UBND QUẬN LONG BIÊN **TRƯỜNG TH LÝ THƯỜNG KIỆT**	**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM** **Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**
Số: 50 /KH-THLTK	*Long Biên, ngày 05 tháng 9 năm 2022*

KẾ HOẠCH
Phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý trường Tiểu học Lý Thường Kiệt Năm học 2022-2023

Thực hiện 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 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 tổng thể và chương trình các môn học, hoạt động giáo dục; Thông tư số 27/2020/TT- BGD ĐT về kiểm tra, đánh giá kết quả giáo dục học sinh tiểu học; Thông tư số 28/2020/TT- BGD ĐT về việc ban hành điều lệ trường tiểu học; Văn bản số 03/2017/VBHN- BGD ĐT quy định về chế độ làm việc đối với giáo viên phổ thông.

Thực hiện kế hoạch giáo dục nhà trường 2022-2023, căn cứ vào năng lực thực tiễn của cán bộ, giáo viên, nhân viên nhà trường,

Trường tiểu học Lý Thường Kiệt xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ năm học 2022-2023 cụ thể như sau:

I. MỤC ĐÍCH, YÊU CẦU

1. Mục đích

- Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ để nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý nhà trường, tạo bước chuyển biến cơ bản trong việc nâng cao chất lượng giáo dục - đào tạo.

- Thực hiện mục tiêu của Quy hoạch tổng thể phát triển sự nghiệp giáo dục và đào tạo, quan tâm xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý để làm nòng cốt trong việc không ngừng nâng cao chất lượng dạy học và quản lý nhà trường.

- Nâng cao trình độ, năng lực giảng dạy, năng lực quản lý đáp ứng nhiệm vụ thực hiện chương trình phổ thông 2018, các yêu cầu về trình độ tiêu chuẩn vị trí việc làm, luật giáo dục 2019.

2. Yêu cầu

- Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ đội ngũ nhà giáo và CBQLGD được triển khai đối với tất cả các CBGV-NV nhà trường.

- Gắn việc bồi dưỡng để đạt chuẩn về trình độ đào tạo với bồi dưỡng kiến thức chuyên môn nghiệp vụ, đạt chuẩn nghề nghiệp của giáo viên từng vị trí việc làm.

- Việc thực hiện kế hoạch đào tạo bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và CBQLGD phải gắn với công tác quy hoạch cán bộ hàng năm.

II. I. ĐẶC ĐIỂM TÌNH HÌNH

1. Qui mô trường: trường có 21 Lớp (trong đó có 4 lớp 1, 4 lớp 2, 5 lớp 3, 4 lớp 4, 4 lớp 5) với tổng số 814 học sinh.

Tổng số giáo viên: 29 (Biên chế: 20, HĐ: 9)

Tổng số nhân viên: 8 (Biên chế: 2, HĐ: 6 (01 tạp vụ; 2 bảo vệ, 2 lao công, 1 NVTV)

Tổng số cán bộ quản lí (CBQL): 2

Sĩ số học sinh/lớp: 39 HS

Số lượng tổ/khối chuyên môn: 6, tổ văn phòng: 1

Tỷ lệ giáo viên/lớp: 1.4

*** Thông tin chi tiết: (phụ lục 1)**

2. Thực trạng đội ngũ giáo viên, nhân viên, cán bộ quản lý của nhà trường năm học 2022-2023

2.1. Về số lượng:

Số lượng / Đội ngũ	**Hiện có**	**Yêu cầu của CTGDPT 2018**		
		Thừa	Thiếu	Cần bổ sung
Cán bộ quản lý	02	0	0	0
Giáo viên	**20**	**0**	**09**	**09**
GV cơ bản	16	0	05	05
GV tổng phụ trách	0	0	01	01
GV chuyên biệt	**04**	**0**	**03**	**03**
Ngoại ngữ 1	01	0	01	01
Tin học và Công nghệ	01	0	0	0
Giáo dục thể chất	01	0	01	01
Nghệ thuật : Mỹ thuật	01	0	0	0
Âm nhạc	0	0	01	01
Nhân viên	03	0	01	01
Tổng	25	0	10	10

* Những môn học đảm bảo số lượng, cơ cấu, trình độ của đội ngũ thực hiện chương trình giáo dục phổ thông 2018 (CTGDPT 2018): Mĩ thuật, Tin học

*Những môn học chưa đảm bảo số lượng, cơ cấu, trình độ của đội ngũ thực hiện CTGDPT 2018:

- Môn cơ bản: 16 GV (Cần 21 GV, có 16 GV, thiếu 05 GV do 1 GV nghỉ biên chế độ thai sản).

- Môn Âm nhạc chưa có GV biên chế.

- Môn: Giáo dục thể chất, Tiếng Anh có 1GV/môn không dạy đủ hết các tiết phải hợp đồng GV nên không ổn định về đội ngũ.

2.2. Thực trạng đội ngũ giáo viên, nhân viên, cán bộ quản lý theo yêu cầu thực hiện chương trình giáo dục phổ thông 2018

2.1.1. Thực trạng đội ngũ giáo viên (Phụ lục II)

*** Những điểm mạnh:**

- 27/29 giáo viên đã có trình độ Đại học đáp ứng yêu cầu Luật giáo dục 2019, các đồng chí còn lại đang theo học nâng chuẩn.

*** Những điểm yếu:**

- Thiếu 02 GV cơ bản, 01 giáo viên so với chỉ tiêu được giao.

- Phải hợp đồng 6 GV cơ bản so với thực tế các lớp học (21 lớp) của nhà trường; 03 GVBM dạy các môn Tiếng Anh, Âm nhạc, GDTC.

- Giáo viên trẻ tiếp cận dạy học theo phát triển năng lực, kỹ năng sư phạm còn hạn chế.

2.2. 2. Thực trạng cán bộ quản lý (Phụ lục II)

- Có 2/2 đ/c GBQL trình độ thạc sĩ, có năng lực quản lí tốt, có khả năng hỗ trợ đồng nghiệp ở nhiều nội dung công tác quản lí. Đồng chí Hiệu trưởng bổ nhiệm lần đầu cần tiếp tục bồi dưỡng kĩ năng quản lí.

- 02 đồng chí CBQL có khả năng CNTT tốt.

2.2.3. Thực trạng đội ngũ nhân viên (Phụ lục II)

*** Điểm mạnh:**

- Đội ngũ nhân viên đảm bảo yêu cầu thực hiện CTGDPT 2018.

*** Hạn chế**: nhân viên thư viện biên chế chuyển trường.

2.3. Những cơ hội trong phát triển bồi dưỡng đội ngũ

Cán bộ quản lí có chuyên môn vững vàng, nhiệt tình trách nhiệm

Đội ngũ giáo viên nhiệt tình, có trách nhiệm, ứng dụng CNTT khá thành thạo. Đội ngũ TTCM có năng lực, tiếp cận nhanh với đổi mới.

Điều kiện về cơ sở vật chất đầy đủ, lãnh đạo địa phương quan tâm tới sự phát triển giáo dục.

Nhiều phụ huynh học sinh quan tâm, tích cực ủng hộ các hoạt động của nhà trường.

2.4. Những thách thức trong phát triển đội ngũ

Số lượng giáo viên còn thiếu so với định biên và thực tế cơ cấu nhà trường. CBQL, giáo viên chưa có nhiều kinh nghiệm ứng phó với truyền thông.

Yêu cầu ngày càng cao của phụ huynh học sinh đòi hỏi GV phải có chuyên môn giỏi, kĩ năng sư phạm tốt, công nghệ thông tin thành thạo.

Phải hợp đồng nhiều GVnên không ổn định đội ngũ. Đặc biệt các GV dạy bộ môn như tiếng Anh, Âm nhạc rất khó tìm GV hợp đồng.

Học sinh tăng động, tự kỉ (5 HS) có ảnh hưởng đến chất lượng giáo dục, đòi hỏi giáo viên phải có kĩ năng giáo dục trẻ đặc biệt. Trẻ bị ảnh hưởng về tâm lý sau thời gian nghỉ dịch dài.

PHHS sau đại dịch Covid- 19 ảnh nhiều về kinh tế.

3. Các vấn đề về phát triển đội ngũ giáo viên, nhân viên, cán bộ quản lý cần tập trung giải quyết trong năm học 2022-2023

3.1. Thực việc tuyển dụng hợp đồng bổ sung vào các vị trí còn thiếu như; 06 GV cơ bản, 01 GV Âm nhạc, 01 GV tiếng Anh, 01 GV giáo dục thể chất; 01 nhân viên thư viện.

3.2. Từng bước bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm, kĩ năng ứng phó với truyền thông và công nghệ thông tin cho giáo viên, nhân viên chưa đáp ứng yêu cầu công việc, nâng dần 30% số giáo viên, nhân viên đang ở mức đáp ứng công việc lên mức tốt.

3.3. Bồi dưỡng chuyên môn giáo viên đáp ứng chương trình GDPT 2018, hoàn thành bồi dưỡng các mo- dun trong tháng 9, 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. Mục tiêu về số lượng, cơ cấu

- Cần bổ sung giáo viên:

+ Giáo viên cơ bản: 04, Giáo viên Âm nhạc: 01.

+ Giáo viên TPT: 01

2. Mục tiêu chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên năm học 2022-2023 đáp ứng CT GDPT 2018 cấp tiểu học

2.1. Mục tiêu đối với giáo viên (tỉ lệ theo số liệu hiện có)

* Đánh giá theo chuẩn nghề nghiệp

Số GV được đánh giá	Đạt		Mức khá		Mức tốt	
	Số lượng	Tỉ lệ %	Số lượng	Tỉ lệ %	Số lượng	Tỉ lệ %
20	0	0	14	70	6	30

* Về trình độ đào tạo:

Tổng số GV	Trình độ đại học		Trình độ sau đai học	
	Số lượng	Tỉ lệ %	Số lượng	Tỉ lệ %
29	28	96,5	0	0

* Kết quả đánh giá viên chức, người lao động cuối năm:

Số GV được đánh giá	HT nhiệm vụ		HT tốt nhiệm vụ		HT XS nhiệm vụ	
	Số lượng	Tỉ lệ %	Số lượng	Tỉ lệ %	Số lượng	Tỉ lệ %
38	1		37		6	

* Mục tiêu năng lực giáo viên đáp ứng yêu cầu CTGDPT 2018:

Tổng số GV	GV đáp ứng tốt		GV có thể hỗ trợ đồng nghiệp thực hiện	
	Số lượng	Tỉ lệ %	Số lượng	Tỉ lệ %
29	20	68,9	9	31.1

2.2. Mục tiêu đối với nhân viên

- Về trình độ đào tạo:

Tổng số NV	Trình độ đại học		Trình độ sau đai học	
	Số lượng	Tỉ lệ %	Số lượng	Tỉ lệ %
4	2	50	0	0

- Kết quả đánh giá viên chức, NLĐ hàng năm:

Số NV được đánh giá	HT nhiệm vụ		HT tốt nhiệm vụ		HT XS nhiệm vụ	
	Số lượng	Tỉ lệ %	Số lượng	Tỉ lệ %	Số lượng	Tỉ lệ %
38	1	2.6	32	84.3	5	13.1

2.3. Mục tiêu đối với CBQL

- Đánh giá chuẩn hiệu trưởng cơ sở giáo dục phổ thông

Số CBQL được đánh giá	Mức khá		Mức tốt	
	Số lượng	Tỉ lệ %	Số lượng	Tỉ lệ %
2	2	100	0	0

- Về trình độ đào tạo: 2/2 (100%) đạt trình độ ĐH

- Kết quả đánh giá viên chức hàng năm: 2/2 (100%) hoàn thành tốt nhiệm vụ trở lên.

- Mục tiêu năng lực CBQL đáp ứng yêu cầu CTGDPT 2018:

Tổng số CBQL	CBQL đáp ứng tốt		CBQL có thể hỗ trợ đồng nghiệp	
	Số lượng	Tỉ lệ %	Số lượng	Tỉ lệ %
2	2	100	2	100

IV. GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN

1. Nhóm giải pháp phát triển số lượng, cơ cấu đội ngũ GV, NV, CBQL

Hợp đồng thêm 4 GVCB, 1GV thể dục, 1 GV Âm nhạc, 1 GV tiếng Anh; 01 nhân viên thư viện; 01 nhân viên tạp vụ văn phòng.

2. Nhóm giải pháp phân công sử dụng GV, NV, CBQL

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.

Lớp 1; 2; 3 : Phân công giáo viên có năng lực chuyên môn nghiệp vụ và đã hoàn thành bồi dưỡng chương trình, sách giáo khoa lớp 1;2;3 Chương trình GDPT 2018.

Lớp 4, 5: hàng năm có sự lựa chọn, dự kiến những giáo viên tham gia bồi dưỡng theo lộ trình nhằm thực hiện có hiệu quả Chương trình GDPT 2018;

Phân công các GV tham gia triển khai hoạt động trải nghiệm (GVCN, Tổng phụ trách đội, GV Âm nhạc, Mỹ thuật, GDTC…)

Bổ nhiệm các giáo viên có đủ phẩm chất, năng lực chuyên môn, năng lực lãnh đạo làm tổ trưởng chuyên môn các tổ.

Phân bổ các giáo viên cốt cán, có khả năng hỗ trợ đồng nghiệp thực hiện chương trình GDPT 2018 về các tổ.

Phân bổ đồng đều các giáo viên trẻ, có kĩ năng công nghệ thông tin tốt và các giáo viên lớn tuổi, khả năng CNTT còn hạn chế…vào các khối để cùng nhau hỗ trợ hoạt động giảng dạy.

Đảm bảo đúng vị trí việc làm, phát huy năng lực sở trường GV.

(Phụ lục 3- Phân công nhiệm vụ GV,NV)

3. Nhóm giải pháp đào tạo, bồi dưỡng

Cử GV, NV đi học tập nâng cao trình độ theo lộ trình hướng dẫn tại Nghị định số 71/2020/NĐ-CP

Triển khai hoạt động bồi dưỡng phát triển năng lực nghề nghiệp cho GV, NV, CBQL đáp ứng yêu cầu triển khai CTGDPT 2018 trên cơ sở khảo sát nhu cầu, yêu cầu thực tiễn qua chương trình bồi dưỡng thường xuyên (có kế hoạch riêng)

Cử 100% giáo viên, nhân viên tham gia các lớp tập huấn chuên môn, bồi dưỡng thường xuyên theo quy định của các cấp tổ chức. Bồi dưỡng hoàn thành các Mô- dun đăng kí đúng tiến độ thời gian.

Nhà trường xây dựng kế hoạch mời các chuyên gia, giảng viên về bồi dưỡng giáo viên hàng năm như sau (*phụ lục IV)*

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,

Xây dựng đội ngũ GV, NV, CBQL cốt cán; 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 còn hạn chế để giáo viên tự thực hiện giờ dạy theo yêu cầu CTGDPT 2018;

Cử GV, NV, CBQL tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng; học tập nâng cao trình độ theo lộ trình hướng dẫn tại Nghị định số 71/2020/NĐ-CP;

Triển khai hoạt động bồi dưỡng phát triển năng lực nghề nghiệp cho GV, NV, CBQL đáp ứng yêu cầu triển khai CTGDPT 2018 trên cơ sở khảo sát nhu cầu, yêu cầu thực tiễn;

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; tổ chức các buổi tập huấn CNTT hướng dẫn GV giảng dạy online hiệu quả.

Tăng cường công tác giao lưu, chia sẻ tham gia sinh hoạt chuyên môn giữa các đơn vị trường trong quận;

Tổ chức các giờ dạy minh họa, các chuyên đề theo nhu cầu của đội ngũ nhằm giải quyết những vướng mắc, khó khăn khi thực hiện chương trình GDPT 2018…ưu tiên các chuyên đề khối 1,2,3 (thực hiện chương trình phổ thông 2018), các chuyên đề dạy học online.

4. Nhóm giải pháp tạo động lực làm việc cho đội ngũ GV, NV, CBQL

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 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, CBQL;

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

Quan tâm bồi dưỡng giới thiệu nguồn quy hoạch cán bộ quản lí tại trường.

Chia sẻ những cách làm hay để đội ngũ học tập và tôn vinh cá nhân tiêu biểu, ghi nhận sự cố gắng của GVNV dù là nhỏ.

Nắm vững hoàn cảnh của từng giáo viên, nhân viên, phối hợp với công đoàn tạo điều kiện cho giáo viên nhân viên được chia sẻ trong tập thể, khích lệ lòng tự trọng nghề nghiệp.

5. Nhóm giải pháp kiểm tra, đánh giá kết quả làm việc của GV, NV, CBQL

Xây dựng tiêu chí thi đua cụ thể gửi giáo viên thống nhất ngay từ Hội nghị viên chức đầu năm.

Hàng tháng đánh giá giáo viên gắn với nhiệm vụ được phân công, thông báo công khai trong buổi họp HĐSP.

Đánh giá khách quan, góp ý chia sẻ chân thành, ghi nhận sự cố gắng của

giáo viên, tư vấn cách làm hiệu quả bằng kinh nghiệm của cán bộ, giáo viên đã thực hiện nhiều năm.

Giới thiệu gương điển hình tiên tiến khen thưởng kịp thời, đề xuất khen thưởng các cấp theo đúng quy định, công khai trên cổng thông tin điện tử nội bộ nhà trường.

V. PHÂN BỔ NGUỒN LỰC THỰC HIỆN KẾ HOẠCH

1. Nguồn lực

Hàng năm hiệu trưởng tham mưu với cấp trên đề xuất bổ sung biên chế và hợp đồng lao động theo vị trí việc làm để có đội ngũ đủ về số lượng, cơ cấu.

Tăng cường công tác bồi dưỡng nâng cao chất lượng đáp ứng thực hiện chương trình GDPT 2018.

2. Kinh phí thực hiện

Xây dựng dự toán ngân sách, dự kiến các nguồn lực huy động tài chính phục vụ cho các hoạt động phát triển nhà trường.

Dự toán kinh phí chi cho các hoạt động nhằm thực hiện các giải pháp phát triển đội ngũ đáp ứng thực hiện chương trình GDPT 2018.

Xây dựng Quy chế chi tiêu nội bộ rõ nguồn kinh phí liên kết đối tác dành cho công tác bồi dưỡng đội ngũ.

3. Cơ sở vật chất, Thiết bị dạy học

Bổ sung đồ dùng, thiết bị dạy học theo lộ trình đến năm 2025 đáp ứng thực hiện có hiệu quả chương trình GDPT 2018.

Bổ sung thêm trang thiết bị, đầu tư sách duy trì thư viện xuất sắc, hàng năm bổ sung theo số lượng tiêu chuẩn của thư viện và chỉ tiêu ngân sách được giao.

Họp Hội đồng trường thực hiện rà soát thiết bị, thực hiện mua sắm số lớp tăng hàng năm, tổ chức bình chọn SGK theo quy trình, chọn sách tham khảo phù hợp với nhu cầu thực tiễn và nguồn ngân sách của đơn vị.

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

1. Trách nhiệm của Hiệu trưởng

Xây dựng kế hoạch, tổ chức thực hiện đảm bảo đội ngũ phù hợp với các hoạt động chung của nhà trường.

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

Phân công nhiệm vụ cho các cá nhân, đoàn thể cùng hỗ trợ và phối kết hợp thực hiện thực hiện.

Tổ chức kiểm tra giám sát thực hiện nhiệm vụ của giáo viên nhân viên toàn trường, động viên khích lệ tạo động lực phấn đấu cho đội ngũ.

Thực hiện đánh giá, điều chỉnh kế hoạch phù hợp với thực tiễn.

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, năng lực của GV,NV

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

3. Trách nhiệm của tổ trưởng chuyên môn

Xây dựng kế hoạch của tổ, trình Hiệu trưởng phê duyệt.

Triển khai kế hoạch của tổ, điều chỉnh và báo cáo đề xuất giải quyết những vấn đề vướng mắc với ban giám hiệu.

Bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ cho GV trong tổ theo kế hoạch

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

Thực hiện nhiệm vụ phân công của BGH

4. Các lực lượng tham gia

Thực hiện nhiệm vụ theo sự phân công của Ban giám hiệu

Tích cực tham gia các hoạt động tự bồi dưỡng năng lực cá nhân

Thực hiện theo đúng quy chế làm việc của nhà trường

Báo cáo những bất thường trong nhiệm vụ với BGH để được giải quyết

Theo dõi tiến độ triển khai của tổ, tham mưu những biện pháp tích cực trong quá trình triển khai nhiệm vụ cá nhân

Phối hợp với đồng nghiệp hoàn thành tốt nhiệm vụ.

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 đáp ứng yêu cầu công việc…

Trên đây là kế hoạch phát triển đội ngũ năm học 2022-2023 và giai đoạn của Trường Tiểu học Lý Thường Kiệt. Đề nghị CBQL, GV, NV có liên quan tổ chức thực hiện nghiêm túc, đúng theo kế hoạch của nhà trường đã đề ra. Mọi vướng mắc trong quá trình thực hiện, các bộ phận trao đổi với BGH để được hướng dẫn giải quyết./.

Nơi nhận:
- PGD&ĐT quận (để b/c)
- GV, NV toàn trường (để t/h)
- Lưu HS

HIỆU TRƯỞNG

(Đã ký)

Nguyễn Thuý Hà