

Số: 248/KH-MNPT

Trung An, ngày 08 tháng 9 năm 2025

**KẾ HOẠCH
PHÁT TRIỂN, BỒI DƯỠNG ĐỘI NGŨ
CÁN BỘ, GIÁO VIÊN, NHÂN VIÊN
GIAI ĐOẠN 2025 – 2030**

Để đảm bảo số lượng, cơ cấu chất lượng đội ngũ CBQL, giáo viên, nhân viên nhằm thực hiện thành công CTGDMN. Trường Mầm non Phước Thạnh xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ CBGVNV giai đoạn 2025-2030 cụ thể như sau:

I. CĂN CỨ XÂY DỰNG KẾ HOẠCH

Kế hoạch phát triển đội ngũ CBGVNV giai đoạn 2025-2030, trường Mầm non Phước Thạnh được xây dựng dựa trên những căn cứ cơ bản dưới đây:

- Tiếp tục thực hiện Chỉ thị 1737/CT-BGDĐT ngày 15/5/2018 về tăng cường công tác quản lý và nâng cao đạo đức nhà giáo.
- Thông tư 52/2020/TT-BGDĐT về Điều lệ trường mầm non do Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành;
- Thông tư 19/2023/TT-BGDĐT 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 22/2024/TT-BGDĐT sửa đổi Thông tư 17/2018/TT-BGDĐT, Thông tư 18/2018/TT-BGDĐT, Thông tư 19/2018/TT-BGDĐT quy định về kiểm định chất lượng giáo dục và công nhận đạt chuẩn quốc gia đối với trường mầm non;
- Thông tư số 25/2018/TT- BGDDĐT ngày 08/10/2018 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành Quy định Chuẩn hiệu trưởng trường mầm non;
- Thông tư 26/2018/TT-BGDĐT ngày 08/10/2018 của Bộ giáo dục và đào tạo ban hành Quy định chuẩn nghề nghiệp giáo viên mầm non;
- Căn cứ vào chiến lược phát triển giáo dục của nhà trường, quy mô phát triển trường mầm non Phước Thạnh;
- Tiếp tục triển khai Kế hoạch tổng thể thực hiện lộ trình nâng trình độ chuẩn của GVMN theo quy định tại Nghị định 71/2020/NĐ-CP và Đề án “Đào tạo Bồi dưỡng nhà giáo và Cán bộ quản lý giáo dục mầm non giai đoạn 2018-2025” ; tiếp tục thực hiện việc đánh giá đội ngũ CBQL, GV theo quy định.
- Thực hiện tốt công tác phát triển CBQL, GVMN trong cơ sở GDMN bảo đảm đủ về số lượng và năng lực đáp ứng yêu cầu thực hiện chuyên môn.
- Triển khai hiệu quả công tác nâng cao năng lực chuyên môn CBQL, GVMN đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục theo hướng dẫn của Sở GDĐT; lựa

chọn nội dung, hình thức bồi dưỡng phù hợp nhằm thúc đẩy tinh thần học tập, chia sẻ giữa các tổ, nhóm. GV trong cơ sở GDMN và địa phương 2 cấp và sáp nhập đơn vị hành chính; hướng dẫn, khuyến khích CBQL, GVMN tự học và khai thác nguồn tài liệu, học liệu trên nền tảng số và thông qua các hình thức khác nhau; quan tâm bồi dưỡng đội ngũ CBQL, GVMN trong cơ sở GDMN dân lập, tư thực.

- Căn cứ tình hình đội ngũ CBGVNV hiện tại năm học 2025-2026 của trường Mầm non Phước Thạnh.

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 cán bộ, giáo viên, nhân viên: 43 (CBQL: 03; Giáo viên biên chế: 27; Nhân viên: 13).

- Xếp hạng nhà trường: Đạt chuẩn quốc gia mức độ 2

- Số lượng tổ/khối chuyên môn: 4

- Tỷ lệ giáo viên/lớp: 2.0

* Năm học 2025 - 2026, Trường gồm có 02 điểm trường với 14 nhóm lớp với 410 trẻ:

- 01 lớp nhà trẻ: 32 trẻ;

- 03 lớp Mầm: 68 trẻ;

- 05 lớp Chồi: 136 trẻ;

- 05 lớp Lá: 154 trẻ.

* Thông tin chi tiết:

T T	Đối tượng	Số lượng	Độ tuổi				Trình độ			Ghi chú
			Dưới 25	Từ 25-35	Từ 35 - dưới 45	Trên 45	Trung cấp	Cao đẳng	Đại học	
	CBQL									
01	Hiệu trưởng	1				1			1	
02	Phó hiệu trưởng	2			2				2	
03	Giáo viên									
	Khối NT	3		2		1		1	2	
	Khối MG	24	3	13	7	1	1	4	19	
	Nhân viên									
04	Kế toán, y tế	1			1				1	
05	Văn thư,	1		1			1			

	thủ quỹ									
06	Cấp dưỡng	10			1	9				
07	Bảo vệ	1				1				
	Tổng	43	3	16	11	13	2	5	25	

2. Thực trạng đội ngũ giáo viên, nhân viên, cán bộ quản lý theo yêu cầu thực hiện CTGDMN

2.1 Điểm mạnh:

* Về giáo viên: Cơ cấu giáo viên đủ để dạy tất cả các môn theo quy định chương trình GDMN (27 GV/14 lớp).

- Đội ngũ tổ trưởng chuyên môn chắc tay nghề, có kinh nghiệm và uy tín trong tập thể tổ, trường, tích cực học hỏi kiến thức, có ý thức trong việc đổi mới phương pháp dạy học và hỗ trợ giúp đỡ đồng nghiệp và giúp đỡ các giáo viên mới, giáo viên trẻ mới ra trường.

- Có 90% giáo viên có tay nghề cao, yêu nghề, say mê công việc; ủng hộ các chủ trương của nhà trường, tham gia tích cực vào các hoạt động phong trào của nhà trường. Các giáo viên trẻ tích cực, chủ động nâng cao tay nghề.

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

- 90% giáo viên có kỹ năng CSNDGD tốt cho trẻ trong CSND và GD

- 95% giáo viên phối hợp tốt với gia đình, xã hội để thực hiện CSNDGD trẻ đạt hiệu quả.

- 90% giáo viên tích cực ứng dụng công nghệ thông tin, khai thác và sử dụng thiết bị công nghệ trong hoạt động giáo dục.

* Về Cán bộ quản lý: Số lượng BGH đủ theo quy định, có trình độ chuyên môn cao, có uy tín, kinh nghiệm quản lý, được sự ủng hộ của GV, NV nhà trường. 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 tổ trưởng chuyên môn, 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 lý tốt các nguồn lực trong nhà trường đáp ứng CTGDMN.

- Quản lý hoạt động NDCSGD trẻ theo hướng tiếp cận năng lực, phẩm chất, chất lượng giáo dục đáp ứng CTGDMN.

- Tích cực phối hợp giữa nhà trường, gia đình, xã hội để thực hiện hiệu quả hoạt động NDCSGD cho trẻ, huy động và sử dụng tốt các nguồn lực để phát triển nhà trường.

- Tích cực ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lí và BGH nhà trường thực hiện CTGDMN

* Về nhân viên: Đủ số lượng nhân viên để thực thi các công việc, đội ngũ, nhiệt tình trong công tác.

- Lập kế hoạch công việc chuyên môn, thực hiện hiệu quả các công việc chuyên môn phù hợp với kế hoạch giáo dục nhà trường.

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

2.2 Điểm yếu

- Một số giáo viên tuổi cao (10%) việc ứng dụng công nghệ thông tin còn chưa nhanh.

- Nhà trường còn 05 giáo viên trình độ cao đẳng đang tham gia học tập để đạt trên chuẩn trình độ đại học; 01 trình độ trung cấp (GV đang lộ trình nghỉ hưu – 12/2026)

- Nhân viên 30 % nghiệp vụ còn hạn chế nên hiệu quả công việc chưa cao.

2.3 Thời cơ trong phát triển đội ngũ

- Đảng và nhà nước có nhiều chính sách ưu tiên cho giáo dục. Đảng bộ và chính quyền địa phương phường Trung An thường xuyên tạo mọi điều kiện tốt cho nhà trường hoàn thành nhiệm vụ được giao.

- Ban đại diện cha mẹ trẻ em quan tâm, sát sao, phối hợp chặt chẽ với Cán bộ quản lý, giáo viên nhà trường trong các hoạt động NDCSGD trẻ.

- Đa số nhân dân trên địa bàn xã ý thức trong NDCSGD trẻ ngày càng tốt hơn.

- Chương trình GDMN được xây dựng theo hướng mở, trao quyền chủ động cho nhà trường và giáo viên. 100% giáo viên được tham gia tập huấn chương trình GDMN, giáo viên có nhận thức tốt về chương trình mới.

- Nhu cầu giáo dục chất lượng cao ngày càng tăng thúc đẩy đội ngũ giáo viên tích cực tự học, tự bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn.

2.4 Thách thức trong phát triển đội ngũ

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

- Yêu cầu ngày càng cao về ứng dụng công nghệ thông tin trong giảng dạy, trình độ ngoại ngữ, khả năng sáng tạo của CBGVNV.

- Để đạt được các mục tiêu lớn của chương trình GDMN, cần phải có đầy đủ các yếu tố về CSVC, về con người nhưng cả hai nội dung này đang hoàn toàn phụ thuộc vào chính quyền các cấp.

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 2025-2030

- Bồi dưỡng chuyên môn giáo viên đáp ứng chương trình GDMN theo hướng tiên tiến hiện đại, đặc biệt là bồi dưỡng đội ngũ giáo viên trẻ, mới công tác tại nhà trường.
- Phân đầu đến cuối năm 2029 có 100% giáo viên đạt trên chuẩn (đại học).
- 100% GV tham gia đầy đủ các lớp tập huấn trực tiếp và trực tuyến thực hiện chương trình giáo dục MN và được đánh giá đạt.

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

1. Mục tiêu chung:

- Có đội ngũ đủ về số lượng, đảm bảo về cơ cấu để thực hiện tất cả các nhiệm vụ quy định trong trường học, đủ số giáo viên giảng dạy tất cả các môn học và hoạt động giáo dục trong chương trình GDMN.
- Đội ngũ CBGVNV vững về chuyên môn, có phẩm chất đạo đức tốt, trách nhiệm cao với công việc
- Tạo được niềm tin trong quần chúng nhân dân, giúp phụ huynh an tâm khi gửi con vào trường.
- Phân đầu tất cả CBGVNV đạt trình độ chuẩn theo quy định của luật GD

2. Mục tiêu cụ thể:

2.1 Xác định số lượng, cơ cấu đội ngũ CBGVNV cần bổ sung theo lộ trình thực hiện CTGDMN bậc học MN

NĂM HỌC	SỐ LỚP	SỐ TRẺ	T/S CB GV NV	CBQL	GIÁO VIÊN		NHÂN VIÊN			
					Nhà trẻ	Mẫu giáo	Kế toán	Văn thư	Nuôi dưỡng	Bảo vệ
2025 -2026	14	410	43	03	03	24	01	01	08	02
2026-2027	14	410	44	03	03	26	01	01	08	02
2027-2028	14	415	45	03	04	26	01	01	08	02
2028-2029	14	420	45	03	04	27	01	01	09	02
2029-2030	14	425	46	03	04	27	01	01	09	02

2.2 Mục tiêu chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên giai đoạn 2025-2030 đáp ứng CTGDMN

a) Mục tiêu về chất lượng của đội ngũ giáo viên.

- Chuẩn nghề nghiệp giáo viên các năm.

Năm học	Tổng số	Tốt	Khá	Đạt
2025 -2026	27	13/27 = 48,1%	08/27 = 29,6 %	06 = 22,2 %
2026-2027	29	15/29 = 51,7%	10/29 = 34,5 %	04 = 13,8 %

2027-2028	30	16/30 = 53,3% %	10/29 = 33,3 %%	04 = 13,3 %
2028-2029	31	17/31 = 54,8 %	11/31 = 35,5 %%	03 = 9,6 %
2029-2030	31	17/31 = 54,8 % %	12/31 = 38,7 %	02 = 6,5%

- Giáo viên đạt chuẩn, trên chuẩn về trình độ đào tạo theo quy định

Năm học	Tổng số	Chưa đạt chuẩn	Đạt chuẩn	Trên chuẩn
2025 -2026	27	01/27 = 3,7%	26/27 = 96,29 %	22/27= 81,48%
2026-2027	29	0/29 = 0 %	29/29 = 100 %	27/29 = 93,1%
2027-2028	30	0/30 = 0 %	30 /30 = 100 %	28/30 = 93,3%
2028-2029	31	0/31 = 0 %	31/31 = 100 %	29/31= 93,5%
2029-2030	31	0/31 = 0 %	31/31 = 100 %	31/31 = 100%

- Kết quả đánh giá viên chức các năm:

Năm học	Tổng số	HTXSNV	HTTNV	HTNV
2025 -2026	32	06/32 = 20%	26/32= 80%	
2026-2027	34	07/34 = 20 %	27/34 = 80 %	
2027-2028	35	07 /35 = 20 %	28/35 = 80 %	
2028-2029	36	07/36 = 20 %	29/35 = 80%	
2029-2030	36	07/36 = 20 %	29/35 = 80%	

- Năng lực giáo viên đáp ứng yêu cầu CTGDMN:

+ Năm học 2025-2026 số lượng giáo viên trên chuẩn đáp ứng tốt CTGDMN là 22/27 (81,5%). Phấn đấu đến năm 2029-2030 số lượng giáo viên đạt trên chuẩn là 36/36 (100%).

+ Năm học 2025-2026 giáo viên có thể hỗ trợ đồng nghiệp về chương trình các độ tuổi là 20/27 (74,07%). Phấn đấu đến năm 2029-2030 giáo viên có thể hỗ trợ đồng nghiệp thực hiện triển khai CTGDMN là 33/36(91,7%).

+ 100 % giáo viên hoàn thành chương trình bồi dưỡng thường xuyên theo Thông tư 19/2019/TT-BGDĐT

+ 100% giáo viên hoàn thành việc tham gia tập huấn chương trình giáo dục MN được đánh giá đạt khá trở lên.

b) Mục tiêu về chất lượng của đội ngũ nhân viên

- Kết quả đánh giá viên chức nhân viên các năm: (Kế toán, văn thư)

Năm học	Tổng số	HTXSNV	HTTNV	HTNV
2025 -2026	02	01/02 = 50%	01/02 = 50%	0
2026-2027	02	01/02 = 50 %	01/02 = 50 %	0
2027-2028	02	01/02 = 50 %	01/02 = 50 %	0
2028-2029	02	01/02 = 50 %	01/02 = 50 %	0
2029-2030	02	02/02 = 100%	0	0

c) Mục tiêu về chất lượng của đội ngũ cán bộ quản lý

- Đánh giá Chuẩn hiệu trưởng cơ sở giáo dục MN hằng năm số lượng, tỷ lệ CBQL đạt mức khá 01/03(33%), mức tốt: 02/03 (66%).

- Kết quả đánh giá viên chức hàng năm CBQL: hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ 03/03 (100%)

- Mục tiêu năng lực CBQL đáp ứng yêu cầu CTGDMN:

+ 02/03 (66%) CBQL là cán bộ quản lý cốt cán

+ 01/03 (33%) CBQL đáp ứng tốt

+ 03/03(100%) CBQL có thể hỗ trợ đồng nghiệp thực hiện triển khai CTGDMN

+ 100% CBQL hoàn thành chương trình bồi dưỡng thường xuyên theo Thông tư 19/2019/TT-BGDĐT

+ 100% CBQL hoàn thành tập huấn các mô đun chương trình GDMN và được đánh giá đạt khá trở lên.

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 CTGDMN

- Tham mưu cơ quan quản lý cấp trên bổ sung thêm 02 giáo viên vào năm học 2025-2026 và 01 giáo viên vào năm học 2027-2028.

2. Phân công chuyên môn cho giáo viên, nhân viên, CBQL đáp ứng yêu cầu CTGDMN

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

- Bổ nhiệm 03 giáo viên có kinh nghiệm, năng lực chuyên môn tốt, có uy tín với đồng nghiệp làm tổ trưởng chuyên môn.

3. Bồi dưỡng phát triển năng lực nghề nghiệp của đội ngũ CBGVNV đáp ứng CTGDMN

- 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 CTGDMN hướng dẫn các giáo viên có năng lực yếu hơn để giáo viên tự thực hiện tốt các hoạt động của CTGDMN.

- Mời một số giảng viên của Trường Đại học Tiền Giang Tỉnh Đồng Tháp về bồi dưỡng cho giáo viên ngay tại nhà trường nhằm nâng cao hiệu quả giáo dục theo phương pháp giáo dục của các nước tiên tiến.

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 GDMN

- Xây dựng đề án phát triển chương trình giai đoạn 2025-2030 tổ chức triển khai cho CBGVNV.

- Thực hiện tốt nề nếp sinh hoạt chuyên môn hằng tuần để đảm bảo đồng hành, hỗ trợ thường xuyên đối với các giáo viên, thực hiện sinh hoạt chuyên môn theo nghiên cứu bài học ở tất cả các tổ khối chuyên môn theo đúng hướng dẫn công văn của Bộ GDĐT về sinh hoạt chuyên môn theo hướng nghiên cứu bài học.

- 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 Ban tư vấn trong nhà trường tạo môi trường phát triển đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên đáp ứng CTGDMN

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

- Nhà trường đã xây dựng Ban tư vấn trong nhà trường cùng thực hiện chương trình GDMN năm học 2025-2026, lấy kinh nghiệm để chia sẻ khó khăn vướng mắc trong chuyên môn, các hoạt động giáo dục về đổi mới dạy học theo tiếp cận năng lực, về phương pháp, đời sống gia đình, chăm sóc GD trẻ từ giáo viên đến CMTE..

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.

- Xây dựng tiêu chí đánh giá giáo viên, nhân viên công bằng, minh bạch, khách quan, động viên tinh thần giáo viên, nhân viên thông qua các hoạt động công đoàn nhằm gắn kết các thành viên trong nhà trường, sẵn sàng lắng nghe và tin tưởng những chia sẻ, sáng kiến kinh nghiệm của giáo viên, nhân viên.

- Kiểm tra đánh giá chất lượng đội ngũ CBGVNV 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.

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 phù hợp năng lực, sở trường đáp ứng yêu cầu CTGDMN

2. Tổ chức thực hiện bồi dưỡng phát triển năng lực nghề nghiệp của đội ngũ CBGVNV đáp ứng CTGDMN

NỘI DUNG	MỤC TIÊU BỒI DƯỠNG	CÁCH THỨC BD	CÁC NGUỒN
-----------------	-------------------------------	-------------------------	----------------------

			LỰC THỰC HIỆN BD
Xây dựng Kế hoạch chiến lược phát triển nhà trường giai đoạn 2026-2030.	Giúp CBQL định hướng cho sự phát triển của nhà trường, nghiên cứu để điều chỉnh kế hoạch cho phù hợp với sự phát triển chung nhà trường.	Nghiên cứu học hỏi từ các nguồn thông tin, tài liệu, tư vấn từ SGD	CBQL-TTCM
Đạo đức nghề nghiệp của người GVMN	Giúp GV khơi dậy niềm tin, lòng yêu trẻ, yêu nghề, kiên nhẫn – biết tự kiểm chế, có tinh thần trách nhiệm cao, kiến thức, năng lực chuyên môn và khả năng ứng xử sư phạm khéo léo	Tập huấn trực tiếp	HT, giáo viên
Quản lý cảm xúc bản thân của người GVMN trong hoạt động nghề nghiệp	Vận dụng kiến thức được trang bị để xác định các hạn chế trong quản lý cảm xúc của bản thân và của đồng nghiệp khi thực hiện hoạt động chăm sóc, giáo dục trẻ.	Tập huấn trực tiếp	PHT, giáo viên
Rèn luyện phong cách làm việc khoa học của người GVMN	GV tổ chức và thực hiện công việc một cách hợp lý, hiệu quả, có tính hệ thống, sáng tạo và phù hợp với đặc điểm của lứa tuổi trẻ em mầm non.	Tập huấn trực tiếp	HT, giáo viên
Năng lực hỗ trợ đồng nghiệp trong phát triển chuyên môn GDMN	Hỗ trợ đồng nghiệp phát triển chuyên môn mở rộng, nâng cao kiến thức và kỹ năng CSGD trẻ	Tập huấn, bồi dưỡng	CBQL giáo viên
Phát triển Chương trình GDMN phù hợp với sự phát triển của trẻ em và bối cảnh địa phương	Giúp trẻ phát triển toàn diện về thể chất, tình cảm, đạo đức, thẩm mỹ và trí tuệ, xây dựng nên nhân cách con người mới, phù hợp và thích ứng bối cảnh địa phương	Tập huấn, bồi dưỡng	CBQL giáo viên
Ứng dụng STEAM	Giúp GV có tinh thần	Tập huấn,	CBQL giáo

trong thực hiện chương trình giáo dục mầm non	trách nhiệm, chủ động, sáng tạo, tự tin ứng dụng kiến thức, kỹ năng vào hoạt động chuyên môn; có ý thức tự học, tự bồi dưỡng hiệu quả hơn.	bồi dưỡng	viên
Chuyển đổi số trong hoạt động giáo dục trẻ mầm non	Phát triển kỹ năng ứng dụng CNTT của GV, giúp trẻ phát triển toàn diện đạt mục tiêu GD	Tập huấn, bồi dưỡng	CBQL giáo viên, nhân viên
Phát hiện, sàng lọc và tổ chức các hoạt động chăm sóc, giáo dục đáp ứng trẻ em có nhu cầu đặc biệt	Giúp GV hiểu và tạo ra được môi trường sống, học tập hòa nhập tốt nhất cho trẻ khuyết tật	Tập huấn, bồi dưỡng	CBQL, giáo viên
Giáo dục kỷ luật tích cực cho trẻ em lứa tuổi mầm non	Phát huy tinh thần làm việc của GV một cách khoa học, giúp trẻ tiếp thu các hoạt động một cách chủ động, tích cực	Tập huấn, bồi dưỡng	CBQL, giáo viên
Quyền dân chủ của người GVMN	Nhằm phát huy quyền làm chủ và huy động tiềm năng trí tuệ của hiệu trưởng, nhà giáo, viên chức, người học trong nhà trường theo luật định, góp phần xây dựng nề nếp, trật tự, kỷ cương trong mọi hoạt động của nhà trường	Tập huấn, bồi dưỡng	CBQL- giáo viên
Công tác phối hợp nhà trường với gia đình và cộng đồng để bảo vệ quyền trẻ em	Nhà trường, Giáo viên tạo điều kiện để gia đình có thể tham gia vào nhiều hoạt động khác góp phần nâng cao chất lượng chăm sóc – giáo dục trẻ	Tập huấn, bồi dưỡng	CBQL- giáo viên, nhân viên

3. Tạo điều kiện cho CBGVNV nâng cao trình độ chuyên môn

TT	Họ tên CBGVNV	Nhiệm vụ CM	Trình độ chính trị	QL	Chứng	Ghi
----	---------------	-------------	--------------------	----	-------	-----

		Đại học	CD NN	Sơ cấp	Trung cấp	GD	chỉ	chú
01	Nguyễn Thị Kiều Oanh							
02	Trần Thị Thanh Trúc							
03	Phạm Thị Hồng Nhung							
04	Nguyễn Trần Anh Thông							
05	Lê Thị Hồng Nhung						x	
06	Phan Thị Phương Anh	x	x	x				
07	Nguyễn Thị Yến Nhi							
08	Võ Thị Minh Hằng							
09	Võ Thị Mộng Liên				x	x		
10	Ngô Thị Ngọc Hạnh							
11	Nguyễn Đỗ Ngọc Hiền	x	x	x				
12	Lâm Hồng Trúc							
13	Võ Thị Bạch Huệ	x	x	x				
14	Trần Thị Huỳnh				x	x		
15	Lê Anh Thư							
16	Trần Ngọc Kim Thuy							
17	Nguyễn Thị Tuyết Mai							
18	Nguyễn Thị Huyền Trang							
19	Đoàn Thị Ngọc Trâm							
20	Nguyễn Thị MiSol							
21	Lê Thị Kim Thảo				x	x		
22	Hà Thị Phúc Thạnh							
23	Nguyễn Thị Phi Yến							
24	Ngô Thị Hồng Hạnh				x			
25	Nguyễn Thị Cẩm Huyền	x	x	x				
26	Nguyễn Hồng Phúc							
27	Lê Thị Huyền Trân							
28	Nguyễn Thị Hồng Thu							
29	Trần Thị Kim Nhiên							
30	Hồ Thị Bạch Tuyết							
31	Mai Bích Dung							
32	Lê Ngọc Nhi							
Tổng								

4. Giải pháp tạo động lực làm việc cho đội ngũ CBGVNV

- Đề xuất tư vấn với cấp trên cải cách tiền lương.

- Xây dựng Quy chế chi tiêu nội bộ, quỹ phúc lợi góp phần nâng cao đời sống vật chất, cải thiện môi trường làm việc cho CBGVNV
- Phân công đúng người, đúng việc, phát huy được khả năng, tiềm năng và sự sáng tạo của mỗi cá nhân.
- Trao quyền tự chủ, giao công việc có độ khó để CBGVNV tự khẳng định mình.
- Tạo môi trường làm việc lành mạnh, thân thiện cho CBGVNV.
- Đảm bảo mọi chế độ chính sách, động viên khen thưởng cho CBGVNV kịp thời.

5. Giải pháp kiểm tra, đánh giá kết quả làm việc của CBGVNV

- Xây dựng tiêu chí đánh giá giáo viên, nhân viên công bằng, minh bạch khách quan, động viên tinh thần giáo viên, nhân viên thông qua các hoạt động công đoàn nhằm gắn kết các thành viên trong nhà trường, sẵn sàng lắng nghe và tin tưởng những chia sẻ, sáng kiến kinh nghiệm của giáo viên, nhân viên.
- 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.

6. Giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ CBGVNV

- Kết hợp các biện pháp giáo dục tư tưởng, đẩy mạnh phong trào thi đua, khuyến khích vật chất, tinh thần với các biện pháp hành chính để vừa khích lệ vừa ràng buộc việc học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ của GV, NV, CBQL.
- Cụ thể:

- + Hàng năm, trường cử CBGVNV đi học theo chỉ tiêu của cấp trên.
- + Thực hiện các quy định chế độ đãi ngộ để khuyến khích CBGVNV đi học nâng cao trình độ.
- + Đưa việc học tập, bồi dưỡng vào tiêu chuẩn thi đua của trường.
- + Các GVNV thực hiện trên chuẩn tiếp tục được nhà trường sắp xếp, tạo điều kiện đi học để đạt chuẩn ngạch bậc viên chức chuyển đổi ngạch lương kịp thời nhằm khuyến khích động viên CBGVNV hăng hái tham gia học tập.
- + Tổ chức Hội thảo cấp trường và cấp cụm chuyên môn nhằm nâng cao trình độ chuyên môn và bồi dưỡng kỹ năng nghề nghiệp phù hợp với phương tiện hiện đại cho CBGVNV.
- + Thực hiện có nề nếp sinh hoạt chuyên môn.
- Phát động phong trào nghiên cứu khoa học và viết sáng kiến kinh nghiệm.
- Tổ chức cho CBGVNV tham quan học tập các trường tiên tiến, trường chất lượng cao trong ngoài thành phố, tỉnh.

- Hàng năm tổ chức các hội thảo, nâng cao chất lượng các đợt hội giảng, thao giảng giúp giáo viên có cơ hội trao đổi kinh nghiệm giảng dạy.

- Bồi dưỡng phát triển năng lực nghề nghiệp của đội ngũ CBGVNV đáp ứng CTGDMN.

- Thực hiện tốt quy chế chuyên môn, nền nếp sinh hoạt chuyên môn, đa dạng hóa nội dung, hình thức tổ chức sinh hoạt chuyên môn đáp ứng yêu cầu thực hiện CTGDMN.

- Xây dựng Ban tư vấn trong nhà trường nắm bắt tâm tư nguyện vọng của CBGVNV chia sẻ động viên, tạo môi trường đoàn kết thân ái làm nguồn cảm hứng cho đội ngũ CBGVNV phát triển đáp ứng CTGDMN.

Trên đây là kế hoạch phát triển đội ngũ CBGVNV trường mầm non Phước Thạnh giai đoạn 2025-2030, kế hoạch này được trình cấp thẩm quyền phê duyệt và triển khai đến tất cả CBGVNV trong nhà trường nắm bắt và tổ chức thực hiện./.

Nơi nhận:

- Trang Website trường;
- Các tổ CM;
- Lưu: VT./.



HIỆU TRƯỞNG

Nguyễn Thị Kiều Oanh

