

Số: /KH-UBND

Hưng Yên, ngày tháng năm 2026

KẾ HOẠCH

Phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục tại cơ sở giáo dục, giáo dục nghề nghiệp công lập trên địa bàn tỉnh Hưng Yên giai đoạn 2025-2030, tầm nhìn đến năm 2045

Thực hiện Nghị quyết số 71-NQ/TW ngày 22/8/2025 của Bộ Chính trị về đột phá phát triển giáo dục và đào tạo; Nghị quyết số 281/NQ-CP ngày 15/9/2025 của Chính phủ; Kế hoạch số 09-KH/TU ngày 23/10/2025 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy thực hiện Nghị quyết số 71-NQ/TW ngày 22/8/2025 của Bộ Chính trị về đột phá phát triển giáo dục và đào tạo; Kế hoạch số 161/KH-UBND ngày 31/12/2025 của Ủy ban nhân dân tỉnh Hưng Yên thực hiện Nghị quyết số 281/NQ-CP ngày 15/9/2025 của Chính phủ ban hành Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết số 71-NQ/TW ngày 22/8/2025 của Bộ Chính trị về đột phá phát triển giáo dục và đào tạo, Ủy ban nhân dân tỉnh ban hành Kế hoạch phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục tại cơ sở giáo dục, giáo dục nghề nghiệp công lập trên địa bàn tỉnh Hưng Yên giai đoạn 2025-2030, tầm nhìn đến năm 2045 như sau:

I. MỤC ĐÍCH, YÊU CẦU

1. Mục đích

Cụ thể hóa và triển khai thực hiện hiệu quả các nhiệm vụ, giải pháp xây dựng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục theo hướng hiện đại, đồng bộ, đủ về số lượng và đảm bảo chất lượng.

Xác định đây là nhiệm vụ trọng tâm, tạo động lực để phát triển, là nhiệm vụ then chốt, tạo bước đột phá trong phát triển giáo dục và đào tạo của tỉnh tạo nền tảng vững chắc để phát triển ngành giáo dục tỉnh Hưng Yên đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045.

2. Yêu cầu

Việc triển khai phải bài bản, quyết liệt, gắn với trách nhiệm của người đứng đầu cơ sở giáo dục.

Các chính sách phải có tính đột phá, vượt trội nhằm thu hút và giữ chân người tài. Các giải pháp thực hiện phải đồng bộ, khả thi, có lộ trình rõ ràng, bám sát định hướng phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh và chiến lược phát triển giáo dục quốc gia.

Các ngành, các cấp chính quyền và thủ trưởng các cơ quan, đơn vị, căn cứ nhiệm vụ tại Kế hoạch này chỉ đạo xây dựng, cụ thể hóa thành kế hoạch hằng năm của đơn vị mình, tổ chức triển khai thực hiện có trách nhiệm và hiệu quả.

II. MỤC TIÊU

1. Mục tiêu đến năm 2030

- Đội ngũ nhà giáo đảm bảo đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu và 100% đạt chuẩn trình độ đào tạo theo quy định trong đó phân đầu đạt trình độ trên chuẩn đào tạo theo từng cấp học, bậc học như sau: 10% trở lên ở cấp Tiểu học, 15% trở lên ở cấp Trung học cơ sở, 30% trở lên ở cấp Trung học phổ thông.

- Nâng cao năng lực ngoại ngữ (tiếng Anh) và năng lực công nghệ, trí tuệ nhân tạo (AI) cho đội ngũ giáo viên phổ thông.

- 100% nhà giáo trong các cơ sở giáo dục nghề nghiệp được bồi dưỡng kỹ năng nghề, cập nhật công nghệ, thiết bị đào tạo mới.

- 100% cán bộ quản lý được bồi dưỡng, cập nhật kiến thức về quản lý giáo dục, quản trị nhà trường và chuyển đổi số.

- Hoàn thành sắp xếp hệ thống các cơ sở giáo dục và giáo dục nghề nghiệp theo hướng tinh gọn, hiệu quả.

2. Mục tiêu đến năm 2035

- Chuẩn hóa đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý theo vị trí việc làm.

- 100% cán bộ quản lý được bồi dưỡng năng lực quản trị hiện đại, văn hóa chất lượng.

- Chuẩn hóa đội ngũ giáo viên ngoại ngữ theo tiêu chuẩn quốc tế.

3. Tầm nhìn đến năm 2045

- Phân đầu đưa Hưng Yên trở thành một trong 5 địa phương dẫn đầu cả nước về giáo dục và đào tạo. Trọng tâm là xây dựng đội ngũ nhà giáo đáp ứng yêu cầu đổi mới, sáng tạo trong dạy và học, có năng lực hội nhập quốc tế sâu rộng và làm chủ công nghệ.

- Tập trung nguồn lực xây dựng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục đạt trình độ chuyên môn cao, phong cách quản trị hiện đại. Phân đầu đưa các chỉ số về năng lực sư phạm, ngoại ngữ và nghiên cứu khoa học đạt mức tiên tiến, tiệm cận với các tiêu chuẩn giáo dục của khu vực và thế giới nhằm tạo ra một môi trường học tập đạt chuẩn quốc gia, người học được tiếp cận với những giá trị tri thức hiện đại nhất ngay tại địa phương.

III. NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP CHỦ YẾU

1. Rà soát, quy hoạch và phát triển đội ngũ

- Thực hiện rà soát, thống kê chi tiết và đánh giá khách quan về số lượng, cơ cấu bộ môn và của đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục ở tất cả các cấp học. Thực hiện phân cấp mạnh mẽ, giao thẩm quyền cho Giám đốc Sở Giáo dục và Đào tạo chủ trì tuyển dụng, tiếp nhận nhà giáo, cán bộ quản lý cho các cơ sở giáo dục công lập từ mầm non đến THPT, trung tâm GDNN-GDTX và các trường chuyên biệt trên địa bàn toàn tỉnh đảm bảo các quy định hiện hành.

- Chủ động xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ mang tính chiến lược, có lộ trình thực hiện cụ thể cho từng cấp học và ngành nghề đào tạo. Quy hoạch phải gắn liền với dự báo quy mô trường lớp, biến động dân số và nhu cầu thực tiễn của địa phương theo từng giai đoạn. Đặc biệt chú trọng bồi dưỡng đội ngũ kế cận, chuyên gia đầu ngành và nhân lực trong các lĩnh vực mũi nhọn đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa.

- Thiết lập cơ chế phối hợp chặt chẽ, bảo đảm sự cân đối hài hòa giữa công tác đào tạo, tuyển dụng và sử dụng. Đổi mới phương thức tuyển dụng theo hướng cạnh tranh, công khai; đồng thời thực hiện chính sách đãi ngộ để thu hút, giữ chân nhà giáo giỏi, tâm huyết.

2. Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực

- Triển khai lộ trình nâng trình độ chuẩn đào tạo của giáo viên theo Nghị định số 311/2025/NĐ-CP của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 71/2020/NĐ-CP ngày 30/6/2020 của Chính phủ quy định lộ trình thực hiện nâng trình độ chuẩn được đào tạo của giáo viên mầm non, tiểu học, trung học cơ sở.

- Thiết lập hệ thống đào tạo, bồi dưỡng định kỳ nhằm cập nhật các phương pháp giáo dục tiên tiến và kỹ năng sư phạm hiện đại. Tập trung vào việc đổi mới phương thức truyền đạt, kỹ năng quản trị lớp học linh hoạt và các mô hình dạy học tích hợp (STEM/STEAM). Chú trọng bồi dưỡng chuyên sâu cho đội ngũ giáo viên các môn năng khiếu, nghệ thuật nhằm đáp ứng yêu cầu triển khai mô hình giáo dục tích hợp (STEAM/STEAM) và phát triển toàn diện đức, trí, thể, mỹ cho người học. Định kỳ tổ chức các lớp cập nhật phương pháp giảng dạy nghệ thuật hiện đại, gắn với chuyển đổi số và phát huy bản sắc văn hóa địa phương.

- Đẩy mạnh bồi dưỡng chuyên sâu về ứng dụng công nghệ thông tin và chiến lược chuyển đổi số toàn diện trong giáo dục, giúp giáo viên làm chủ các nền tảng dạy học trực tuyến, công cụ trí tuệ nhân tạo (AI) hỗ trợ giảng dạy và hệ thống học liệu số, ứng dụng mạnh mẽ AI trong quản lý lớp học thông minh và cá nhân hóa việc giảng dạy. Nâng cao năng lực quản trị cho cán bộ quản lý thông qua việc khai thác dữ liệu lớn (Big Data) để ra quyết định, vận hành trường học thông minh và tối ưu hóa quy trình quản lý hành chính.

- Thực hiện Kế hoạch đưa tiếng Anh trở thành ngôn ngữ thứ hai trong trường học thông qua việc bồi dưỡng nâng cao năng lực ngoại ngữ cho giáo viên ở tất cả các cấp học, đảm bảo đội ngũ giáo viên ngoại ngữ đạt trình độ chuẩn quốc tế, đủ khả năng giảng dạy các môn khoa học bằng tiếng Anh. Mở rộng các chương trình liên kết, cử giảng viên, giáo viên đi đào tạo, nghiên cứu tại nước ngoài từ nguồn ngân sách tỉnh.

- Triển khai các cơ chế đặc thù nhằm khuyến khích và hỗ trợ tối đa về kinh phí, thời gian cho nhà giáo, cán bộ quản lý theo học các chương trình sau đại học. Ưu tiên đào tạo các chuyên ngành mũi nhọn, các ngành nghề đang thiếu hụt theo định hướng phát triển công nghiệp hóa - hiện đại hóa của tỉnh Hưng Yên. Xây

dựng cơ chế thu hút chuyên gia, người có kỹ năng nghề cao, nghệ nhân tham gia giảng dạy tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp.

- Bồi dưỡng năng lực tổ chức dạy học 2 buổi/ngày, giáo dục STEM và kỹ năng giáo dục hòa nhập cho giáo viên tiểu học.

3. Phát triển đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục

- Chú trọng tổ chức các chương trình đào tạo chuyên sâu về quản trị nhà trường hiện đại và quản lý chiến lược cho đội ngũ cán bộ chủ chốt. Trọng tâm là trang bị kỹ năng lập kế hoạch dài hạn, khả năng thích ứng với sự thay đổi và áp dụng các tiêu chuẩn quản lý chất lượng giáo dục tiên tiến.

- Nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, lý luận chính trị cho đội ngũ cán bộ quản lý. Nâng cao năng lực dẫn dắt chuyển đổi số cho cán bộ quản lý, ưu tiên bồi dưỡng kỹ năng quản trị chiến lược dựa trên nền tảng trí tuệ nhân tạo (AI) và dữ liệu lớn để tối ưu hóa nguồn lực và nâng cao hiệu quả điều hành cơ sở giáo dục.

- Tăng cường bồi dưỡng kỹ năng hội nhập quốc tế và trình độ tiếng Anh cho đội ngũ cán bộ quản lý, đáp ứng yêu cầu mở rộng hợp tác, liên kết đào tạo với các tổ chức giáo dục uy tín trong và ngoài nước.

- Xây dựng lộ trình phát triển và phê duyệt quy hoạch đội ngũ kế cận bài bản cho từng giai đoạn. Thực hiện cơ chế luân chuyển, bố trí cán bộ đảm bảo khoa học, khách quan, dựa trên nguyên tắc “đúng người, đúng việc, đúng năng lực” và đảm bảo các quy định hiện hành.

4. Nghiên cứu ban hành chính sách thu hút, đãi ngộ đối với nhà giáo

- Thực hiện đầy đủ, kịp thời và minh bạch các chế độ, chính sách tiền lương, phụ cấp ưu đãi, bảo hiểm và các chế độ đãi ngộ khác đối với nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục theo đúng quy định của Nhà nước.

- Chủ động nghiên cứu, tham mưu và đề xuất ban hành các chính sách đãi ngộ đặc thù mang tính đột phá của tỉnh Hưng Yên để thu hút các nhà khoa học, chuyên gia đầu ngành và nhân lực chất lượng cao về công tác, góp phần nâng tầm vị thế giáo dục tỉnh nhà. Có cơ chế ưu tiên thu hút đối với giáo viên các môn học chuyên biệt (Tiếng Anh, Tin học, Nghệ thuật) ở cấp tiểu học.

- Xây dựng cơ chế khen thưởng đột xuất và thường xuyên đảm bảo công bằng, khách quan nhằm vinh danh kịp thời những cá nhân có thành tích xuất sắc, có công trình nghiên cứu giá trị hoặc sáng kiến đổi mới hiệu quả trong giảng dạy và quản trị.

5. Tăng cường kiểm tra, đánh giá

Đổi mới công tác đánh giá nhà giáo, cán bộ quản lý theo chuẩn nghề nghiệp. Thực hiện đánh giá dựa trên bộ tiêu chuẩn nghề nghiệp đã được ban hành, tập trung vào các nhóm năng lực cốt lõi: đạo đức nghề nghiệp, năng lực chuyên môn, kỹ năng sư phạm và năng lực ngoại ngữ - tin học. Gắn kết quả đánh giá với công tác đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm và sử dụng.

6. Rà soát, sắp xếp đơn vị sự nghiệp

- Tiếp tục rà soát, sắp xếp mạng lưới cơ sở giáo dục để đảm bảo đáp ứng tốt nhất nhu cầu học tập của học sinh trên địa bàn, gắn với việc đảm bảo điều kiện dạy học 2 buổi/ngày.

- Có cơ chế ưu tiên bố trí quỹ đất và kinh phí xây dựng nhà công vụ, tạo điều kiện thuận lợi cho nhà giáo ở xa yên tâm công tác.

IV. KINH PHÍ THỰC HIỆN

Kinh phí thực hiện kế hoạch được bảo đảm từ nguồn ngân sách nhà nước theo phân cấp ngân sách hiện hành; nguồn vốn lồng ghép trong các chương trình mục tiêu quốc gia, các chương trình, kế hoạch, dự án có liên quan; nguồn lực xã hội hóa và các nguồn kinh phí hợp pháp khác theo quy định của pháp luật.

V. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Sở Giáo dục và Đào tạo

- Chủ trì triển khai kế hoạch theo chức năng, nhiệm vụ được giao. Tham mưu UBND tỉnh ban hành hoặc ban hành các văn bản hướng dẫn, kế hoạch chi tiết hằng năm và từng giai đoạn.

- Tổng hợp, phân tích số liệu về quy mô, cơ cấu đội ngũ nhà giáo để dự báo nhu cầu tuyển dụng và đào tạo sát với thực tiễn phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh.

- Nghiên cứu đề xuất các cơ chế hỗ trợ đặc thù (ngoài quy định của Trung ương) nhằm thu hút giáo viên giỏi và hỗ trợ nhà giáo công tác tại tỉnh.

- Tổ chức các chương trình đào tạo đạt chuẩn và trên chuẩn cho giáo viên theo lộ trình; đặc biệt tập trung bồi dưỡng năng lực số và kỹ năng đổi mới sáng tạo. Triển khai các lớp cập nhật kiến thức quản trị trường học hiện đại, năng lực quản lý và điều hành công tác chuyển đổi số cho đội ngũ cán bộ quản lý. Phối hợp với các trường đại học sư phạm và các tổ chức giáo dục uy tín để thực hiện các khóa bồi dưỡng chuyên sâu cho đội ngũ cán bộ, giáo viên cốt cán.

- Chủ trì hướng dẫn thực hiện các quy trình về tuyển dụng, điều động, bổ nhiệm và thực hiện các chế độ, chính sách tiền lương, phụ cấp, ưu đãi đối với nhà giáo theo quy định hiện hành.

- Phối hợp với Sở Nội vụ xác định chỉ tiêu, tổ chức tuyển dụng giáo viên đảm bảo đủ số lượng và đồng bộ về cơ cấu bộ môn.

- Triển khai hệ thống đánh giá nhà giáo theo chuẩn nghề nghiệp gắn với hiệu quả công việc thực tế và chuyển đổi số trong quản lý hồ sơ.

- Tham mưu việc bố trí, điều động nhà giáo giữa các cơ sở giáo dục để khắc phục tình trạng thừa - thiếu cục bộ.

- Hướng dẫn, kiểm tra, đánh giá việc thực hiện tại các cơ sở giáo dục. Tăng cường kiểm tra việc thực hiện chế độ chính sách và công tác quản lý đội ngũ tại các cơ sở giáo dục.

- Định kỳ sơ kết, tổng kết tình hình thực hiện kế hoạch, kịp thời báo cáo UBND tỉnh và Bộ Giáo dục và Đào tạo để điều chỉnh các mục tiêu phù hợp.

2. Sở Nội vụ

Phối hợp với Sở Giáo dục và Đào tạo rà soát, xác định chỉ tiêu biên chế đối với cấp mầm non, tiểu học và trung học cơ sở, đảm bảo nguồn lực nhân sự đủ về số lượng và đồng bộ về cơ cấu bộ môn cho các cơ sở giáo dục.

Phối hợp với Sở Giáo dục và Đào tạo hướng dẫn thực hiện các quy trình về tuyển dụng, điều động, bổ nhiệm và thực hiện các chế độ, chính sách tiền lương, phụ cấp, ưu đãi đối với nhà giáo theo quy định hiện hành.

Tham mưu hoàn thiện các quy định về vị trí việc làm và tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp đối với nhà giáo.

3. Sở Tài chính

Chủ trì, phối hợp với các cơ quan, đơn vị, địa phương căn cứ khả năng cân đối ngân sách tham mưu báo cáo Ủy ban nhân dân tỉnh bố trí kinh phí thực hiện Kế hoạch theo quy định của Luật ngân sách nhà nước và pháp luật hiện hành.

Hướng dẫn, kiểm tra và giám sát việc quản lý, sử dụng và quyết toán kinh phí theo đúng quy định của Luật Ngân sách nhà nước.

Phối hợp thẩm định các đề án, dự án có liên quan đến nguồn vốn phát triển nhân lực ngành giáo dục.

4. Sở Khoa học và Công nghệ

Hỗ trợ đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin và chuyển đổi số trong quản lý hồ sơ nhà giáo, triển khai các nền tảng học tập trực tuyến (E-learning) phục vụ công tác bồi dưỡng thường xuyên.

5. UBND các xã, phường

- Chỉ đạo các cơ sở giáo dục thuộc phạm vi quản lý trực tiếp hoặc đóng trên địa bàn nghiêm túc thực hiện kế hoạch phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục.

- Phối hợp chặt chẽ với các nhà trường trong việc bảo đảm an ninh trật tự, tạo môi trường sư phạm an toàn, lành mạnh để giáo viên an tâm thực hiện nhiệm vụ được giao.

- Tích cực thực hiện công tác xã hội hóa giáo dục, huy động các nguồn lực hợp pháp từ cộng đồng và doanh nghiệp địa phương để hỗ trợ trang thiết bị dạy học, cải thiện điều kiện làm việc cho nhà giáo.

- Đẩy mạnh công tác tuyên truyền, kịp thời khen thưởng, biểu dương các gương điển hình tại địa phương nhằm nâng cao vị thế và uy tín của nghề giáo trong cộng đồng dân cư.

- Thực hiện chế độ báo cáo định kỳ về tình hình triển khai, các kết quả đạt được và những vướng mắc phát sinh tại địa phương gửi Sở Giáo dục và Đào tạo để tổng hợp, báo cáo UBND tỉnh.

6. Các trường cao đẳng, đại học công lập trên địa bàn tỉnh

Căn cứ chức năng, nhiệm vụ được giao phối hợp với Sở Giáo dục và Đào tạo xây dựng Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đạt chuẩn trình độ được đào tạo, nâng cao trình độ lý luận chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ ... cho đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên các cấp học.

VI. TỔNG KẾT, ĐÁNH GIÁ

Đánh giá sơ kết giữa kỳ vào năm 2028.

Tổng kết giai đoạn 2025–2030; xây dựng định hướng phát triển giai đoạn tiếp theo đến năm 2045.

Trong quá trình tổ chức thực hiện Kế hoạch, nếu có khó khăn, vướng mắc cần sửa đổi, bổ sung cập nhật nội dung, chỉ tiêu cụ thể thuộc Kế hoạch này, các sở, ngành chủ động đề xuất, báo cáo Ủy ban nhân dân tỉnh (qua Sở Giáo dục và Đào tạo tổng hợp) để xem xét, quyết định./.

Nơi nhận:

- Chủ tịch, các PCT UBND tỉnh;
- Các Sở, ban, ngành, đoàn thể tỉnh;
- Các trường CĐ, ĐH công lập trên địa bàn tỉnh;
- UBND các xã, phường;
- Lãnh đạo VP UBND tỉnh;
- Lưu: VT, KGVX^{PH}.

TM. ỦY BAN NHÂN DÂN
KT. CHỦ TỊCH
PHÓ CHỦ TỊCH

Phạm Văn Nghiêm