh đạt 80%.

2.2. Học sinh

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; 100% học sinh của trường có hạnh kiểm Khá -Tốt, có kỹ năng sống tốt, ý thức công dân tốt.

Tỷ lệ học sinh được công nhận tốt nghiệp THCS hàng năm đạt 100%. Phân luồng học sinh sau tốt nghiệp THCS theo đúng năng lực và sở trường của học sinh.

2.2.2. Phẩm chất và năng lực

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

Hình thành và phát triển cho học sinh 5 phẩm chất chủ yếu là yêu nước, nhân ái, chăm chỉ, trung thực, trách nhiệm.

Hình thành và phát triển cho học sinh những năng lực cốt lõi gồm:

- Những năng lực chung, được tất cả các môn học và hoạt động giáo dục góp phần hình thành, phát triển: năng lực tự chủ và tự học, năng lực giao tiếp và hợp tác, năng lực giải quyết vấn đề và sáng tạo.

- Những năng lực chuyên môn, được hình thành, phát triển chủ yếu thông qua một số môn học và hoạt động giáo dục nhất định: năng lực ngôn ngữ, tính toán, tìm hiểu tự nhiên và xã hội, công nghệ, tin học, thẩm mỹ, thể chất.

Bên cạnh việc hình thành, phát triển các năng lực cốt lõi, còn góp phần phát hiện, bồi dưỡng năng lực đặc biệt (năng khiếu) của học sinh.

2.3. Cơ sở vật chất

- Khai thác triệt để, hiệu quả của các phòng học thông minh và các trang thiết bị tiên tiến, hiện đại của các phòng học bộ môn

- Sử dụng hiệu quả thư viện điện tử.

- 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 - An toàn - Thân thiện.

- Tăng cường công tác xã hội hóa trong việc xây dựng cảnh quan môi trường, lớp học, hệ thống camera giám sát để công tác quản lý, an ninh, an toàn trường học được đảm bảo.

2.4. Với cha mẹ học sinh

Ban đại diện cha mẹ học sinh thường xuyên quan tâm tới các hoạt động giáo dục trong nhà trường; phối hợp cùng nhà trường trong việc tổ chức mọi hoạt động tuyên truyền về nhiệm vụ giáo dục, chính sách giáo dục, giáo dục đạo đức, kĩ năng sống cho học sinh; động viên con em tích cực tham gia các động khác trong nhà trường; Hỗ trợ kinh phí cho học sinh thi học sinh giỏi cấp Thành phố, cấp Tỉnh, thưởng học sinh giỏi các cấp, học sinh tiên tiến, học sinh giỏi, học sinh đạt thành tích cao trong các phong trào thi đua do các cấp phát động, học sinh đạt giải KHKT, sáng tạo thanh thiếu niên nhi đồng, học sinh tham gia tích cực hoạt động Đội.

Nhà trường cảm ơn sự tin tưởng của các bậc CMHS đối với các biện pháp giáo dục của nhà trường. Sự tích cực phối hợp tích cực giữa nhà trường với CMHS, giáo dục các con thành những người con hiếu thảo, những con người năng động, quyết đoán và mạnh mẽ trong tương lai, nhà trường là cầu nối cho những mối quan hệ của học sinh với cha mẹ, xã hội.

2.5. Với ngành giáo dục

Cơ cấu đội ngũ cán bộ quản lý hợp lý về độ tuổi, trình độ, có tâm và có tầm nhìn. Xây dựng cơ chế tự quản theo mô hình quản lý chất lượng tổng thể.

Nâng cao năng lực cho CBQL: Trình độ lý luận từ TC trở lên; Trình độ chuyên môn Thạc sĩ; nghiệp vụ QLNN trung cấp; trình độ tin học B; Ngoại ngữ đạt chuẩn B1.

Tập thể nhà trường luôn ý thức được mục tiêu phải thực hiện là đồng thuận, tiên phong cho những chính sách mới của ngành giáo dục, của địa phương.

Xây dựng trường THCS Chu Văn An là trường THCS chất lượng cao của thành phố và là hình mẫu thực hiện mô hình trường THCS chất lượng cao tự đảm bảo một phần kinh phí chi thường xuyên (triển khai khi có hướng dẫn cơ chế thực hiện của cấp có thẩm quyền)

2.6. Với đất nước

Tập thể nhà trường luôn có trách nhiệm xã hội hoá giáo dục, góp phần hình thành xã hội học tập. Nhà trường luôn đào tạo những con người lao động kỷ luật, có trách nhiệm phục vụ quá trình phát triển của nhà trường, kịp thời đáp ứng thời kì công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước.

3. Chỉ tiêu

3.1. Đội ngũ cán bộ, giáo viên

3.1.1. Giai đoạn 2020 - 2023

- Bố trí đầy đủ về đội ngũ theo quy định và theo nhu cầu thực tế, nghiêm túc thực hiện lộ trình tinh giản bộ máy, biên chế (*phụ lục 1, 2, 3*).

- 100% CB, GV, NV được tập huấn bồi dưỡng chuyên môn theo quy định.

- 100% CB, GV, NV được đánh giá theo chuẩn nghề nghiệp xếp loại Khá trở lên (trong đó 60% trở lên được đánh giá xếp loại xuất sắc).

- 100% CB, GV ứng dụng CNTT trong công tác quản quản và giảng dạy, có chứng chỉ theo quy định của BGD; 100% giáo viên sử dụng và khai thác các tính năng của PHTM có hiệu quả trong giảng dạy, kiểm tra đánh giá HS. Đồng thời thực hiện nghiêm túc các văn bản, hướng dẫn của UBND Tỉnh, SGD, UBND thành phố, PGD, của nhà trường về việc quản lý, khai thác sử dụng hiệu quả thiết bị, phần mềm, phòng học, phòng điều hành của Dự án ứng dụng CNTT tiên tiến và dự án trường học thông minh; thực hiện đúng theo các kế hoạch, quy chế, biên bản nhà trường đã ban hành, theo phân công nhiệm vụ của các bộ phận, cá nhân hàng năm.

- 100% CB, GV, NV đạt chức danh nghề nghiệp từ giáo viên THCS hạng III (V.04.07.12) thăng hạng GV THCS hạng II (V.04.07.11). 15% GV THCS hạng II (V.04.07.11) đủ điều kiện để dự thi nâng hạng GV THCS hạng I (V.04.07.10).

- Phấn đấu có 30% CB-GV-NV có trình độ Thạc sĩ; cán bộ quản lý nhà trường (hiệu trưởng, phó hiệu trưởng, tổ trưởng CM) đạt trình độ ngoại ngữ, tin học theo quy định của BGD&ĐT. Hiệu trưởng đạt loại xuất sắc/tốt theo quy định về chuẩn hiệu trưởng.

- 100% cán bộ quản lý (Hiệu trưởng, phó Hiệu trưởng) có trình độ lý luận chính trị từ trung cấp trở lên và được bồi dưỡng QLNN về giáo dục; giáo viên dạy ngoại ngữ đạt B2 theo quy định. Khuyến khích giáo viên dạy ngoại ngữ học thêm ngoại ngữ 2;

- Sau năm học 2021 - 2022 những viên chức có trình độ đào tạo không phù hợp vị trí việc làm, không đáp ứng được nhiệm vụ được giao nhà trường sẽ trình cấp có thẩm quyền thực hiện tinh giản biên chế theo quy định.

3.1.2. Giai đoạn 2023 - 2025

- Bố trí đầy đủ về đội ngũ theo quy định và theo nhu cầu thực tế, nghiêm túc thực hiện lộ trình tinh giản bộ máy, biên chế (*phụ lục 4, 5, 6*).

- 100% CB, GV, NV được tập huấn bồi dưỡng CM theo quy định. 100% GV đạt DH GVG cấp thành phố trở lên, trong đó có 70% GV đạt danh hiệu GVG cấp tỉnh.

- 100% CB, GV, NV được đánh giá theo chuẩn nghề nghiệp xếp loại Khá trở lên (trong đó 70% trở lên được đánh giá xếp loại xuất sắc).

- 100% CB, GV ứng dụng CNTT trong công tác quản quản và giảng dạy, có chứng chỉ theo quy định của BGD. 100% giáo viên sử dụng và khai thác các tính năng của PHTM có hiệu quả trong giảng dạy, kiểm tra đánh giá HS. Đồng thời thực hiện nghiêm túc các văn bản, hướng dẫn của UBND Tỉnh, SGD, UBND thành phố, PGD, của nhà trường về việc quản lý, khai thác sử dụng hiệu quả thiết bị, phần mềm, phòng học, phòng điều hành của Dự án ứng dụng CNTT tiên tiến và dự án trường học thông minh; thực hiện đúng theo các kế hoạch, quy chế, biên bản nhà trường đã ban hành, theo phân công nhiệm vụ của các bộ phận, cá nhân hàng năm.

- 50% CB, GV, NV đủ điều kiện và dự thi nâng hạng chức danh nghề nghiệp, GV THCS hạng I (V.04.07.10); cán bộ quản lý nhà trường (hiệu trưởng, phó hiệu trưởng, tổ trưởng chuyên môn) đạt trình độ ngoại ngữ, tin học theo quy định của BGD&ĐT. Hiệu trưởng phải đạt loại xuất sắc theo quy định về chuẩn hiệu trưởng.

- 100% cán bộ quản lý (Hiệu trưởng, phó Hiệu trưởng) có trình độ lý luận chính trị từ trung cấp trở lên và tiếp tục được bồi dưỡng QLNN về giáo dục để đáp ứng kịp thời với sự phát triển của đất nước, của ngành.

- Các giáo viên dạy ngoại ngữ đạt B2 theo quy định. Khuyến khích giáo viên dạy ngoại ngữ học thêm ngoại ngữ 2 (từ 1 đến 2 giáo viên);

- Sau năm học 2023 - 2025 tiếp tục rà soát những viên chức không có sự phát triển, bứt phá, không đáp ứng được các nhiệm vụ và vị trí việc làm theo kế hoạch nhà trường giao, nhà trường sẽ trình cấp có thẩm quyền thực hiện tinh giản biên chế hoặc chuyển công tác theo quy định.

- Phân đầu có 30% CB-GV-NV có trình độ Thạc sĩ, đảng viên chiếm 90% tổng số CB, GV, NV. 100% GV trong diện quy hoạch có trình độ LLCTr từ TC trở lên.

3.1.3. Những năm tiếp theo

Tiếp tục có những giải pháp để nâng cao chất lượng đội ngũ; Tiếp tục sử dụng có hiệu quả và khai thác các tính năng của PHTM có hiệu quả trong giảng dạy, kiểm tra đánh giá HS. Đồng thời thực hiện nghiêm túc các văn bản, hướng dẫn của UBND Tỉnh, SGD, UBND thành phố, PGD, của nhà trường về việc quản lý, khai thác sử dụng hiệu quả thiết bị, phần mềm, phòng học, phòng điều hành của Dự án ứng dụng CNTT tiên tiến và dự án trường học thông minh; thực hiện đúng theo các kế hoạch, quy chế, biên bản nhà trường đã ban hành, theo phân công nhiệm vụ của các bộ phận, cá nhân hàng năm.

Phân đầu có 40% CB-GV-NV có trình độ Thạc sĩ, đảng viên chiếm 95% tổng số CB, GV, NV.

3.2. Học sinh

3.2.1. Giai đoạn 2020 - 2023

- Quy mô mạng lưới trường lớp: Củng cố, mở rộng, chuẩn bị đáp ứng chương trình giáo dục phổ thông mới; giảm sĩ số bình quân dưới 40 học sinh/lớp (*phụ lục 7*);

- Chất lượng giáo dục: Chú trọng và nâng cao chất lượng bộ môn Ngoại ngữ Kỹ năng sống cho học sinh; Phần đầu năm học 2021-2022 tổ chức chương trình dạy Ngoại ngữ 2 theo hình thức tự chọn.

- Tiếp tục phát huy câu lạc bộ Robotics và phát triển thêm một số CLB khác như: Câu lạc bộ Ngoại ngữ, CLB em yêu Âm nhạc.

- Chất lượng học tập:

+ 100% học lực khá, giỏi;

+ Tỷ lệ học sinh khối 9 thi vào THPT đạt: 100%

+ Học sinh giỏi cấp thành phố, cấp tỉnh tăng số lượng qua từng năm học.

- Chất lượng hạnh kiểm: 100% hạnh kiểm khá, tốt. Học sinh được trang bị các kỹ năng sống cơ bản, tích cực, tự nguyện tham gia các hoạt động xã hội, tình nguyện.

- Cơ sở vật chất trường lớp: Phần đầu duy trì trường đạt chuẩn quốc gia.

- Kiểm định chất lượng giáo dục: Duy trì hoàn thành tự đánh giá KĐCLGD

- PCGD: duy trì, củng cố và nâng cao chất lượng PCGD THCS mức độ 3.

3.2.2. Giai đoạn 2023 - 2025

- Quy mô mạng lưới trường lớp: Củng cố, đáp ứng chương trình giáo dục phổ thông mới. 50% học sinh được học 2 buổi/ngày theo lộ trình thay đổi Chương trình giáo dục phổ thông, sách giáo khoa mới (*phụ lục 8*).

- Chất lượng giáo dục: Chú trọng và nâng cao chất lượng bộ môn Ngoại ngữ (tiếng Anh), Kỹ năng sống cho học sinh; phần đầu đến năm học 2024-2025 có 65% học sinh trong nhà trường được học chương trình Ngoại ngữ 2 theo hình thức tự chọn.

- Tiếp tục phát huy câu lạc bộ Robotics và phát triển thêm một số CLB khác như: Câu lạc bộ Ngoại ngữ, CLB em yêu Âm nhạc.

- Chất lượng học tập:

+ 100% học lực khá, giỏi;

+ Tỷ lệ học sinh khối 9 thi vào THPT đạt: 100 % trở lên;

+ Học sinh giỏi cấp thành phố, cấp tỉnh tăng số lượng qua từng năm học.

- Cơ sở vật chất trường lớp: Duy trì trường đạt chuẩn quốc gia.

- Kiểm định chất lượng giáo dục: Duy trì trường đạt chuẩn chất lượng giáo dục cấp độ 4.

- PCGD: củng cố và nâng cao kết quả PCGD THCS.

3.2.3. Những năm tiếp theo

- 100% học sinh được học 2 buổi/ngày theo lộ trình thay đổi Chương trình giáo dục phổ thông, sách giáo khoa mới. Đến năm 2030, 100% học sinh được học chương trình dạy Ngoại ngữ 2.

- 100% các phòng học bộ môn, phòng thí nghiệm, thư viện, giáo dục mỹ thuật, âm nhạc đạt chất lượng cao.

- Phát triển bền vững và duy trì 28 lớp với sĩ số từ 35 đến 40 HS/1 lớp.

- Tiếp tục phát huy câu lạc bộ Robotics, Câu lạc bộ Ngoại ngữ, CLB em yêu Âm nhạc. Thành lập và phát triển thêm CLB Văn hóa - Nghệ thuật - Thể hình, CLB bóng đá, CLB bóng rổ.

3.3. Cơ sở vật chất

3.3.1. Đến năm 2023

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

- Xây dựng phân đấu trường hạng III lên trường hạng II

- Xây dựng thư viện đạt chuẩn; các phòng Tin học, thí nghiệm, phòng đa năng được trang bị nâng cấp theo hướng hiện đại, trang bị camera tất cả các hành lang; phủ sóng wifi toàn trường; xây dựng môi trường sư phạm “Xanh - Sạch - Đẹp - An toàn- Thân thiện”.

- Trường đạt Chuẩn kiểm định chất lượng giáo dục mức độ 4 và chuẩn Quốc gia sau 5 năm hoạt động.

3.3.2. Đến năm 2025

- Giữ vững Trường đạt Chuẩn kiểm định chất lượng giáo dục mức độ 4 và chuẩn Quốc gia.

- Xây dựng phân đấu trường hạng II lên trường hạng I

3.3.3. Đến năm 2030

- Giữ vững trường hạng I, trường hoạt động theo mô hình chất lượng cao đảm bảo 100% kinh phí hoạt động.

- 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.

* *

*

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.

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

- Đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin trong công tác quản lý và dạy học, trong các hoạt động của nhà trường như: Quản lý nhân sự; quản lý tài chính; cơ sở vật chất; kế hoạch; Quản lý Giảng dạy của giáo viên và học tập, 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.

- Chú trọng công tác đánh giá chuẩn Hiệu trưởng, chuẩn giáo viên; lấy kết quả đánh giá theo chuẩn để định hướng bồi dưỡng đội ngũ. 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 cán bộ, giáo viên làm hồ sơ dự thi giáo viên THCS Hạng I do Bộ Giáo dục tổ chức.

- Tăng cường đầu tư cho cơ sở vật chất, xây dựng môi trường sư phạm văn minh, lịch sự. 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.

- Đổi mới, nâng cao hiệu quả đào tạo học sinh giỏi, ôn thi tuyển sinh vào lớp 10 THPT, đầu tư và phát triển công tác chuyên môn cho toàn trường.

- Xây dựng nền nếp làm việc thông qua các qui chế, quy tắc như: Quy tắc ứng xử, quy chế làm việc, quy chế dân chủ, quy chế thi đua khen thưởng, quy chế phối kết hợp giữa các tổ chức trong và ngoài nhà trường, với CMHS...

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

II. Giải pháp chiến lược chung

- Tuyên truyền trong CB-GV-NV 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. Các nhóm giải pháp cơ bản

1. Giải pháp về bồi dưỡng đội ngũ

1.1. Bồi dưỡng về tư tưởng, chính trị

Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng trong việc phát triển GD&ĐT, tuyên truyền nâng cao nhận thức về đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT: Đẩy mạnh hoạt động truyền thông về đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT, thành lập chuyên mục riêng trên cổng thông tin điện tử của nhà trường để phổ biến, chia sẻ về cách làm, bài học kinh nghiệm, nhân tố điển hình trong đổi mới.

Tăng cường giáo dục chính trị, tư tưởng, đạo đức lối sống cho đội ngũ CB, GV, học sinh trong toàn trường; tiếp tục quán triệt, thực hiện nghiêm các Nghị quyết của Thành ủy, HĐND, UBND thành phố, Đảng ủy phường Cẩm Bình, tạo sự chuyển biến sâu sắc về ý thức, trách nhiệm, đạo đức, lối sống của CB, GV, NV trong thực hiện nhiệm vụ chuyên môn và sinh hoạt hàng ngày.

Tăng cường công tác giáo dục chính trị, tư tưởng, xây dựng tổ chức Đảng và phát triển Đảng viên mới trong nhà trường.

1.2. Đào tạo và bồi dưỡng chuyên môn

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 cơ bản, có phong cách sư phạm mẫu mực; đoàn kết, tâm huyết, gắn bó với nhà trường, hợp tác, giúp đỡ nhau cùng tiến bộ. Thực hiện bồi dưỡng thường xuyên theo thông tư 17/2019/TT-BGDĐT ngày 01/11/2019.

Nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên, đảm bảo chuẩn theo quy định, đào tạo, bồi dưỡng đúng đối tượng, đúng mục tiêu, sát với yêu cầu công tác giảng dạy, tránh tình trạng tràn lan, thiếu định hướng.

Dành ra một phần ngân sách nhất định hàng năm đầu tư cho công tác đào tạo, bồi dưỡng bởi đây là một hình thức đầu tư cho con người, vì con người.

Cân đối nguồn nhân lực để vừa đảm bảo được công tác này nhưng cũng đảm bảo được các hoạt động thường xuyên. Đối với những viên chức là giáo viên có năng lực, có khả năng phát huy trong tương lai thì cần có chính sách hỗ trợ đặc biệt hơn như hỗ trợ kinh phí đào tạo để họ yên tâm học tập, đồng thời có trách nhiệm hơn với công việc, có ý thức rõ ràng về việc gắn kết bản thân với tổ chức lâu dài.

1.3. Nâng cao công tác chỉ đạo điều hành của lãnh đạo nhà trường

Nhà quản lý, lãnh đạo cần là người gương mẫu đi đầu trong việc thực thi chính sách pháp luật của Đảng và Nhà nước; là tấm gương về tính tích cực lao động, về hoàn thiện và phát triển nhân cách bản thân trong thực hiện công việc để viên chức noi theo.

Lãnh đạo nhà trường thực hiện chính sách dân chủ, biết lắng nghe ý kiến của giáo viên; tạo điều kiện để viên chức được tham gia vào việc xác định mục tiêu, lập kế hoạch, tham gia ý kiến vào các quyết định quản lý quan trọng của tổ chức.

Khi quyết định những vấn đề quan trọng, ảnh hưởng lớn đến tổ chức, đòi hỏi người lãnh đạo cần phải quyết đoán, nhanh nhạy để đảm bảo hiệu quả của tổ chức.

Lãnh đạo nhà trường phải xây dựng cho mình phương pháp làm việc khoa học cũng như phải có nghệ thuật làm việc với con người, phải có kinh nghiệm giao tiếp và giải quyết thực tế để sẵn sàng ứng phó với mọi tình huống có thể xảy ra trong công việc.

Tăng cường tối đa việc ứng dụng CNTT trong công tác quản lí.

Có chiến lược, định hướng hướng đi cũng như hướng phát triển cho nhà trường trong từng giai đoạn nhất là trong tình hình mới như hiện nay.

Tăng cường phối hợp chặt chẽ giữa các các đoàn thể trong trường và các bậc cha mẹ học sinh, chính quyền địa phương trong tổ chức thực hiện Kế hoạch góp phần phát triển nhà trường.

Thực hiện đồng bộ các nhóm giải pháp; trong đó tập trung tháo gỡ các vấn đề khó, mới như: giảm sĩ số học sinh trên một lớp, mô hình trường chất lượng cao, phương thức tổ chức các hoạt động giáo dục thể chất, thẩm mỹ, kỹ năng sống... và xử lý triệt để các tình huống phát sinh.

1.4. Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên

Thực hiện nghiêm túc đúng quy trình, quy định, khách quan, công khai trong công tác quy hoạch cán bộ, sử dụng tốt đội ngũ hiện có, đáp ứng được yêu cầu của công việc. Tham mưu với các cấp đảm bảo 100% CBQL và viên chức diện quy hoạch CBQL được bồi dưỡng về quản lý nhà nước, lý luận chính trị, tin học và ngoại ngữ; tạo điều kiện cho CBQL và giáo viên đi học nâng cao trình độ.

Thực hiện đầy đủ, kịp thời chế độ, chính sách đối với đội ngũ CB, GV, NV; bảo đảm bình đẳng về tôn vinh và cơ hội đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ giữa nhà giáo trong trường.

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 hết 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.

Công tác khen thưởng, kỷ luật cán bộ quản lý, giáo viên đảm bảo khách quan, công bằng, kịp thời. Xây dựng và nhân điển hình tiên tiến trong CBQL, GV, NV. 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 trong công tác giảng dạy cùng như các phong trào thi đua.

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.

2. Giải pháp nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện

Thực hiện kế hoạch giảng dạy, đổi mới phương pháp dạy học và kiểm tra đánh giá theo hướng phát triển năng lực học sinh. Đổi mới mạnh mẽ chương trình, nội dung, phương pháp đào tạo, phát huy tính tích cực, chủ động, sáng tạo, hợp tác, thực hiện tốt dạy học môn tự chọn, tăng thực hành, rèn luyện khả năng tự học cho học sinh; chú trọng dạy học tích hợp, kiến thức liên môn. 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 kỹ 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.

3. Xây dựng nề nếp làm việc, văn hóa công sở

** Xây dựng các loại qui chế:*

Qui chế làm việc của nhà trường; Qui chế phối kết hợp giữa các tổ chức trong và ngoài nhà trường; Qui chế dân chủ trong nhà trường; Qui chế thi đua khen thưởng; Quy chế chi tiêu nội bộ; Công khai tài chính; Quy tắc ứng xử.

** Chế độ hội họp, thông tin¹*

** Văn hóa công sở:*

Quy định tác phong, trang phục, giao tiếp của CB, GV, NV và học sinh.

Niêm yết các nội quy, quy chế; thực hiện việc trang trí khánh tiết, treo băng rôn, khẩu hiệu tuyên truyền...; vệ sinh môi trường...

4. Giải pháp về thi đua, khen thưởng

Hoàn thiện chế độ thưởng, chính sách thi đua khen thưởng đảm bảo kịp thời, hợp lý, công bằng và thật sự tạo được động lực làm việc cho viên chức. Đa dạng hoá các hình thức khen thưởng, nâng cao mức thưởng, tiêu chí thưởng và phải xây

¹ Theo quy chế làm việc của nhà trường.

dựng quy chế thi đua khen thưởng của đơn vị một cách cụ thể, rõ ràng và công khai là những tiền đề quan trọng góp phần hoàn thiện chính sách cũng như đưa chính sách đi vào thực tế cuộc sống, tạo hiệu ứng tích cực trong việc làm và phấn đấu của người viên chức.

Đổi mới, nâng cao các hình thức phúc lợi, phụ cấp cho viên chức.

Phát động các phong trào thi đua với nội dung và thời gian cụ thể. Cuối đợt thi đua có báo cáo tổng kết, xếp loại thi đua các lớp trong toàn trường. Khen thưởng, động viên kịp thời tập thể, cá nhân đạt thành tích xuất sắc.

5. Giải pháp kiểm tra, đánh giá

5.1. Chú trọng công tác kiểm tra nội bộ

Kiểm tra nội bộ để giữ vững và duy trì kỷ cương, trật tự, nề nếp, sự ổn định trong giáo dục, đồng thời phòng ngừa và ngăn chặn kịp thời các hiện tượng tiêu cực trong giáo dục như gian lận thi cử, dạy thêm học thêm tràn lan, vi phạm đạo đức lối sống trong đội ngũ giáo viên cũng như học sinh...Hàng năm đều có quyết định thành lập ban kiểm tra nội bộ, xây dựng kế hoạch chung, kế hoạch kiểm tra nội bộ từng tháng, phân công nhiệm vụ cho từng thành viên trong tổ kiểm tra.

Kiểm tra về các nội dung: Việc thực hiện kỉ luật, kỉ cương hành chính; ngày giờ công; hoạt động dạy của giáo viên, làm việc của nhân viên: dự giờ, kiểm tra hồ sơ; hoạt động đoàn thể; tổ chuyên môn; Tài chính,...

Cuối mỗi tháng kiểm tra đều có kết luận kiểm tra, yêu cầu hoàn thiện, bổ sung...

Phát huy tốt vai trò của Ban thanh tra nhân dân. Hàng năm, ban thanh tra nhân dân có báo cáo định kỳ nội dung hoạt động, giám sát, phản biện của mình trước toàn thể cán bộ, viên chức, hội đồng sư phạm góp phần tạo không khí dân chủ, cởi mở tăng cường tinh thần đoàn kết, tạo động lực làm việc cho cán bộ, viên chức.

5.2. Chú trọng công tác đổi mới đánh giá CB-GV-NV

Hàng tháng cần tổ chức đánh giá CB-GV-NV tại các tổ chuyên môn, tổ văn phòng dựa trên các tiêu chí đánh giá đã xây dựng từ đầu năm học, làm cơ sở để xác định mức độ hoàn thành công việc, là tiền đề cho việc khen thưởng viên chức công bằng và xứng đáng với những gì họ đã thực hiện, là động lực lớn cho những nỗ lực, cống hiến của họ trong thời gian tiếp theo.

Nâng cao nhận thức của nhà quản lý về công tác đánh giá, phát hiện những điểm mạnh, điểm yếu từ đó đưa ra những giải pháp cụ thể phù hợp với từng nhóm đối tượng nhằm phát huy điểm mạnh, khắc phục điểm yếu giúp viên chức ngày càng hoàn thiện và phát triển hơn.

Định kỳ đánh giá chất lượng của cán bộ giáo viên thông qua kết quả bồi dưỡng thường xuyên, đánh giá theo các tiêu chí của chuẩn nghề nghiệp (Theo Thông tư 14/BGD năm 2018 đối với chuẩn hiệu trưởng và Thông tư 20/BGD năm 2018 đối với chuẩn giáo viên); kết quả đánh giá chuẩn nghề nghiệp, giúp nhà trường có định hướng bồi dưỡng đội ngũ tiếp theo

6. Giải pháp đổi mới phương thức quản lý

Thực hiện tốt việc phân cấp, phân quyền cho các cá nhân và các đoàn thể trong trường theo đúng chức năng, nhiệm vụ được giao.

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.

Tổ chức nghiêm túc các kỳ kiểm tra, tuyển sinh và kiểm định chất lượng giáo dục; phát huy dân chủ rộng rãi trong công tác giáo dục.

Quan tâm xây dựng Chi bộ đảng và Công đoàn, tạo mối quan hệ gắn bó giữa các đoàn thể trong trường; tăng cường tổ chức các buổi hội thảo, tọa đàm với đại diện chính quyền địa phương, cha mẹ học sinh để lắng nghe ý kiến góp ý về công tác giáo dục.

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.

7. Giải pháp về công tác phối kết hợp

7.1. Đối với các đoàn thể trong trường

Trong nhà trường, dưới sự chỉ đạo của Chi bộ, các tổ chức đoàn thể như Công đoàn, Đoàn thanh niên, Đội thiếu niên phối kết hợp cùng chuyên môn xây dựng các kế hoạch hoạt động theo chức năng của từng bộ phận nhằm triển khai thực hiện nhiệm vụ năm học và nhiệm vụ chính trị của địa phương, của ngành. Đối với

trường THCS thì tổ chức Đội Thiếu niên Tiên phong trong nhà trường là một trung tâm hoạt động của thiếu niên, cần tổ chức nhiều hình thức hoạt động phong phú, tạo sân chơi bổ ích, phát triển các kỹ năng mềm cho học sinh.

7.2. Đối với Ban đại diện cha mẹ HS

Tiếp tục hoàn thiện quy chế phối hợp giữa ban đại diện CMHS và nhà trường theo Điều lệ BDDCMHS (Thông tư 55) trong quản lý giáo dục học sinh; khen thưởng học sinh, thống nhất các khoản thu theo thỏa thuận với tinh thần phục vụ HS, thu đúng quy định, chi đúng mục đích.

Tăng cường cải thiện điều kiện sinh hoạt học tập trên cơ sở vận động sự tự nguyện hỗ trợ của cha mẹ học sinh góp phần cùng nhà trường tháo gỡ khó khăn.

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.

7.3. Đối với lãnh đạo địa phương và các ban ngành đoàn thể có liên quan

Tham mưu cho cấp ủy và chính quyền địa phương về công tác giáo dục, tranh thủ sự ủng hộ của địa phương trong việc củng cố và phát triển cơ sở vật chất và nâng cao chất lượng nhà trường.

Tham gia các phong trào, các quy định của địa phương, phối hợp thực hiện tốt yêu cầu chính trị xã hội của địa phương.

Tăng cường mối đoàn kết gắn bó với các cơ quan xí nghiệp, trường học đóng trên địa bàn tạo dựng mối quan hệ tốt đầy mạnh phong trào xã hội hóa giáo dục.

Phối hợp cùng công an phường trong công tác giáo dục đạo đức, pháp luật; thực hiện các quy định về an ninh trật tự trường học, an toàn giao thông ...

Xây dựng mối quan hệ thường xuyên giữa nhà trường và cấp ủy, chính quyền địa phương, cộng đồng xã hội trong việc tham gia giữ gìn an ninh an toàn trường học; làm chuyển biến chất lượng, phát triển giáo dục.

Huy động sự tham gia của toàn xã hội để tăng nguồn đầu tư cơ sở vật chất và nâng cao hiệu quả sử dụng các nguồn lực đầu tư phát triển nhà trường.

Kết hợp chặt chẽ giữa gia đình, nhà trường và xã hội trong giáo dục đào tạo; phát huy vai trò và tác dụng tích cực của Ban đại diện cha mẹ học sinh, đảm bảo hoạt động hiệu quả. Vận động CMHS và các nhà hảo tâm 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, camera an ninh.

Quan tâm hoạt động của Hội Khuyến học các cấp, dòng họ và gia đình học tập để thực hiện chủ trương xã hội hoá giáo dục, đào tạo; duy trì việc tổ chức lễ vinh danh giáo viên giỏi, học sinh giỏi các cấp hàng năm.

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.

8. Giải pháp sử dụng nguồn tài chính hiệu lực hiệu quả

Xây dựng kế hoạch hoạt động hàng năm của nhà trường, tổ chuyên môn, các đoàn thể để từ đó có phương án xây dựng dự trù kinh phí, phân khai hợp lý, đúng mục đích.

Xây dựng cơ chế tài chính minh bạch các nguồn thu chi theo quy định. Không thu - chi trái quy định của pháp luật và của ngành, của địa phương. Tiết kiệm, chi tiêu đúng mục đích, tăng thu nhập lương tháng 13 cho CB-GV-NV.

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

Đẩy mạnh xã hội hoá giáo dục, phát huy nguồn lực huy động từ các nhà hảo tâm, các công ty, xí nghiệp, doanh nghiệp đóng trên địa bàn, các bậc cha mẹ học sinh của 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.

Thực hiện kịp thời và đầy đủ các quy định hiện hành của Đảng và Nhà nước về chế độ, chính sách đối với giáo dục. 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.

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.

9. Tăng cường CSVC - Thiết bị dạy học

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 thực hiện việc phân quyền sử dụng - quản lý CSVC cho các lớp, các bộ phận, cá nhân sử dụng để nâng cao ý thức bảo vệ và cam kết trách nhiệm.

Sử dụng ngân sách để từng bước quy hoạch và trang bị 1 số điều kiện phục vụ sinh hoạt học tập và giảng dạy cho học sinh và giáo viên.

Bổ sung cho phòng thư viện, thiết bị như: sách phục vụ công tác chuyên môn, tài liệu tham khảo, sách nâng cao, truyện thiếu nhi, báo và tạp chí và các thiết bị dạy học theo yêu cầu của từng bộ môn. Trang bị phương tiện nghe nhìn, máy tính nối mạng internet cho phòng thư viện điện tử.

Tham mưu với Phòng Giáo dục & Đào tạo, với cấp ủy Đảng, chính quyền địa phương đầu tư xây dựng khu bán trú, nhà đa năng, sân thể chất, sửa chữa bổ sung thêm nhà vệ sinh, chỗ rửa tay của học sinh, lan can, camera....đảm bảo đúng tiêu chuẩn cơ sở vật chất của trường học đạt chuẩn quốc gia.

Tiếp tục phát huy khai thác có hiệu quả các thiết bị trong phòng học thông minh, hội trường đảm bảo cho việc ứng dụng công nghệ thông tin, xây dựng mạng thông tin quản lý giữa giáo viên, các tổ chuyên môn, các lớp học với nhà trường liên thông qua hệ thống nối mạng Internet.

Sử dụng mạng internet, sử dụng tốt các phần mềm về tài chính, thống kê, sử dụng các loại sổ điện tử theo Hướng dẫn của Sở GD&ĐT như: sổ điểm điện tử, học bạ điện tử, kế hoạch bài học 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.

10. Làm tốt công tác thông tin, truyền thông

Hiện đại và khai thác có hiệu quả website, facebook của trường, zalo của trường ban đại diện CMHS, zalo của các lớp; phát huy hiệu quả chương trình phát thanh Măng non của Đội thiếu niên. 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, của địa phương đề ra.

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 lớp 10 THPT công lập là uy tín, danh dự của nhà trường.

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

Đề 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. Thành lập Ban chỉ đạo thực hiện Kế hoạch chiến lược phát triển nhà trường

Thành lập Ban chỉ đạo thực hiện Kế hoạch chiến lược gồm: Bí thư Chi bộ, Hiệu trưởng, Phó hiệu trưởng, Chủ tịch công đoàn, Thư ký hội đồng, Bí thư Chi đoàn Thanh niên, Tổ trưởng chuyên môn, Tổ trưởng văn phòng, Kế toán, Chi ủy viên, Tổng phụ trách.

Ban chỉ đạo chịu trách nhiệm lãnh đạo, điều hành triển khai việc thực hiện kế hoạch phát triển giáo dục của trường 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. Phân công thực hiện kế hoạch chiến lược phát triển nhà trường

3.1. 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. Tổ chức kiểm tra và đánh giá thực hiện Kế hoạch từng năm học.

3.2. 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 để từ đó 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 phân 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.

3.3. Thư ký Hội đồng

Hỗ trợ trưởng ban, 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.

3.4. 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, viên 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.

3.5. Bí thư đoàn trường - Tổng phụ trách Đội

Chi đoàn thanh niên, Chi đoàn học sinh, 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 đội để xây dựng phong trào thi đua “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.

3.6. 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 chuyên 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.

3.7. 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.

3.8. 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.

3.9. 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 vươn lên trong học tập và rèn luyện...

3.10. Ban đại diện cha mẹ học sinh

Ban đại diện cha mẹ học sinh (đề xuất của nhà trường) tổ chức triển khai chiến lược trong các buổi họp cha mẹ học sinh, 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.

3.11. 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 định hướng nghề nghiệp và phân luồng học sinh 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.

4. Kiểm tra đánh giá việc thực hiện kế hoạch

Hàng năm có sự rà soát, đánh giá việc thực hiện kế hoạch chiến lược phát triển giáo dục giai đoạn 2020-2025, tầm nhìn 2030

Sau 03 năm, xây dựng kế hoạch điều chỉnh chiến lược phát triển giáo dục giai đoạn 2020-2025, tầm nhìn 2030.

* *

*

Phần thứ bảy

ĐỀ XUẤT KIẾN NGHỊ

I. Với UBND Phường Cẩm Bình

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.

II. 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.

III. Với UBND thành phố Cẩm Phả

- 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 kịp thời theo kế hoạch mà nhà trường đã xây dựng.

- Bổ sung đội giáo viên, nhân viên cho nhà trường để đáp ứng kịp thời kế hoạch phát triển của trường đề ra: 01 giáo viên có trình độ Tin học; 01 nhân viên y tế để đảm bảo về công tác sơ cấp cứu ban đầu cho học sinh (do đặc thù trường xa trạm y tế). Tạo điều kiện cho mỗi trường có một kế toán riêng để đảm bảo công tác hạch toán, kế toán theo đúng quy định của tài chính, chế độ tự chủ đối với đơn vị sự nghiệp.

- Đẩy nhanh tiến độ thi công xây dựng giai đoạn II của trường (khu bán trú, nhà đa năng, sân thể chất). Khi thi công, đề nghị bổ sung cầu thang máy dành cho CB, GV, NV (nhà học 5 tầng); Bổ sung lan can Inox phần trang trí của lan can hành lang (Nhà B-tầng 4, nhà A, C-Tầng 3) để đảm bảo an toàn, phòng chống tai nạn thương tích trong trường học; lắp đặt cho nhà trường 02 nhà chờ đón xe cho học sinh ở vỉa hè gần khu vực cổng trường để đảm bảo sự an toàn cho học sinh, thuận lợi cho việc cha mẹ học sinh đến đón học sinh trong những ngày mưa, nắng đảm bảo ATGT tạo điều kiện thuận lợi cho công tác dạy và học đạt hiệu quả cao.

* *

*

Phần thứ tám
PHẦN KẾT LUẬN

Kế hoạch chiến lược phát triển trường THCS Chu Văn An giai đoạn 2020 - 2025, tầm nhìn đến năm 2030 được xây dựng trên cơ sở đánh giá khách quan về tình hình phát triển của nhà trường. Đội ngũ cán bộ, giáo viên, nhân viên nhà trường luôn đoàn kết sáng tạo, vượt mọi khó khăn, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Mỗi nhà giáo, cán bộ quản lý và viên chức của nhà trường phải tích cực triển khai và hiện thực hóa các mục tiêu, giải pháp được xây dựng trong kế hoạch.

Tuy nhiên, để đáp ứng yêu cầu đào tạo nguồn nhân lực trong thời đại công nghiệp hoá, hiện đại hoá và hội nhập quốc tế, thì cần phải xây dựng môi trường giáo dục của nhà trường theo hướng “Chuẩn hoá, hiện đại hoá, xã hội hoá và hội nhập quốc tế”.

Kế hoạch triển khai hiệu quả sẽ tạo bước đột phá về phát triển nhà trường, góp phần phát triển kinh tế - xã hội của thành phố một cách hiệu quả, bền vững tạo niềm tin cho học sinh, cha mẹ học sinh, nhân dân và chính quyền địa phương.

Nơi nhận:

- UBND phường;
- Phòng GD&ĐT;
- CB, GV, NV;
- Lưu: VT.

TM. NHÀ TRƯỜNG
HIỆU TRƯỞNG



Lê Thị Bích Huệ

PHÊ DUYỆT CỦA ỦY BAN NHÂN DÂN PHƯỜNG CẨM BÌNH

TM UBND PHƯỜNG CẨM BÌNH
K/T CHỦ TỊCH
PHÓ CHỦ TỊCH



Nguyễn Thị Nơ

PHÊ DUYỆT CỦA PHÒNG GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO CẨM PHẢ

MỤC LỤC

PHẦN THỨ NHẤT	1
MỞ ĐẦU	1
I. Đặt vấn đề	1
II. Căn cứ xây dựng kế hoạch	2
PHẦN THỨ HAI	4
KHÁI QUÁT HIỆN TRẠNG VỀ TRƯỜNG THCS CHU VĂN AN	4
I. Đặc điểm, tình hình nhà trường	4
1. Công tác lãnh đạo, chỉ đạo	4
1.1. Điểm mạnh	4
1.2. Điểm yếu	5
1.3. Ảnh hưởng đến hoạt động của nhà trường.....	5
2. Quy mô trường lớp.....	5
2.1. Điểm mạnh	6
2.2. Điểm yếu	6
2.3. Ảnh hưởng đến hoạt động của nhà trường.....	6
3. Về đội ngũ cán bộ, giáo viên, nhân viên (tính đến 31/3/2020).....	7
3.1. Điểm mạnh	7
3.2. Điểm yếu	8
3.3. Ảnh hưởng đến hoạt động nhà trường	8
4. Cơ sở vật chất và trang thiết bị của trường	8
4.1. Điểm mạnh	8
4.2. Điểm yếu	9
4.3. Ảnh hưởng đến hoạt động của nhà trường.....	9
5. Chất lượng giáo dục toàn diện	9
5.1. Điểm mạnh	11
5.2. Điểm yếu	11
5.3. Ảnh hưởng đến hoạt động nhà trường	11
6. Tài chính (Nguồn ngân sách và nguồn xã hội hóa giáo dục).....	11
6.1. Điểm mạnh	11
6.2. Điểm yếu	12
6.3. Ảnh hưởng đến hoạt động của nhà trường.....	12
7. Công tác truyền thông	12
7.1. Điểm mạnh	12
7.2. Điểm yếu	12
7.3. Ảnh hưởng đến hoạt động của nhà trường.....	13
8. Vị trí địa lí của nhà trường.....	13
8.1. Điểm mạnh	13
8.2. Điểm yếu	13
8.3. Ảnh hưởng đến hoạt động nhà trường	13
II. Đánh giá chung	13

1. Kết quả đạt được và nguyên nhân.....	14
1.1. Kết quả đạt được	14
1.2. Nguyên nhân của những thành công	14
2. Hạn chế, bất cập	14
2.1. Về học sinh.....	14
2.2. Về đội ngũ	15
2.2.1. Giáo viên.....	15
2.2.2. Nhân viên	15
2.2.3. Cán bộ quản lý và cán bộ cốt cán	15
2.3. Về cơ sở vật chất - trang thiết bị	15
2.4. Nguyên nhân của hạn chế.....	16
PHẦN THỨ BA.....	17
DỰ BÁO THỜI CƠ, THÁCH THỨC	17
I. Cơ chế, chính sách.....	17
1. Thời cơ	17
2. Thách thức.....	17
3. Ảnh hưởng đến hoạt động nhà trường	18
II. Tài chính.....	18
1. Thuận lợi	18
2. Thách thức.....	18
3. Ảnh hưởng đến hoạt động nhà trường	18
III. Văn hóa	18
1. Thuận lợi	18
2. Thách thức.....	19
3. Ảnh hưởng đến hoạt động nhà trường	19
IV. Xã hội.....	19
1. Thuận lợi	19
2. Thách thức.....	19
3. Ảnh hưởng đến hoạt động nhà trường	20
V. Phát triển khoa học và công nghệ	20
1. Thuận lợi	20
2. Thách thức.....	20
3. Ảnh hưởng đến hoạt động nhà trường	20
PHẦN THỨ TƯ.....	21
CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN TRƯỜNG THCS CHU VĂN AN	21
GIẢI ĐOẠN 2020-2025 TẦM NHÌN ĐẾN 2030.....	21
I. Định hướng chiến lược.....	21
1. Phương châm hành động.....	21
2. Tầm nhìn	21
3. Sứ mệnh.....	21

4. Hệ thống giá trị cốt lõi	21
4.1. Hệ thống giá trị đối với nhà trường	21
4.2. Hệ thống giá trị đối với học sinh	22
II. Mục tiêu, chỉ tiêu	22
1. Mục tiêu tổng quát	22
2. Mục tiêu cụ thể đến năm 2025	23
2.1. Đội ngũ cán bộ, giáo viên, nhân viên	23
2.2. Học sinh	23
2.2.1. Chất lượng học tập	23
2.2.2. Phẩm chất và năng lực.....	23
2.3. Cơ sở vật chất	24
2.4. Với cha mẹ học sinh	24
2.5. Với ngành giáo dục.....	25
2.6. Với đất nước	25
3. Chỉ tiêu	25
3.1. Đội ngũ cán bộ, giáo viên.....	25
3.1.1. Giai đoạn 2020 - 2023	25
3.1.2. Giai đoạn 2023 - 2025	26
3.1.3. Những năm tiếp theo	26
3.2. Học sinh	26
3.2.1. Giai đoạn 2020 - 2023	26
3.2.2. Giai đoạn 2023 - 2025	27
3.2.3. Những năm tiếp theo	27
3.3. Cơ sở vật chất	28
3.3.1. Đến năm 2023	28
3.3.2. Đến năm 2025	28
3.3.3. Đến năm 2030	28
PHẦN THỨ NĂM	29
GIẢI PHÁP CHIẾN LƯỢC	29
I. Những vấn đề ưu tiên giải quyết.....	29
II. Giải pháp chiến lược chung	29
III. Các nhóm giải pháp cơ bản.....	30
1. Giải pháp về bồi dưỡng đội ngũ.....	30
1.1. Bồi dưỡng về tư tưởng, chính trị	30
1.2. Đào tạo và bồi dưỡng chuyên môn.....	30
1.3. Nâng cao công tác chỉ đạo điều hành của lãnh đạo nhà trường.....	30
1.4. Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên.....	31
2. Giải pháp nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện	32
3. Xây dựng nề nếp làm việc, văn hóa công sở.....	32
4. Giải pháp về thi đua, khen thưởng	32
5. Giải pháp kiểm tra, đánh giá	33
5.1. Chú trọng công tác kiểm tra nội bộ.....	33

5.2. Chú trọng công tác đổi mới đánh giá CB-GV-NV.....	33
6. Giải pháp đổi mới phương thức quản lý	34
7. Giải pháp về công tác phối kết hợp.....	34
7.1. Đối với các đoàn thể trong trường	34
7.2. Đối với Ban đại diện cha mẹ HS	35
7.3. Đối với lãnh đạo địa phương và các ban ngành đoàn thể có liên quan	35
8. Giải pháp sử dụng nguồn tài chính hiệu lực hiệu quả.....	36
9. Tăng cường CSVC - Thiết bị dạy học	36
10. Làm tốt công tác thông tin, truyền thông	37
PHẦN THỨ SÁU	38
TỔ CHỨC THỰC HIỆN	38
1. Thành lập Ban chỉ đạo thực hiện Kế hoạch chiến lược phát triển nhà trường	38
2. Phổ biến kế hoạch chiến lược	38
3. Phân công thực hiện kế hoạch chiến lược phát triển nhà trường.....	38
3.1. Hiệu trưởng	38
3.2. Phó Hiệu trưởng.....	38
3.3. Thư ký Hội đồng.....	39
3.4. Chủ tịch Công đoàn	39
3.5. Bí thư đoàn trường - Tổng phụ trách Đội.....	39
3.6. Tổ trưởng chuyên môn và trưởng các đoàn thể.....	39
3.7. Tổ văn phòng	40
3.8. Tổ trưởng công đoàn.....	40
3.9. Giáo viên chủ nhiệm.....	40
3.10. Ban đại diện cha mẹ học sinh	40
3.11. Trách nhiệm của học sinh.....	40
4. Kiểm tra đánh giá việc thực hiện kế hoạch.....	41
PHẦN THỨ BẢY.....	42
ĐỀ XUẤT KIẾN NGHỊ	42
I. Với UBND Phường Cẩm Bình	42
II. Với Phòng GD&ĐT Cẩm Phả	42
III. Với UBND thành phố Cẩm Phả.....	42
PHẦN THỨ TÁM.....	43
PHẦN KẾT LUẬN	43

**PHỤ LỤC 1: ĐỘI NGŨ NĂM HỌC 2019-2020; 2020-2021
HỌC THEO CHƯƠNG TRÌNH GDPT HIỆN HÀNH**

NĂM HỌC	SỐ LỚP	SĨ SỐ HS	CBQL		NV	GIÁO VIÊN															TỔNG SỐ CB-GV NV	Ghi chú
			HT	PHT		Toán	Lý	Hóa	Văn	Sử	Địa	Sinh	CD	CN	ÂN	MT	TD	T.Anh	TPT	Tin		
2019-2020	15	637	1	1	3	5	1	1	5	2	2	2	1	2	1	1	2	4	1	0	35	Thiếu 06 (Toán: 02, Lý: 01, Văn: 01, Địa: 01)
2020-2021	19	777	1	1	3	6	2	2	6	2	2	3	1	3	1	1	3	4	1	1	43	Chưa tách lớp
2020-2021	22	777	1	1	3	7	2	2	7	3	3	3	2	3	1	1	3	5	1	2	50	Đã tách lớp

Năm học 2020-2021, nhà trường thiếu 14 giáo viên (tách lớp thiếu 21 giáo viên):

Thiếu 03 giáo viên Toán (04)

Thiếu 01 giáo viên ở bộ môn Vật lí (01)

Thiếu 01 giáo viên ở bộ môn Hóa (01)

Thiếu 02 giáo viên ở bộ môn Văn (03)

Thiếu 01 giáo viên Sử (02)

Thiếu 01 giáo viên Địa (02)

Thiếu 01 giáo viên Sinh (01)

GDCD (01)

Thiếu 01 giáo viên TD (01)

Thiếu 01 giáo viên Tin (01)

Tiếng Anh (01)

Thiếu 02 giáo viên Công nghệ (02)

PHỤ LỤC 2: ĐỘI NGŨ NĂM HỌC 2021-2022
LỚP 6 HỌC CHƯƠNG TRÌNH GIÁO DỤC PHỔ THÔNG MỚI

Năm học	Khối lớp	Số lớp	Tổng số Lớp	CBQL		NV	GIÁO VIÊN												T.SỐ CB GV NV			
				HT	PHT		Văn	Toán	NN1	GD CD	Sử Địa	KH TN	CN	Tin	Thể chất	Nghệ thuật	Trải nghiệm	GD địa phương				
2021-2022	6	7	18	Định mức			0,26	0,26	0,2	0,07	0,2	0,26	0,07	0,07	0,13	0,13	0,2	0,07				18
				1	1	3	2	2	1	0,5	1	2	0,5	0,5	1	1	1	0				
	7	6	18	CBQL		NV	GIÁO VIÊN												T.SỐ CB GV NV			
				HT	PHT		Văn	Toán	T.Anh	GD CD	Sử	Địa	CN	Tin	TD	ÂN	MT	Lý		Hóa	Sinh	TPT
				Định mức			0,327	0,307	0,212	0,077	0,115	0,115	0,153		0,153	0,067	0,067	0,077	0,077	0,153		
8	6				6	6	4	1	2	2	3	1	3	1	1	1	1	3				
9	6																					
	12			1	1	3	8	8	5	2		4	2	4								
Tổng																				53		

PHỤ LỤC 3: ĐỘI NGŨ NĂM 2022-2023
LỚP 6, 7 HỌC CHƯƠNG TRÌNH GIÁO DỤC PHỔ THÔNG MỚI

Năm học	Khối lớp	Số lớp	Tổng số lớp	CBQL			GIÁO VIÊN													T.SỐ CB GV NV		
				HT	PHT	NV	Văn	Toán	NN1	GD CD	Sử Địa	KH TN	CN	Tin	Thế chất	Nghệ thuật	Trải nghiệm	GD địa phương				
				Định mức			0,26	0,26	0,2	0,07	0,2	0,26	0,07	0,07	0,13	0,13	0,2	0,07				
2022-2023	6	7	14	1	1	5	4	4	3	1	3	2	1	1	2	2	3	1			32	
	7	7																				
	Khối lớp	Số lớp	Tổng số lớp	CBQL			GIÁO VIÊN													T.SỐ CB GV NV		
				HT	PHT	NV	Văn	Toán	T.Anh	GD CD	Sử	Địa	CN	Tin	TD	ÂN	MT	Lý	Hóa		Sinh	TPT
					Định mức			0,327	0,307	0,212	0,077	0,115	0,115	0,153		0,153	0,067	0,067	0,077	0,077	0,153	
	8	6	12				4	4	3	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2		24
9	6																					
		26	1	1	3	8	8	6	2	4		3	2	4								
Tổng																					56	

PHỤ LỤC 4 : ĐỘI NGŨ NĂM 2023-2024
LỚP 6, 7, 8 HỌC CHƯƠNG TRÌNH GIÁO DỤC PHỔ THÔNG MỚI

Năm học	Khối lớp	Số lớp	Tổng lớp	CBQL		NV	GIÁO VIÊN													T.SỐ CB GV NV				
				HT	PHT		Văn	Toán	NN1	GD CD	Sử Địa	KH TN	CN	Tin	Thẻ chất	Nghệ thuật	Trái nghịem	GD địa phương						
2023-2024	6	8	15	1	1	5	0,26	0,26	0,2	0,07	0,2	0,26	0,07	0,07	0,13	0,13	0,2	0,07					34	
	7	7					4	4	3	1	3	2	1	1	2	2	3	1						
	8	7	7				0,26	0,26	0,19	0,06	0,19	0,26	0,1	0,06	0,13	0,13	0,19	0,06						
							2	2	1	0,4	1	2	1	0,4	1	1	1	0,4						
	2023-2024	Khối lớp	Số lớp	Tổng lớp				GIÁO VIÊN													T.SỐ CB GV NV			
Văn								Toán	T.Anh	GD CD	Sử	Địa	CN	Tin	TD	ÂN	MT	Lý	Hóa	Sinh		TPT		
0,327								0,307	0,212	0,077	0,115	0,115	0,153		0,153	0,067	0,067	0,077	0,077	0,153				
9	6	6				2	2	1	0,5	1	1	1		1	0,4	0,4	0,5	0,5	1	1		12		
			28	1	1	5	8	8	6	2	4		3	2	4									
Tổng																					69			

PHỤ LỤC 5: ĐỘI NGŨ NĂM 2024-2025
LỚP 6, 7, 8, 9 HỌC CHƯƠNG TRÌNH GIÁO DỤC PHỔ THÔNG MỚI

Năm học	Khối lớp	Số lớp	Tổng lớp	CBQL		NV	GIÁO VIÊN											T.SỐ CB GV NV	
				HT	PHT		Văn	Toán	NN1	GD CD	Sử Địa	KH TN	CN	Tin	Thế chất	Nghệ thuật	Trải nghiệm		GD địa phương
							0,26	0,26	0,2	0,07	0,2	0,26	0,07	0,07	0,13	0,13	0,2	0,07	
2024-2025	6	8	15	1	1	5	4	4	3,0	1	3	2	1	1	2	2	3	1	34
	7	7																	
							0,26	0,26	0,19	0,06	0,19	0,26	0,1	0,06	0,13	0,13	0,19	0,06	
	8	7	13				3	3	3	1	2	3	1	1	2	2	2	1	25
	9	6																	
			28	1	1	5	7	7	7	2	5	5	2	2	4	4	5	2	
Tổng																			59

PHỤ LỤC 6:
NHU CẦU ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ, GIÁO VIÊN
GIAI ĐOẠN 2020-2025, TẦM NHÌN 2030

STT	NĂM HỌC	BỒI DƯỠNG THƯỜNG XUYÊN	CÁN BỘ QUẢN LÝ				GIÁO VIÊN							GHI CHÚ
			Th.s QLGD	C.C Tin	C.C T.Anh	Thăng hạng 1	Thạc sĩ	Đại học	C.C Tin	C.C T.Anh	Thăng hạng 1,2	Kết nạp đảng viên	TC Chính trị	
1	2020-2025	100%					3		3	3	4	4	1	
2	2025-2030	100%	1	1	1	1	5		5	5	6	6	3	

PHỤ LỤC 7:
QUY MÔ TRƯỜNG LỚP GIAI ĐOẠN 2020-2023

KHỐI LỚP	2019-2020		2020-2021			2021-2022			2022-2023			GHI CHÚ
	SỐ LỚP	SỐ HS	LỚP BĐ	TÁCH LỚP	SỐ HS	LỚP BĐ	TÁCH LỚP	SỐ HS	LỚP BĐ	TÁCH LỚP	SỐ HS	
6	5	225	6	6	222	7	7	280	7	7	280	
7	5	212	5	6	225	6	6	222	7	7	280	
8	3	118	5	6	212	5	6	225	6	6	222	
9	2	82	3	4	118	5	6	212	5	6	225	
Tổng	15	637	19	22	777	23	25	939	25	26	1007	