

TRƯỜNG MẦM NON TRƯỜNG THỌ

Tiêu chuẩn 1: TỔ CHỨC VÀ QUẢN LÝ NHÀ TRƯỜNG

Tiêu chí 1.7: Quản lý cán bộ, giáo viên và nhân viên

Mức 1:

a) Có kế hoạch bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên và nhân viên;

b) Phân công, sử dụng cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên rõ ràng, hợp lý, đảm bảo hiệu quả hoạt động của nhà trường;

c) Cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên được đảm bảo các quyền theo quy định.

Mức 2:

Có biện pháp để phát huy được năng lực của cán bộ quản lý, giáo viên nhân viên trong việc xây dựng, phát triển và nâng cao chất lượng giáo dục nhà trường.

1. Mô tả hiện trạng

Mức 1:

Hàng năm vào đầu năm học, căn cứ vào kế hoạch của Phòng Giáo dục và Đào tạo, đặc điểm tình hình của nhà trường và năng lực thực tế của CBGVNV, trường đã xây dựng kế hoạch bồi dưỡng chuyên môn, nhằm phát triển đội ngũ, bồi dưỡng giáo viên đạt chuẩn nghề nghiệp GVMN trở lên, bồi dưỡng tại chỗ nghiệp vụ tay nghề cho giáo viên theo giai đoạn 2015-2020; 2020-2025 và theo năm học [H7-1.7-01]; [H7-1.7-02]; [H7-1.7-03]. Hàng năm bồi dưỡng chuyên môn cho nhân viên cử cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên tham gia các lớp tập huấn, bồi dưỡng chuyên môn của Phòng Giáo dục & Đào tạo, Sở Giáo dục & Đào tạo [H30-5.2-02]; [H16-2.2-03]. Nhà trường luôn tạo điều kiện cho đội ngũ cán bộ, giáo viên, nhân viên đi học tập nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ. Đến nay, nhà trường có 5 đồng chí trình độ trung cấp lý luận chính trị; 47 đồng chí cán bộ, giáo viên, nhân viên trình độ Đại học; 7 đồng chí giáo viên, nhân viên trình độ cao đẳng, 2 đồng chí nhân viên trình độ trung cấp [H16-2.2-01]; [H16-2.2-02]. Tuy nhiên, một số giáo viên lớn tuổi chưa tích cực tham gia các lớp tập huấn, bồi dưỡng chuyên môn nên còn hạn chế trong việc tiếp cận nội dung, phương pháp giáo dục mới [H1-1.1-07]; [H16-2.2-01]; [H16-2.2-02].

Hàng năm căn cứ vào kết quả thực hiện nhiệm vụ của các tổ nhóm, cá nhân từng bộ phận và trình độ chuyên môn nghiệp vụ của cán bộ giáo viên nhân viên, Hiệu trưởng lấy ý kiến nhận xét của giáo viên, nhân viên đối với các thành viên trong nhà trường và nhu cầu được bố trí công việc [H7-1.7-04]. Họp thống nhất trong Ban giám hiệu và ra quyết định phân công, sử dụng cán bộ quản lý,

giáo viên 18 lớp và nhân viên rõ ràng, hợp lý, đúng người đúng việc, thể hiện rõ nhiệm vụ của từng thành viên, phù hợp với trình độ chuyên môn, năng lực của từng người và sự phối hợp giữa các thành viên [H7-1.7-05]. Căn cứ vào quyết định phân công nhiệm vụ của nhà trường, tập thể cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên trong trường nâng cao tinh thần trách nhiệm, nỗ lực hết mình trong quá trình thực hiện nhiệm vụ, thể hiện đúng với năng lực chuyên môn của mình, qua quá trình kiểm tra ở các bộ phận các nhóm lớp đã đạt các chỉ tiêu so với kế hoạch đã đề ra từ đầu năm học góp phần nâng cao chất lượng chăm sóc giáo dục trẻ, nhà trường luôn hoàn thành xuất sắc mọi nhiệm vụ được giao, 05 năm liên tục được công nhận tập thể “Lao động Tiên tiến” [H7-1.7-05]; [H1-1.1-07]; [H7-1.7-06]; [H1-1.1-12]

Cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên nhà trường được đảm bảo các quyền theo quy định Điều 16, 17 và 37 của Điều lệ trường mầm non (Văn bản hợp nhất 04/VBHN-BGD&ĐT ban hành điều lệ trường mầm non; theo quy định tại Điều 10 và Điều 29 của Thông tư số 52/2020/TT-BGDĐT về Điều lệ trường mầm non) [H2-1.2-09] và các chế độ chính sách cho cán bộ giáo viên, nhân viên [H7-1.7-09]. Cán bộ quản lý được tham gia các lớp bồi dưỡng về chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ quản lý [H15-2.1-04]; [H16-2.2-03]; [H7-1.7-01]; [H7-1.7-02]; [H7-1.7-03]; được hưởng chế độ phụ cấp và các chính sách ưu đãi theo quy định [1.7-07]; được phân công, quản lý, đánh giá, xếp loại giáo viên, nhân viên [H9-1.8-08]; [H16-2.2-04]; [H16-2.2-06]; [H16-2.2-08]; [H16-2.2-10]; [H16-2.2-12]; khen thưởng, thi hành kỷ luật đối với giáo viên, nhân viên theo quy định [H35-5.4-06]. Nhà trường bảo đảm các điều kiện về cơ sở vật chất, trang thiết bị đồ dùng cho các phòng làm việc và các phòng học để giáo viên thực hiện tốt nhiệm vụ chăm sóc giáo dục trẻ [H18-3.1-09]; [H22-3.5-04]; [3.3-04]. Hàng năm CBGVNV được đào tạo bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ [H16-2.2-03]; [H7-1.7-01]; [H7-1.7-02]; [H7-1.7-03]. 100% cán bộ, giáo viên, nhân viên trong nhà trường đều được bảo vệ về nhân phẩm, danh dự, được hưởng các quyền lợi về vật chất và tinh thần theo đúng chính sách của nhà giáo: cán bộ giáo viên được hưởng lương, chế độ phụ cấp thâm niên, phụ cấp chức vụ, được tham gia đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, chế độ thai sản theo quy định, các đồng chí nhân viên được khám sức khỏe định kỳ hàng năm, [1.7-08]; [H7-1.7-09]; [H15-2.1-01]; [H15-2.1-02]; [H15-2.1-03]; [H16-2.2-11]; [H16-2.2-12]; Nhà trường thực hiện nghiêm túc các quyền lợi của CBGVNV theo quy định, bên cạnh đó, nhà trường phối kết hợp chặt chẽ với tổ chức Công đoàn chăm lo đời sống vật chất tinh thần cho giáo viên trong các dịp lễ tết, tạo thêm động lực để giáo viên hoàn thành tốt mọi nhiệm vụ được giao [H3-1.3-05]; [H3-1.3-18].

Mức 2:

Để phát huy được năng lực của cán bộ, giáo viên, nhân viên trong việc xây dựng, phát triển và nâng cao chất lượng giáo dục, nhà trường đã xây dựng được mối quan hệ gắn bó, một tập thể sư phạm đoàn kết, cộng đồng trách nhiệm chia sẻ giúp đỡ nhau trong công việc để hoàn thành nhiệm vụ [H1-1.1-05]. Hàng năm dựa vào điều kiện thực tế và năng lực của CBGVNV nhà trường đã xây dựng kế hoạch thực hiện nhiệm vụ năm học, tạo điều kiện cho CBGVNV được học tập, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ để hoàn thành tốt mọi nhiệm vụ [H1-1.1-02]; [H7-1.7-01]; [H7-1.7-02]; [H16-2.2-05]. Kế hoạch năm học được xây dựng dựa trên các ý kiến thảo luận, đóng góp của các thành viên của nhà trường, được thông qua chi bộ, các tổ nhóm, bộ phận xin ý kiến đóng góp rộng rãi của cán bộ, giáo viên, nhân viên và được thông qua hội nghị cán bộ công chức bàn bạc đi đến thống nhất đưa vào nghị quyết để thực hiện [H1-1.1-05]; [H3-1.3-15]; [H7-1.7-10]. Nhà trường đã phân công nhiệm vụ cán bộ quản lý, cho giáo viên, nhân viên phù hợp với năng lực và yêu cầu của công việc để giúp cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên phát huy và hoàn thành tốt mọi nhiệm vụ [H7-1.7-05]. Trong quá trình thực hiện có đánh giá kết quả, ưu điểm, tồn tại theo chuyên đề, tháng, học kỳ, phong trào thi đua, theo năm của từng cá nhân, các tổ nhóm, các bộ phận và đưa ra được các phương hướng khắc phục [H9-1.8-08]; [H11-1.8-12]; [H1-1.1-06]; [H1-1.1-07]. Trên cơ sở đó nhà trường có những động viên khen thưởng kịp thời đối với những tập thể cá nhân cán bộ, giáo viên nhân viên có những đổi mới sáng tạo trong công tác chăm sóc giáo dục trẻ nên đã phát huy được năng lực của cán bộ, giáo viên trong việc xây dựng, phát triển và nâng cao chất lượng chăm sóc, giáo dục của nhà trường [H35-5.4-08]; [H1-1.1-06]; [H1-1.1-07]; [H1-1.1-12].

2. Điểm mạnh

Để nâng cao chuyên môn nghiệp vụ cho CBGVNV, nhà trường đã quan tâm đến công tác bồi dưỡng chuyên môn đặc biệt là tổ chức các hoạt động như: Dự giờ thăm lớp, hội thảo, chuyên đề trường, chuyên đề cụm, chuyên đề huyện tạo nhiều cơ hội cho giáo viên học tập, các nội dung bồi dưỡng phải phù hợp với năng lực thực tế, tập trung vào điểm yếu, thiếu của từng giáo viên, nhân viên để giúp cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên từng bước nâng cao năng lực, chuyên môn nghiệp vụ, đáp ứng yêu cầu đổi mới.

3. Điểm yếu

Một số giáo viên lớn tuổi còn chưa chủ động, chưa tích cực UDCNTT trong dạy học, chưa tích cực tự bồi dưỡng CNTT nên việc UDCNTT vào CSGD

trẻ còn hạn chế

4. Kế hoạch cải tiến chất lượng

Từ tháng 11, đồng chí Đào Thị Thu Hương - Hiệu trưởng, xây dựng quy chế thi đua khen thưởng, tạo điều kiện về thời gian, hỗ trợ kinh phí để giáo viên nhân viên tích cực tham gia học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ. Đồng chí Hiệu trưởng giao cho đồng chí Nguyễn Thị Lan Hương - Phó hiệu trưởng chuyên môn xây dựng kế hoạch bồi dưỡng chuyên môn, tổ chức các hoạt động như: Dự giờ thăm lớp, hội thảo, chuyên đề trường, chuyên đề cụm, chuyên đề huyện tạo nhiều cơ hội cho giáo viên trẻ giúp đỡ giáo viên lớn tuổi trong việc tiếp cận tích cực với phương pháp giáo dục mới dạy học bằng công nghệ thông tin. Dự kiến kinh phí khen thưởng trong năm học là 10% số tiết kiệm chi trong năm ngân sách từ nguồn chi thường xuyên

5. Tự đánh giá: Đạt: Mức 2.

Trường Thọ, ngày 12 tháng 8 năm 2023

Xác nhận

Người viết

của trường nhóm công tác

Đặng Thị Chanh

Nguyễn Thị Lan Hương

TÀI LIỆU ĐÃ BAN HÀNH
Được tải về từ hệ thống edoc.smas.edu.vn lúc 10:25:51/02/2025
bởi Nguyễn Thị Lan Hương (31313317_huongnd) - Trường Tiểu học Thọ Sơn (Thị trấn Thọ Sơn, Trường Thọ)