|  |  |
| --- | --- |
| UBND HUYỆN KINH MÔN**TRƯỜNG TIỂU HỌC MINH HÒA**~~-------------------~~Số: 75 /CL-THMH | **CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM****Độc lập-Tự do-Hạnh phúc**~~---------------------------------------------------~~*Minh Hòa, ngày 15 tháng 10 năm 2018* |

**CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN NHÀ TRƯỜNG ĐẾN NĂM 2020**

**VÀ TẦM NHÌN ĐẾN NĂM 2025**

**I. SỨ MẠNG, TẦM NHÌN, GIÁ TRỊ CỐT LÕI**

**1. Sứ mệnh.**

Xây dựng môi trường học tập thân thiện, nền nếp, kỷ cương, chất lượng để mỗi học sinh đều có cơ hội phát triển năng lực, phẩm chất, khả năng sáng tạo của bản thân, biết ứng xử văn hóa, giao tiếp văn minh lịch sự và thích ứng với sự phát triển của xã hội để trở thành những công dân tốt.

**2. Tầm nhìn.**

      Học sinh trường Tiểu học Minh Hòa trở thành những cá nhân có tư duy độc lập, sáng tạo, chủ động trong học tập. Có phẩm chất đạo đức, nhân cách tốt phát huy được khã năng học tập ở bậc Trung học cơ sở.

Xây dựng một nhà trường có uy tín, chất lượng, thân thiện. Là nơi mà cha mẹ học sinh sẽ tin tưởng lựa chọn để con, em mình học tập, rèn luyện

**3. Giá trị cốt lõi.**

3.1. Yêu thương

Ngôi trường cho bạn cảm thấy ấm áp khi tình yêu thương, sự chân thành và thái độ bao dung được lan tỏa ngày càng rộng trong cộng đồng học sinh, giáo viên, nhân viên nhà trường và các bậc phụ huynh.

3.2. Tôn trọng

 Ngôi trường tự hào đã đào tạo ra những học sinh biết tôn trọng bản thân mình và những người xung quanh, tôn trọng nội quy nề nếp của nhà trường, tôn trọng người lớn ... thông qua hành vi lễ phép chào hỏi, giao tiếp hiệu quả, lắng nghe tích cực và chấp nhận sự khác biệt của người khác.

 3.3.Trách nhiệm

Ngôi trường luôn tạo cơ hội và môi trường thường xuyên để học sinh có điều kiện rèn luyện giá trị này hàng ngày cho đến khi các giá trị trách nhiệm trở thành giá trị thật sự của bản thân chính các em.

3.4. Trung thực

Ngôi trường đề cao sự chính trực trong tất cả các hoạt động diễn ra trong nhà trường. Sự trung thực là nói không với bệnh thành tích, là tổ chức nghiêm túc các kỳ kiểm tra, các kỳ thi, là đánh giá khách quan không thiên lệch, là góp ý chân thành, thẳng thắn.

3.5. Cộng đồng

Ngôi trường trung thành với ý tưởng rằng môi trường học tập hiệu quả nhất phải là môi trường mà tất cả học sinh, giáo viên và nhân viên nhà trường sống, học tập và làm việc cùng nhau trong bầu không khí thân thiện, cởi mở.

**II. ĐÁNH GIÁ THỰC TRẠNG**
**1. Điểm mạnh**
**1.1 Trường có bề dày truyền thống.**

Trong quá trình phấn đấu và trường thành, nhà trường đã duy trì gần 10 năm trường đạt danh hiệu Tập thể lao động Tiên tiến.

**1.2. Có đội ngũ cán bộ tâm huyết và trình độ đào tạo cao.**

Hiện tại trường có 38 giáo viên, viên chức và người lao động, trong đó có 29 biên chế, 09 giáo viên hợp đồng trên 1 năm.

Trình độ đào tạo và năng lực:

\* Cán bộ quản lý.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| STT | Nội dung | Tổng số | Trình độ đào tạo | Chuẩn HT,PHT |
| TS | ThS | ĐH | CĐ | TC | Dưới TC | Xuất sắc | Khá | Trung bình | Kém |
| **Tổng số cán bộ quản lý.** | 2 |  |  | 2 |  |  |  | 2 |  |  |  |
| 1 |  Hiệu trưởng | 1 |  |  | 1 |  |  |  | 1 |  |  |  |
| 2 |  Phó hiệu trưởng | 1 |  |  | 1 |  |  |  | 1 |  |  |  |

 \* Giáo viên.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| STT | Nội dung | Tổng số | Trình độ đào tạo | Đánh giá chuẩn NNGVTH | Đánh giá đạt GVG các cấp |
| ĐH | CĐ | *TC* | Xuất sắc | Khá | *TB* | *GVG**Trường* | *GVG Huyện* | *GVG**Tỉnh* |
| *Sl* | *%* | *Sl* | *%* | *Sl* | *%* | *sl* | *%* | *sl* | *%* | *sl* | *%* | *sl* | *%* | *sl* | *%* | *sl* | *%* |
|  | Tổng số | **32** | **17** | **53.1** | **14** | **43,8** | **1** | **3.1** | ***7*** | **21,9** | **25** | **78,1** |  |  |  |  |  |  | **1** | **3,1** |
| I | Giáo viênVăn hoá | 24 | 11 | 45,8 | 12 | 50,0 | 1 | 4,2 | 5 | 20,8 | 19 | 79,2 |  |  | 13 | 54,2 | 8 | 33,3 |  |  |
| Số GV chuyên biệt. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1 | Ngoại ngữ | 3 | 3 | 100 |  |  |  |  |  |  | 3 | 100 |  |  | 1 | 33,3 | 2 | 66,7 |  |  |
| 2 | Tin học | 1 |  |  | 1 | 100 |  |  |  |  | 1 | 100 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 | Âm nhạc | 1 |  |  | 1 | 100 |  |  |  |  | 1 | 100 |  |  | 1 | 100 | 1 | 100 |  |  |
| 4 | Mỹ thuật | 1 | 1 | 100 |  |  |  |  |  |  | 1 | 100 |  |  | 1 | 100 |  |  | 1 | 100 |
| 5 | Thể dục | 2 | 2 | 100 |  |  |  |  | 2 | 100 |  |  |  |  | 2 | 100 | 2 | 100 |  |  |

 \* Nhân viên

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| STT | Nội dung | Tổng số | Trình độ đào tạo | Năng lực |
| TS | ThS | ĐH | CĐ | TC | Dưới TC | Xuất sắc | Khá | Trung bình | Kém |
| **Tổng số** | **3** |  |  | **1** | **1** | **1** |  |  | **3** |  |  |
| 1 | Biên chế | 3 |  |  | 1 | 1 | 1 |  |  | 3 |  |  |
| 2 | Hợp đồng  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**1.3. Có chất lượng cao trong công tác đào tạo.**

Nhà trường luôn duy trì chất lượng giáo dục toàn diện tương xứng với các điều kiện đảo bảo chất lượng, kết quả GD năm học 2017-2018 như sau.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Đánh giá về năng lực, phẩm chất** | **Tổng** | **Khối 1** | **Khối 2** | **Khối 3** | **Khối 4** | **Khối 5** |
| 1 | Tốt về phát triển năng lực | 335 | 84 | 62 | 60 | 67 | 62 |
|  | Đạt về phát triển năng lực | 414 | 100 | 88 | 96 | 69 | 61 |
|  | Cần cố gắng về phát triển năng lực | 8 | 8 |  |  |  |  |
| 2 | Tốt về phát triển phẩm chất | 339 | 84 | 62 | 60 | 71 | 62 |
|  | Đạt về phát triển phẩm chất | 418 | 108 | 88 | 96 | 65 | 61 |
|  | **Tổng hợp kết quả cuối năm** |  |  |  |  |  |  |
| 1 | Lên lớp/HTCTTH ( tỉ lệ) | 98,9% | 95,8% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| 2 | Số HS được khen thưởng đạt thành tích xuất sắc trong học tập và rèn luyện | 205 | 66 | 47 | 41 | 29 | 22 |
| 3 | Số HS được khen thưởng cấp huyện | 21 |  | 8 | 6 | 6 | 1 |
| 4 | Số HS được khen thưởng cấp tỉnh | 3 |  |  | 1 | 2 |  |

**2. Điểm yếu**
**2.1 Nguồn nhân lực chưa tương xứng với sự mệnh của trường**

Mặc dù là đơn vị có đội ngũ giáo viên đạt 96,9% trên chuẩn nhưng không có CBQL, GV được đào tạo ở trình độ cao (Thạc sĩ), số lượng giáo viên có uy tín và ảnh hưởng lớn đến công tác còn thấp.

Không có năng lực hội nhập quốc tế: Không có GV có khả năng xây dựng và thiết lập các dự án hợp tác quốc tế. Lý do chủ yếu là trình độ chuyên môn và năng lực ngoại ngữ của cán bộ còn hạn chế.

Năng lực quản lý chưa đáp ứng yêu cầu hội nhập: Đội ngũ cán bộ quản lý yếu về năng lực lãnh đạo điều hành hội nhập. Công tác hành chính chậm được đổi mới. Trình độ chuyên môn và tính chuyên nghiệp của đội ngũ còn thấp so với yêu cầu của sự nghiệp phát triển nhà trường.

**2.2. Nguồn tài chính hạn hẹp, cơ sở vật chất còn thiếu và không đồng bộ.**

Trong thời gian dài, trường không được cấp kinh phí để nâng cấp, cải tạo các phòng học, phòng làm việc. Cơ sở với những thiết bị cũ kỹ, lạc hậu và thiếu kinh phí để bảo trì, bảo dưỡng và đầu tư cho thiết bị dạy học vì vậy không đáp ứng được yêu cầu cao về chất lượng đào tạo.

Nguồn thu nhập tăng thêm của cán bộ không cao, cơ chế tuyển dụng, cơ chế tiền lương còn bất cập nên khó thu hút được giáo viên giỏi về công tác tại trường. Một bộ phận cán bộ giáo viên không yên tâm làm việc hoặc không tích cực tự bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ.

**3. Cơ hội.**

**3.1 Sự quan tâm của ngành giáo dục, chính quyền các cấp và nhân dân địa phương ngày càng cao.**

UBND huyện, Phòng Giáo dục và Đào tạo, quan tâm để nhà trường sớm đạt trường Tiểu học chuẩn quốc gia mức độ II.

Trường được trao thêm quyền tự chủ và chịu trách nhiệm trong mọi hoạt động của mình.

**3.2. Nguồn lực được tăng cường.**

Trường đã và đang thực hiện một số công trình xây dựng và kinh phí nhằm mục tiêu tăng cường CSVC, trang thiết bị dạy học.

**2.4. Thách thức**

- Đòi hỏi ngày càng cao về chất lượng giáo dục của cha mẹ học sinh và xã hội trong thời kỳ hội nhập.

- Chất lượng đội ngũ giáo cán bộ quản lý, giáo viên, công nhân viên phải đáp ứng được yêu cầu đổi mới giáo dục. Ứng dụng CNTT trong giảng dạy, trình độ ngoại ngữ, khả năng sáng tạo của cán bộ, giáo viên, công nhân viên.

- Kinh phí nhà nước cấp cho hoạt động chuyên môn ngày càng hạn hẹp.

- Quyền tự chủ của Trường còn bị hạn chế trong một số lĩnh vực.

- Giữ vững truyền thống và nâng cao vị thế của nhà trường là trách nhiệm của mọi cán bộ, giáo viên trong sự nghiệp phát triển nhà trường.

**III. MỤC TIÊU CHIẾN LƯỢC**
**1. Mục tiêu phát triển đến năm 2020**

Xây dựng Trường đạt kiểm định chất lượng mức độ 2 đạt trường tiểu học chuẩn quốc gia mức độ I theo tiêu chuẩn mới được quy định tại Thông tư số 17/2018/TT-BGDĐT ngày 22/8/2018 của Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành Quy định về kiểm định chất lượng giáo dục và công nhận đạt chuẩn quốc gia đối với trường tiểu học.

**2. Tầm nhìn đến năm 2025**

Là đơn vị tiên phong trong đổi mới giáo dục tiểu học trên địa bàn toàn huyện, góp phần tích cực vào việc thực hiện thắng lợi đổi mới giáo dục phổ thông.

**3. Các mục tiêu và chỉ tiêu cụ thể.**

3.1. Đa dạng hoá các hoạt động giáo dục, nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện.

 - Thực hiện đạt kết quả cao trong các hoạt động dạy học theo chương trình giáo dục phổ thông mới;

 - Tăng cường các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng giáo dục giá trị sống và kỹ năng sống.

3.2 . Xây dựng đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý đủ về số lượng, đạt 100% xếp loại khá, tốt theo tiêu chuẩn của chuẩn nghề nghiệp giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông theo Thông tư số 20/2018/BGD&ĐT 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.

- Xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ hợp lý về quy mô và cơ cấu, có đủ năng lực để xây dựng trường học xuất sắc. Đến năm 2025 tổng số cán bộ, viên chức của trường là 47 người trong đó số giáo viên có trình độ đại học đạt 90%.

- Xây dựng đội ngũ giáo viên có uy tín cao. Đội ngũ cán bộ quản lý có trình độ chuyên môn nghiệp vụ và tính chuyên nghiệp cao với 90% thông thạo nghiệp vụ, sử dụng được một ngoại ngữ trong giao tiếp, sử dụng thành thạo tin học văn phòng và phần mềm quản lý.

- Nghiên cứu khoa học đạt trình độ cao. Có công trình khoa học (sáng kiến) được công bố và áp dụng trên địa bàn toàn tỉnh. 100% CNQL và giáo viên có sáng kiến cấp huyện.

3.4. Cơ sở vật chất tương xứng với một trường đạt chuẩn QG mức độ 2.

 - Tham mưu với cơ quan cấp trên đẩy nhanh tiến độ xây dựng các công trình xây dựng; Tìm kiếm và khai thác các nguồn kinh phí để tăng nguồn cơ sở vật chất phục vụ. Có hệ thống phòng học, phòng làm việc chất lượng cao.

**IV. CÁC GIẢI PHÁP CHIẾN LƯỢC**

**1. Tạo sự đồng thuận cao và môi trường làm việc, học tập thân thiện**

- Nâng cao vai trò lãnh đạo của Chi bộ trường, sự năng động, sáng tạo của

các cá nhân, đơn vị, các tổ chức đoàn thể.

- Thực hiện tốt quy chế dân chủ, công khai hóa các hoạt động của nhà trường. Khuyến khích và tạo điều kiện để mọi thành viên của nhà trường được phát triển, tiến bộ và cống hiến. Xây dựng môi trường làm việc đoàn kết, thân ái, giúp đỡ lẫn nhau và sẵn sàng phục vụ tập thể, phục vụ cộng đồng.

- Nâng cao ý thức trách nhiệm của mỗi cán bộ và giáo viên. Tăng cường tính tự chủ, tự chịu trách nhiệm của các cá nhân và tập thể trong việc nâng cao uy tín của nhà trường.

**2. Phát triển đội ngũ cán bộ hợp lý về quy mô và cơ cấu, có đủ năng lực thực hiện sứ mệnh của trường.**

Quy hoạch phát triển đội ngũ cán bộ phù hợp. Xây dựng kế hoạch phát triển nguồn nhân lực để có được đội ngũ cán bộ giỏi, xuất sắc về chuyên môn, nhiệt huyết với sự nghiệp giáo dục. Xây dựng môi trường làm việc chuyên nghiệp và trọng dụng nhân tài. Đầu tư tương xứng với tiềm năng của cán bộ và mức độ ưu tiên của công việc. Xây dựng cơ chế đãi ngộ xứng đáng cho cán bộ theo kết quả làm việc.

Có chế độ định kỳ đào tạo bồi dưỡng trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho giáo viên; Đổi mới mạnh mẽ công tác quản trị trường học. Xây dựng văn hóa công sở. Thực hiện tốt công tác khen thưởng, kỷ luật đối với cán bộ và giáo viên.

**3. Tăng cường đổi mới phương pháp quản lý, đảm bảo chất lượng giáo dục.**

- Áp dụng một số giải pháp phù hợp và đồng bộ để nâng cao chất lượng giáo dục; Đổi mới mạnh mẽ phương pháp dạy và học. Kết hợp chặt chẽ việc trang bị kiến thức với bồi dưỡng tư duy sáng tạo, kỹ năng tự học cho học sinh.

- Hằng năm thực hiện việc kiểm định chất lượng đào tạo.

- Tập trung mọi nguồn lực để thực hiện có chất lượng giáo dục toàn diện tốt đối với chương trình giáo dục phổ thông mới từ năm 2020.

**V. TỔ CHỨC THỰC HIỆN**

**1. Lộ trình thực hiện**

Chiến lược phát triển nhà trường đến năm 2025 được thực hiện qua hai giai đoạn kế hoạch.

Kế hoạch 2018-2020: Triển khai thực hiện xây dựng nhà trường đạt kiểm định chất lượng mức độ 2, đạt trường tiểu học chuẩn quốc gia mức độ I. Đây là giai đoạn tập trung duy trì, nâng cao chất lượng giáo dục; tăng cường xây dựng cơ sở vật chất.

Kế hoạch 2021-2025: Đây là giai đoạn triển khai đồng bộ các giải pháp để hoàn thành các chỉ tiêu của kế hoạch chiến lược.

**2. Tổ chức thực hiện**

Ban Giám hiệu: Tổ chức xây dựng các kế hoạch 3 năm (2018-2020); kế hoạch 5 năm (2021-2025) và kế hoạch nhiệm vụ hàng năm.

Hàng năm, nhà trường và các đơn vị tổ chức đánh giá kết quả thực hiện và điều chỉnh kế hoạch chiến lược (nếu cần thiết) cho phù hợp với tình hình thực tế. Hội đồng trường, 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.

|  |  |
| --- | --- |
| Nơi nhận:- PGD huyện Kinh Môn.- Đảng ủy-UBND xã. - CBGV nhà trường;- web http://km-thminhhoa.haiduong.edu.vn- Lưu./. | **HIỆU TRƯỞNG** |
|  | **Nguyễn Văn Quản** |

**PHÒNG GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO HUYỆN KINH MÔN**