

Số: /KH-SGDĐT

Thái Nguyên, ngày tháng 4 năm 2026

## KẾ HOẠCH

**Triển khai thực hiện Kế hoạch số 128/KH-UBND ngày 01/4/2026 của UBND tỉnh Thái Nguyên về thực hiện Quyết định số 470/QĐ-TTg ngày 24/3/2026 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án “Phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số trong cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập giai đoạn 2026-2030, định hướng đến năm 2035” trong ngành Giáo dục**

Căn cứ Kế hoạch số 128/KH-UBND ngày 01/4/2026 của UBND tỉnh Thái Nguyên về thực hiện Quyết định số 470/QĐ-TTg ngày 24/3/2026 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án “Phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số trong cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập giai đoạn 2026-2030, định hướng đến năm 2035”,

Sở Giáo dục và Đào tạo xây dựng Kế hoạch triển khai thực hiện các nhiệm vụ được giao trong ngành Giáo dục như sau:

### I. MỤC ĐÍCH, YÊU CẦU

#### 1. Mục đích

- Triển khai kịp thời nội dung Kế hoạch số 128/KH-UBND ngày 01/4/2026 của UBND tỉnh Thái Nguyên về thực hiện Quyết định số 470/QĐ-TTg ngày 24/3/2026 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án “Phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số trong cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập giai đoạn 2026-2030, định hướng đến năm 2035” trong toàn ngành Giáo dục.

- Nâng cao tỷ lệ, số lượng, chất lượng và bảo đảm cơ cấu hợp lý đội ngũ viên chức là người dân tộc thiểu số trong các cơ sở giáo dục; đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới, góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước.

- Xây dựng, phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục là người dân tộc thiểu số có phẩm chất, năng lực, uy tín, trình độ chuyên môn, kỹ năng quản lý, đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo; đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa, chuyển đổi số và hội nhập quốc tế; đảm bảo tính kế thừa, phát triển lâu dài.

- Gắn việc phát triển đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục là người dân tộc thiểu số với nhiệm vụ phát triển giáo dục vùng đồng bào dân tộc thiểu số, miền núi, xây dựng khối đại đoàn kết dân tộc; góp phần nâng cao chất lượng giáo

dục; góp phần giữ vững ổn định chính trị - xã hội, đảm bảo quốc phòng, an ninh và thúc đẩy phát triển bền vững vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi.

## **2. Yêu cầu**

- Tăng cường sự lãnh đạo của cấp ủy Đảng, sự quản lý thống nhất của chính quyền; phát huy vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu đơn vị trong tổ chức triển khai thực hiện Kế hoạch.

- Việc phát triển đội ngũ viên chức là người dân tộc thiểu số phải gắn chặt với quy hoạch phát triển giáo dục, nhu cầu sử dụng nhân lực; bảo đảm đồng bộ, liên thông giữa các khâu tạo nguồn, tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, bổ nhiệm và chính sách đãi ngộ.

- Thực hiện đúng các quy định của pháp luật, bảo đảm công khai, minh bạch, khách quan, công bằng; chú trọng ưu tiên phát triển nguồn nhân lực là người dân tộc tại chỗ, nhất là ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn.

- Tăng cường kiểm tra, giám sát, đánh giá việc thực hiện; kịp thời phát hiện, tháo gỡ khó khăn, vướng mắc; lấy kết quả thực hiện các mục tiêu, chỉ tiêu của Kế hoạch làm tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của địa phương, đơn vị và người đứng đầu.

## **II. MỤC TIÊU**

### **1. Mục tiêu chung**

Phát triển đội ngũ viên chức là người dân tộc thiểu số trong ngành Giáo dục và Đào tạo bảo đảm về số lượng, chất lượng và cơ cấu hợp lý; đủ phẩm chất, uy tín, năng lực, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, năng lực quản lý, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục; góp phần nâng cao chất lượng giáo dục vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi.

### **2. Mục tiêu cụ thể**

- Phấn đấu đến năm 2030 và định hướng đến năm 2035, bảo đảm tỷ lệ viên chức là người dân tộc thiểu số trong các cơ sở giáo dục phù hợp với cơ cấu dân số và yêu cầu phát triển của địa phương; từng bước tăng tỷ lệ viên chức là người dân tộc thiểu số giữ chức vụ quản lý tại các cơ sở giáo dục.

- Quan tâm phát triển người dân tộc thiểu số là nữ; phát triển đội ngũ giáo viên dạy tiếng dân tộc thiểu số, góp phần giữ gìn và phát huy bản sắc văn hóa dân tộc.

- Phấn đấu đến năm 2030 đạt 80% và đến năm 2035 có 100% viên chức là người dân tộc thiểu số được đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, lý luận chính trị, kỹ năng nghề nghiệp, kỹ năng số, đáp ứng yêu cầu vị trí việc làm.

## **III. NHIỆM VỤ, GIẢI PHÁP**

### **1. Hoàn thiện cơ chế, chính sách**

- Tham gia rà soát, đề xuất hoàn thiện các cơ chế, chính sách hỗ trợ trong giáo dục, đào tạo đối với học sinh, sinh viên người dân tộc thiểu số; các chính

sách liên quan đến đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục là người dân tộc thiểu số.

- Xác định rõ trách nhiệm của người đứng đầu các đơn vị trong việc tổ chức thực hiện các mục tiêu phát triển đội ngũ theo Kế hoạch; lấy kết quả thực hiện các chỉ tiêu quan trọng để đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ hằng năm của người đứng đầu đơn vị.

## **2. Tạo nguồn, tuyển dụng, sử dụng cán bộ, giáo viên**

- Gắn công tác tạo nguồn giáo viên là người dân tộc thiểu số với quy hoạch phát triển giáo dục của tỉnh; chú trọng phát hiện, bồi dưỡng nguồn nhân lực tại chỗ, nhất là ở vùng đồng bào dân tộc thiểu số, miền núi và vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn.

- Chủ trì, phối hợp rà soát, đánh giá chính sách cử tuyển để đảm bảo hiệu quả, đáp ứng mục tiêu, quy hoạch, kế hoạch sử dụng nguồn nhân lực của địa phương; đặc biệt đối với các dân tộc thiểu số rất ít người, còn khó khăn nhằm tạo nguồn tuyển dụng cán bộ của các dân tộc thiểu số rất ít người, tạo nguồn cán bộ người dân tộc thiểu số rất ít người cho địa phương trong tương lai; bố trí việc làm đối với sinh viên người dân tộc thiểu số nói chung và sinh viên học theo chế độ cử tuyển sau khi tốt nghiệp theo quy định.

- Thực hiện có hiệu quả chính sách ưu tiên trong tuyển dụng đảm bảo tiêu chuẩn, chất lượng; mở rộng nguồn tuyển dụng đối với người học theo chế độ cử tuyển, sinh viên tốt nghiệp loại giỏi, xuất sắc để góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên vùng đồng bào dân tộc thiểu số.

- Bố trí, sử dụng viên chức là người dân tộc thiểu số đúng chuyên môn, đúng vị trí việc làm; quan tâm cơ cấu hợp lý đội ngũ là người dân tộc thiểu số giữ chức danh lãnh đạo, quản lý, viên chức nữ, viên chức trẻ và viên chức thuộc các dân tộc thiểu số rất ít người.

- Thực hiện chính sách luân chuyển, điều động có thời hạn đối với viên chức là người dân tộc thiểu số, nhất là viên chức trong diện quy hoạch chức danh lãnh đạo, quản lý; gắn luân chuyển với đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện thực tiễn và sử dụng lâu dài.

## **3. Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng**

- Đẩy mạnh đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục là người dân tộc thiểu số theo hướng có trọng tâm, trọng điểm; ưu tiên bồi dưỡng kỹ năng lãnh đạo, quản lý, đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn, lý luận chính trị, kỹ năng quản lý, kỹ năng số, ngoại ngữ và tiếng dân tộc.

- Bồi dưỡng, nâng cao năng lực cho đội ngũ giáo viên tham gia đào tạo, bồi dưỡng; thực hiện các chính sách hỗ trợ phù hợp trong quá trình đào tạo, bồi dưỡng theo quy định.

#### **4. Phát triển hệ thống cơ sở giáo dục vùng dân tộc thiểu số**

- Tiếp tục rà soát, đề xuất các giải pháp đổi mới công tác đào tạo và phát triển quy mô, chất lượng hệ thống trường phổ thông dân tộc nội trú, trường phổ thông dân tộc bán trú, trung tâm giáo dục thường xuyên, trung tâm giáo dục nghề nghiệp - giáo dục thường xuyên và các cơ sở giáo dục phổ thông trên địa bàn vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn.

- Nâng cao chất lượng hoạt động của các trung tâm giáo dục thường xuyên, trung tâm giáo dục nghề nghiệp - giáo dục thường xuyên đáp ứng nhu cầu học tập suốt đời của người dân; tăng cường dạy học tiếng nói, chữ viết của các dân tộc thiểu số trong các cơ sở giáo dục phổ thông.

#### **5. Tăng cường lãnh đạo, kiểm tra, giám sát**

- Tăng cường công tác chỉ đạo, điều hành và trách nhiệm của người đứng đầu trong triển khai, tổ chức thực hiện Kế hoạch.

- Đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin, chuyển đổi số trong quản lý, theo dõi đội ngũ viên chức người dân tộc thiểu số; xây dựng, cập nhật cơ sở dữ liệu phục vụ công tác quản lý, đánh giá và hoạch định chính sách.

- Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát, sơ kết, tổng kết việc thực hiện Kế hoạch; kịp thời phát hiện, chấn chỉnh những hạn chế, bất cập phát sinh trong quá trình triển khai thực hiện.

### **IV. KINH PHÍ THỰC HIỆN**

- Kinh phí thực hiện Kế hoạch được bố trí trong dự toán ngân sách nhà nước theo phân cấp. Hằng năm, căn cứ mục tiêu, nhiệm vụ của Kế hoạch, các cơ quan, đơn vị và địa phương xây dựng dự toán ngân sách chi thường xuyên theo hướng có mục tiêu, bảo đảm tập trung, trọng tâm, trọng điểm. Lồng ghép kinh phí thực hiện Kế hoạch với các chương trình mục tiêu quốc gia và các chương trình, dự án khác có liên quan, bảo đảm rõ mục tiêu, rõ nội dung, tránh dàn trải, trùng lặp, nâng cao hiệu quả sử dụng ngân sách nhà nước.

- Nguồn tài trợ hợp pháp của các tổ chức, cá nhân trong và ngoài nước để thực hiện Kế hoạch theo định hướng chung của Nhà nước.

### **V. TỔ CHỨC THỰC HIỆN**

#### **1. Các phòng thuộc Sở**

Căn cứ chức năng, nhiệm vụ được giao, các phòng thuộc Sở có trách nhiệm chủ động tham mưu, tổ chức triển khai thực hiện Kế hoạch bảo đảm đồng bộ, hiệu quả và đúng tiến độ; theo dõi, hướng dẫn, đôn đốc, kiểm tra việc thực hiện kế hoạch.

Định kỳ, đột xuất, thực hiện tổng hợp, báo cáo kết quả triển khai thực hiện Kế hoạch; kịp thời tham mưu, đề xuất các giải pháp tháo gỡ khó khăn, vướng mắc phát sinh trong quá trình tổ chức thực hiện.

## **2. UBND các xã, phường; các đơn vị trực thuộc Sở**

- Căn cứ Kế hoạch này và tình hình thực tiễn của địa phương, đơn vị, UBND các xã, phường và các đơn vị trực thuộc Sở xây dựng kế hoạch triển khai cụ thể, xác định rõ mục tiêu, chỉ tiêu, nhiệm vụ, giải pháp và lộ trình thực hiện.

- Tổ chức rà soát, đánh giá thực trạng đội ngũ cán bộ, viên chức, người lao động là người dân tộc thiểu số trong phạm vi quản lý; xác định nhu cầu phát triển về số lượng, cơ cấu, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, lý luận chính trị, kỹ năng nghề nghiệp; xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng hằng năm và giai đoạn, bảo đảm phù hợp với vị trí việc làm, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp và yêu cầu nhiệm vụ.

- Tăng cường công tác quản lý, kiểm tra, giám sát việc thực hiện các nội dung của Kế hoạch; kịp thời phát hiện, xử lý hoặc kiến nghị xử lý những khó khăn, vướng mắc phát sinh trong quá trình triển khai.

- Thực hiện nghiêm chế độ thông tin, báo cáo định kỳ hằng năm (trước ngày 20 tháng 10) và báo cáo đột xuất theo yêu cầu; nội dung báo cáo bảo đảm đầy đủ, chính xác và gửi về Sở GDĐT để tổng hợp, báo cáo theo quy định.

Trên đây là Kế hoạch triển khai thực hiện Kế hoạch số 128/KH-UBND ngày 01/4/2026 của UBND tỉnh Thái Nguyên về thực hiện Quyết định số 470/QĐ-TTg ngày 24/3/2026 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án “Phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số trong cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập giai đoạn 2026-2030, định hướng đến năm 2035” của Sở Giáo dục và Đào tạo, đề nghị các địa phương, đơn vị phối hợp triển khai các nhiệm vụ theo yêu cầu./.

### ***Nơi nhận:***

- Các đơn vị trực thuộc Sở;
  - UBND các xã, phường;
  - Lãnh đạo Sở;
  - Các phòng thuộc Sở;
  - Lưu VT, TC-HC.
- Maidth.

**KT. GIÁM ĐỐC  
PHÓ GIÁM ĐỐC**

**Nguyễn Văn Hưng**