

UBND XÃ QUẢNG TÍN
TRƯỜNG TH PHAN CHU TRINH

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

Số: 32/KHPTĐN-THPCT

Quảng Tín, ngày 05 tháng 9 năm 2025

KẾ HOẠCH
PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN, NHÂN VIÊN, CÁN BỘ QUẢN LÝ
TRƯỜNG TIỂU HỌC PHAN CHU TRINH
GIAI ĐOẠN 2024-2030

I. CĂN CỨ XÂY DỰNG KẾ HOẠCH

Kế hoạch phát triển đội ngũ GV, NV, CBQL trường Tiểu học Phan Chu Trinh được xây dựng dựa trên những căn cứ cơ bản dưới đây:

Thông tư 28/2010/TT-BGDĐT ngày 04/9/2020 ban hành Điều lệ Trường tiểu học;

Nghị quyết số 88/2014/QH13 ngày 28/11/2014 về Đổi mới chương trình, sách giáo khoa giáo dục phổ thông.

Thông tư số 16/2017/TT-BGDĐT ngày 12/7/2017 của Bộ GDĐT về việc hướng dẫn danh mục khung vị trí việc làm và định mức số lượng người làm việc trong các cơ sở giáo dục phổ thông công lập.

Thông tư số 27/2017/TT-BGDĐT ngày 08/11/2017 quy định tiêu chuẩn, nhiệm vụ, quyền hạn và cử GV làm tổng phụ trách đội thiếu niên tiền phong HCM trong các cơ sở GDPT công lập;

Thông tư 08/2023/TT-BGDĐT ngày 14/04/2023 Ban hành quy chế xét thăng hạng chức danh nghề nghiệp giáo viên mầm non, phổ thông công lập.

Thông tư số 14/2018/TT-BGDĐT ngày 20/7/2018 ban hành quy định chuẩn hiệu trưởng cơ sở giáo dục phổ thông.

Thông tư 17/2018/TT-BGDĐT ngày 22/8/2018 ban hành Quy định về kiểm định chất lượng giáo dục và công nhận đạt chuẩn quốc gia đối với trường TH;

Thông tư 20/2018/TT-BGDĐT Ban hành quy định chuẩn nghề nghiệp giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông

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

Nghị định số 116/2003/NĐ-CP ngày 10/10/2003 của Chính phủ về việc tuyển dụng, sử dụng và quản lý cán bộ, công chức trong các đơn vị sự nghiệp của nhà nước;

Thông tư 28/2009/TT-BGDĐT ngày 21/10/2009 Bộ GDĐT quy định về chế độ làm việc đối với giáo viên phổ thông.

Căn cứ tình hình phát triển của nhà trường về đội ngũ GV, NV, CBQL hiện nay của trường Tiểu học Phan Chu Trinh

II. ĐẶC ĐIỂM TÌNH HÌNH

1. Thực trạng số lượng, cơ cấu đội ngũ giáo viên, nhân viên, cán bộ quản lý của nhà trường năm học 2025-2026

Tổng số GV, NV, CBQL: 14

Xếp hạng nhà trường: 02

Số lượng lớp học: 09 lớp

Số lượng học sinh: 187

Sĩ số học sinh/lớp: 22

Số lượng tổ/khối chuyên môn: 03

Số lượng giáo viên: 10

Tỷ lệ giáo viên/lớp: 1, 0

Số lượng nhân viên: 02, (01 kế toán, 01 văn thư)

Số lượng cán bộ quản lý: 02

Thông tin chi tiết

TT	Đối tượng đánh giá ^[1]	Số lượng	Giới tính		Độ tuổi				Trình độ đào tạo			Ghi chú
			Nam	Nữ	Dưới 25	Từ 25 đến dưới 35	Từ 35 đến dưới 45	Trên 45	Cao đẳng	Đại học	Sau đại học	
	Cán bộ quản lý	2	2					2		2		

[illegible]

TT	Đối tượng đánh giá ^[1]	Số lượng	Giới tính		Độ tuổi				Trình độ đào tạo			Ghi chú
			Nam	Nữ	Dưới 25	Từ 25 đến dưới 35	Từ 35 đến dưới 45	Trên 45	Cao đẳng	Đại học	Sau đại học	
15	Công tác Đoàn/Đội	1		1		1				1		
	Nhân viên	2	1	1			2			1		
16	Thư viện, thiết bị											
17	Kế toán	1	1				1			1		
18	Văn thư, thủ quỹ	1		1			1			1		
19	Y tế											
20	Hỗ trợ giáo dục người khuyết tật	0										
21	Giáo vụ (áp dụng đối với trường dành cho người khuyết tật)	0										

2. Thực trạng đội ngũ giáo viên, nhân viên, cán bộ quản lý của nhà trường năm học 2025-2026

Đội ngũ	Số lượng	Hiện có	Yêu cầu của CTGDPT 2018		
			Thừa	Thiếu	Cần bổ sung
Cán bộ quản lý		2	0	0	0
Giáo viên		33+1 TPTĐ		5	5
Môn chung		08	0	5	5
Giáo viên dạy chuyên:			0	0	0
Ngoại ngữ		01	0	0	0
Tin		0		1	1
Thể dục		01	0	0	0
Mĩ thuật			0	0	0
Âm nhạc			0	0	0
Công tác đội		01	0	0	0

Nhân viên	02		1	1
Thư viện		0	0	0
Kế toán,	01	0	0	0
văn thư và thủ quỹ	01	0	0	0
Y tế	00		1	1
Thiết bị	0			
CNTT	0	0		

2.1. Thực trạng của GV

Điểm mạnh:

Đội ngũ khối trưởng chắc tay nghề, có kinh nghiệm và uy tín trong tập thể khối, tích cực học hỏi kiến thức, phương pháp dạy học mới và có ý thức xây dựng khối, kèm cặp các giáo viên mới, giáo viên trẻ.

Giáo viên đa số tay nghề cao, yêu nghề, say mê công việc, tất cả vì học sinh; ủng hộ các chủ trương của nhà trường. Các giáo viên trẻ tích cực, chủ động nâng cao tay nghề.

100% sử dụng hình thức, phương pháp dạy học và giáo dục theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực học sinh hiệu quả;

65% tư vấn và hỗ trợ tốt học sinh trong dạy học và giáo dục

90% phối hợp tốt với gia đình, xã hội để thực hiện hoạt động dạy học, giáo dục cho học sinh

Tích cực ứng dụng công nghệ thông tin, khai thác và sử dụng thiết bị công nghệ trong dạy học, giáo dục

Điểm tồn tại, hạn chế:

Số lượng chưa đủ theo định mức 1.0 GV/lớp; đủ các môn học.

Số giáo viên biết sử dụng ngoại ngữ còn nhiều hạn chế 80%, việc ứng dụng công nghệ thông tin còn chưa nhanh 10%.

Còn Thiếu nhiều giáo viên giảng dạy.

2.2. Thực trạng cán bộ quản lý

Điểm mạnh:

Có năng lực quản lý tốt, nhiệt tình trách nhiệm trong công việc, dám nghĩ

dám làm, linh hoạt, hòa đồng với mọi người được sự tín nhiệm của lãnh đạo địa phương, phụ huynh HS và nhân dân.

BGH đoàn kết, phối hợp nhịp nhàng trong các hoạt động chỉ đạo; phân công nhiệm vụ rõ ràng, tích cực, chủ động trong công việc; tổ chức các hoạt động nhà trường; Biết phát huy sức mạnh của đội ngũ giáo viên cốt cán, đội ngũ khối trưởng, giáo viên trẻ và những giáo viên có năng lực.

Tích cực đổi mới, sáng tạo, thích ứng trong lãnh đạo, quản trị nhà trường

Quản trị tốt các nguồn lực trong nhà trường đáp ứng CTGDPT 2018

Quản trị hoạt động dạy học, giáo dục học sinh theo hướng tiếp cận năng lực

Quản trị chất lượng giáo dục đáp ứng CTGDPT 2018

Tích cực phối hợp giữa nhà trường, gia đình, xã hội để thực hiện hiệu quả hoạt động dạy học và giáo dục cho học sinh, huy động và sử dụng tốt các nguồn lực để phát triển nhà trường

Tích cực ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý và lãnh đạo nhà trường thực hiện CTGDPT 2018

Điểm tồn tại, hạn chế:

BGH sử dụng ngoại ngữ chưa thành thạo.

2.3. Thực trạng đội ngũ nhân viên

Điểm mạnh:

Nhân viên kế toán, văn thư, có nhiều kinh nghiệm, nhiệt tình trong công tác

Lập kế hoạch công việc chuyên môn phù hợp với kế hoạch giáo dục nhà trường

Thực hiện hiệu quả các công việc chuyên môn theo kế hoạch giáo dục nhà trường

Phối hợp tốt với giáo viên, học sinh, nhân viên khác trong thực hiện kế hoạch giáo dục nhà trường

Điểm tồn tại, hạn chế:

Thiếu nhân viên Y tế, thiết bị nên có ảnh hưởng đến công việc; bên cạnh đó còn 01 nhân viên có trình độ Trung cấp.

2.4. Những cơ hội trong phát triển đội ngũ

Chương trình GDPT 2018 là cơ hội để giáo viên đổi mới đáp ứng yêu cầu của XH hiện đại ngày càng phát triển.

Số lượng học sinh, số lớp học ổn định (từ năm 2024 – 2030 đều có số lớp giao động từ 08 đến 10 lớp);

2.5. Những thách thức trong phát triển đội ngũ

Đòi hỏi của xã hội và phụ huynh về giáo dục ngày càng cao.

Mặt trái của kinh tế thị trường ảnh hưởng đến truyền thống tôn sư trọng đạo

Việc lan truyền thông tin nhanh chóng trên mạng XH đã ảnh hưởng đến hình ảnh của người giáo viên gây nên áp lực lớn.

3. Các vấn đề về phát triển đội ngũ giáo viên, nhân viên, cán bộ quản lý cần tập trung giải quyết trong giai đoạn 2024-2030

Nâng cao phẩm chất năng lực, đạo đức nghề nghiệp cho CBGV.

Bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ, đặc biệt nâng cao trình độ tin học và ngoại ngữ.

Tiếp tục tổ chức cho CBGV tham gia các lớp tập huấn tiếp theo về chương trình GDPT 2018.

Bố trí, sắp xếp chuyên môn phù hợp, phát huy tối đa năng lực sở trường đảm bảo đủ về số lượng và cơ cấu.

Đảm bảo đầy đủ và kịp thời chính sách lương, phụ cấp, khen thưởng cho CBGV.

Đề xuất cấp trên bổ sung thêm GV và nhân viên

Bồi dưỡng chuyên môn giáo viên đáp ứng chương trình GD tổng thể 2018, đặc biệt là bồi dưỡng đội ngũ giáo viên trẻ, mới công tác tại nhà trường.

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

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

Mục tiêu về số lượng, cơ cấu

Năm học Môn học	Số lượng hiện có	Số lượng cần bổ sung (ghi dấu +), hay giảm đi (dấu -) theo các năm học so với hiện có						Ghi chú
		2024- 2025	2025- 2026	2026- 2027	2027- 2028	2029- 2029	2029- 2030	
1. Cán bộ quản lý	2	0	0	0	0	0	0	
2. Giáo viên	10 +1 TPTĐ	+5						
Môn chung	08	+ 5	+1	0	0			
Giáo viên dạy chuyên:	2	1						
Ngoại ngữ	01	0	0	0	0			
Tin	0	+1	0	0	0			
Thể dục	1	0	0	0	0			
Mĩ thuật	0	0	0	0	0			
Âm nhạc	0	0	0	0	0			
Công tác đội	1	0	0	0	0			
4.Nhân viên	2	+1						
Thư viện		0	0	0	0			
Kế toán,	1	0	0	0	0			
văn thư và thủ quỹ	1		0	0	0			
Y tế		+1						
Thiết bị								
CNTT	0							
Tổng	15	+ 6						

- Về cơ cấu trình độ đào tạo: 100% GV có trình độ đại học

Về trình độ cao đẳng 00%

Trung cấp: 01

- Về cơ cấu giáo viên dạy các môn học, nhân viên theo vị trí việc làm:

GVVH: 08 đ/c

GV chuyên: 03 đ/c trong đó Có: 1 đ/c làm TPTĐ

Ngoại ngữ: 01 đ/c

Âm nhạc: 00 đ/c

Thể dục: 01 đ/c

Mĩ thuật: 00 đ/c

Nhân viên: 02

2. Mục tiêu chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên giai đoạn 2024-2030 đáp ứng CT GDPT 2018 cấp tiểu học

- Xây dựng đội ngũ CB, NV, CBQL vững về tay nghề, phẩm chất đạo đức lối sống chuẩn mực, hết lòng tận tụy với công việc.

- Tạo được niềm tin đối với nhân dân, giúp phụ huynh an tâm khi gửi con tại trường.

- Tập huấn bồi dưỡng cho giáo viên về phương pháp đổi mới phương pháp dạy bộ môn.

- Bồi dưỡng phát triển năng lực nghề nghiệp của đội ngũ giáo viên, nhân viên, CBQL đáp ứng chương trình GDPT 2018.

IV. GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN

1. Tham mưu cho cơ quan quản lý về bổ sung đội ngũ đáp ứng yêu cầu chương trình giáo dục phổ thông 2018 cấp tiểu học

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

Ngay từ đầu năm học, nhà trường đã ra Quyết định phân công nhiệm vụ cho CBGV, NV đảm bảo đúng người, đúng việc, sử dụng hiệu quả đội ngũ, đảm bảo nguyên tắc kết hợp hài hòa các lợi ích.

3. Bồi dưỡng phát triển năng lực nghề nghiệp của đội ngũ GV, NV, CBQL đáp ứng CT GDPT 2018

- Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng cho giáo viên theo các phương pháp linh hoạt khác nhau, phù hợp với điều kiện thực tế của trường.

- Phân công các giáo viên cốt cán, các giáo viên có năng lực triển khai CTGDPT 2018 kèm cặp, hướng dẫn các giáo viên có năng lực yếu hơn để giáo viên tự thực hiện giờ dạy theo yêu cầu CTGDPT 2018.

4. Thực hiện tốt quy chế chuyên môn, nề nếp sinh hoạt chuyên môn, đa dạng hóa nội dung, hình thức tổ chức sinh hoạt chuyên môn đáp ứng yêu cầu thực hiện chương trình GDPT 2018

- Xây dựng quy trình triển khai dạy học theo CTGDPT 2018.

- Thực hiện tốt nề nếp sinh hoạt chuyên môn hàng tuần để đảm bảo đồng hành, hỗ trợ thường xuyên đối với các giáo viên thực hiện CTGDPT 2018, thực hiện sinh hoạt chuyên môn theo nghiên cứu bài học ở tất cả các tổ khối chuyên môn.

- Xây dựng các nội dung chuyên đề phong phú, đa dạng, đáp ứng nhu cầu phát triển chuyên môn của giáo viên.

5. Xây dựng cộng đồng học tập trong nhà trường tạo môi trường phát triển đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên đáp ứng CT GDPT 2018

Nhằm tạo môi trường để GV, NV, CBQL luôn học hỏi lẫn nhau, trau dồi chuyên môn và nâng cao ý thức.

- Nhà trường đã xây dựng cộng đồng học tập trong nhà trường cùng thực hiện chương trình sách giáo khoa ở các khối lớp năm học 2024-2025, lấy kinh nghiệm để triển khai các lớp tiếp theo thông qua các hoạt động như: tổ chức sinh hoạt chuyên môn, tổ chức dạy học và các hoạt động giáo dục về đổi mới dạy học theo tiếp cận năng lực, về phương pháp và công cụ kiểm tra đánh giá năng lực người học...

- Kết hợp cộng đồng học tập giữa các trường trong cùng quận để hỗ trợ nhau phát triển chuyên môn thông qua hình thức sinh hoạt chuyên môn theo cụm.

6. Kiểm tra đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên đảm bảo khách quan, công bằng, làm cơ sở thực hiện hiệu quả công tác thi đua khen thưởng, tạo động lực làm việc cho đội ngũ

- Hàng năm, nhà trường tiến hành kiểm tra, đánh giá chất lượng đội ngũ CBGV, NV thông qua hình thức dự giờ, thăm lớp, kiểm tra đột xuất... từ đó xác định được nhân sự nào cần được đào tạo, bồi dưỡng và bồi dưỡng ở lĩnh vực nào để phát huy tối đa tiềm năng của cá nhân và đóng góp nhiều nhất cho sự phát triển của nhà trường.

- Hàng tháng, nhà trường họp đánh giá xếp loại CBGV, NV trên cơ sở đánh giá chất lượng hoàn thành công việc được giao và kịp thời xử lý vi phạm (nếu có).

7. Tạo môi trường làm việc lành mạnh, thân thiện cho GV, NV, QL

8. Đảm bảo mọi chế độ chính sách, động viên khen thưởng cho GV, NV, QL kịp thời, minh bạch.

V. TỔ CHỨC THỰC HIỆN GIẢI PHÁP

1. Tổ chức thực hiện phân công chuyên môn cho giáo viên, nhân viên, cán bộ quản lý đáp ứng yêu cầu chương trình giáo dục phổ thông 2018 cấp tiểu học

BẢNG PHÂN CÔNG CHUYÊN MÔN CHO GIÁO VIÊN, NHÂN VIÊN, CÁN BỘ QUẢN LÝ TRƯỜNG TH PHAN CHU TRINH

*** Giáo viên cơ bản**

TT	Họ và tên	GVCN lớp	Số tiết/ tuần	Kiểm nhiệm khác	Ghi chú
1	Trần Thị Thu Linh	1A	17	07 KT, 1,2	
2	Hầu Thị Thu	1B	20	04	
3	Phạm Thị Hà	2A	20	04	
4	Mai Thị Thu Thủy	2B	20	04	

5	Phan Thị Thủy	3B	20	04	
6	Nguyễn Phúc Nghi	4A	17	04	
7	Võ Thụy Minh Nguyệt	4B	20	03	
8	Nguyễn Thị Trang	5A	17	07 KT 5	

*** Nhiệm vụ giáo viên bộ môn:**

TT	Họ và tên	Nhiệm vụ	Số tiết/ tuần	Kiểm nhiệm khác	Ghi chú
1	Phan Thị Mai	GV Nhạc	8	TPTĐ	
2	Nguyễn Vũ Thị Hồng	GV AV	27		
3	Phạm Thị Thanh Nguyên	GV TD	23		

*** Nhân viên:**

TT	Họ và tên	Nhiệm vụ	Ghi chú
1	Trần Đăng Ninh	Kế toán	
2	Nguyễn Thị Nga	Văn thư- Thủ quỹ	
3		Thư viện	
4		Y tế	
5		Thiết bị	

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

BẢNG TỔ CHỨC HOẠT ĐỘNG BỒI DƯỠNG CHUYÊN MÔN CHO ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TRƯỜNG TH PHAN CHU TRINH

Nội dung	Mục tiêu bồi dưỡng	Cách thức bồi dưỡng	Các nguồn lực thực hiện bồi dưỡng
Năng lực xây dựng kế hoạch dạy học và GD theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực HS	Giáo viên xây dựng kế hoạch dạy học cho học sinh theo hướng phát triển phẩm chất.	- Tập huấn	- Giáo viên.
Năng lực kiểm tra	Đánh giá, kiểm tra học	- Tập huấn	- Giáo viên.

đánh giá học sinh theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực	sinh theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực		
Năng lực xây dựng văn hóa nhà trường	Tạo môi trường văn hóa trong trường học	- Tập huấn	- Giáo viên.
Năng lực phối kết hợp giữa gia đình, nhà trường và xã hội.	Tạo mối liên hệ giữa gia đình, nhà trường và xã hội để giáo dục đạo đức, lối sống cho học sinh.	Tập huấn, giao lưu, cùng tham gia kết các hoạt động giữa CMHS và nhà trường	- BGH, giáo viên
Năng lực quản trị dạy và học trong trường	Quản lý tốt công tác dạy và học trong nhà trường	- Tham gia các lớp bồi dưỡng	- CBQL.
Năng lực quản trị nhân sự	Quản lý tốt nhân sự trong nhà trường	- Tập huấn, bồi dưỡng	- CBQL
Năng lực chuyên môn	100% GV, QL nắm vững nội dung, thực hiện đổi mới PP, hình thức tổ chức dạy các môn học và HĐGD, đánh giá HS....	Tham dự các khóa học, khóa tập huấn bồi dưỡng, hội thảo khoa học... và những hình thức Online	Toàn đơn vị Kinh phí do ngân sách nhà nước và bản than chi trả.
Nâng chuẩn	100% đạt trình độ ĐH và trên ĐH	Vừa học, vừa làm	01 đ/c có trình độ TC học lên ĐH
CTGDPT 2018	100% GV, QL đạt	Tự bồi dưỡng và tham gia các lớp bồi dưỡng do các cấp tổ chức	Toàn thể GV, NV, CBQL Kinh phí do ngân sách nhà nước
Bồi dưỡng tin học và ngoại ngữ	100% GV, VN, QL có chứng chỉ Tin học cơ bản, Anh văn B2 hoặc tương đương trở lên.	Tự bồi dưỡng và tham gia các lớp bồi dưỡng.	Toàn thể GV, NV, CBQL kinh phí tự chi trả
Lí luận chính trị	100% GV, NV, QL nắm vững đường lối chính sách của đảng, pháp luật của nhà nước.	Tự bồi dưỡng và tham gia các lớp bồi dưỡng do các cấp tổ chức	Toàn thể GV, NV, CBQL Kinh phí do ngân sách nhà nước

3. Tạo động lực làm việc cho đội ngũ GV, NV, CBQL

- Thực hiện tốt quy chế chuyên môn, nề nếp sinh hoạt chuyên môn, đa dạng hóa nội dung, hình thức tổ chức sinh hoạt chuyên môn đáp ứng yêu cầu thực hiện chương trình GDPT 2018

- Xây dựng cộng đồng học tập trong nhà trường tạo môi trường phát triển đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên đáp ứng CT GDPT 2018

- Tạo môi trường làm việc lành mạnh, thân thiện cho GV, NV, QL

- Đảm bảo mọi chế độ chính sách, động viên khen thưởng cho GV, NV, QL kịp thời.

4. Kiểm tra, đánh giá kết quả làm việc của GV, NV, CBQL

- Kiểm tra đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên đảm bảo khách quan, công bằng, làm cơ sở thực hiện hiệu quả công tác thi đua khen thưởng, tạo động lực làm việc cho đội ngũ.

VI. TỔ CHỨC GIÁM SÁT, ĐÁNH GIÁ VIỆC THỰC HIỆN

1. Trách nhiệm của Hiệu trưởng:

Hiệu trưởng xây dựng quản lý, tổ chức kế hoạch đảm bảo đội ngũ phù hợp với các hoạt động chung của nhà trường.

Huy động các tổ chức, đoàn thể trong nhà trường và ngoài xã hội cùng tham gia hỗ trợ thực hiện kế hoạch phát triển đội ngũ của trường.

2. Trách nhiệm của Phó Hiệu trưởng:

Cùng Hiệu trưởng quản lý kế hoạch và nội dung phát triển đội ngũ NV, GV.

Tham mưu hiệu trưởng phân công chuyên môn cho cán bộ, giáo viên theo đúng với các quy định của ngành.

Thường xuyên kiểm tra, đôn đốc các tổ chuyên môn thực hiện kế hoạch.

3. Trách nhiệm của tổ chuyên môn, giáo viên, nhân viên

Thực hiện nghiêm túc sự phân công của nhà trường và các bộ phận.

Kiểm tra, giám sát việc thực hiện kế hoạch dạy học của giáo viên trong tổ.

Tích cực tự bồi dưỡng và tham gia bồi dưỡng về phẩm chất đạo đức, năng lực

chuyên môn, bồi dưỡng CTGDPT2018; trình độ tin học và ngoại ngữ...

Trên đây là kế hoạch phát triển đội ngũ năm học 2025-2026 và giai đoạn 2024-2030 của Trường TH Phan Chu Trinh. Đề nghị CB-GV-NV có liên quan tổ chức thực hiện nghiêm túc, đúng theo kế hoạch của nhà trường đã đề ra. Nếu có ý kiến gửi về BGH giải quyết.

Nơi nhận:

- Phòng VH-XH;
- Toàn trường triển khai
- Lưu VT.

HIỆU TRƯỞNG



Nguyễn Xuân Vinh