

## MỤC LỤC

STT	NỘI DUNG	TRANG
1	<b>MỤC LỤC</b>	<b>1</b>
2	<b>I. ĐẶT VẤN ĐỀ</b>	<b>2</b>
	<b>1. Cơ sở khoa học</b>	<b>2</b>
	a. Cơ sở lý luận	2
	b. Cơ sở thực tiễn	3
	<b>2. Mục đích nghiên cứu</b>	<b>4</b>
	<b>3. Thời gian nghiên cứu</b>	<b>4</b>
3	<b>II. GIẢI QUYẾT VẤN ĐỀ</b>	<b>4</b>
	<b>1. Những nội dung có liên quan trực tiếp đến vấn đề cần nghiên cứu tổng kết kinh nghiệm</b>	<b>4</b>
	a. Xây dựng tập thể đoàn kết	4
	b. Khai nguồn sáng tạo đến với thành công	5
	<b>2. Thực trạng vấn đề</b>	<b>5</b>
	a. Thuận lợi và khó khăn	5
	b. Khảo sát thực trạng	6
	<b>3. Một số hành động khích lệ tinh thần, tạo động lực cho đội ngũ cán bộ, giáo viên, nhân viên trong trường mầm non</b>	<b>6</b>
	a. Tạo môi trường thân thiện	6
	b. Đặt niềm tin vào giáo viên, nhân viên trong trường	9
	c. Mang đến cho giáo viên, nhân viên các cơ hội thành công như nhau	10
	d. Luôn lắng nghe và đưa ra ý kiến phản hồi, nhận xét giáo viên, nhân viên cả tích cực lẫn tiêu cực	11
	e. Ghi nhận thành tích và khen thưởng giáo viên, nhân viên kịp thời	12
	f. Nói lời cảm ơn	15
<b>4. Hiệu quả sáng kiến kinh nghiệm</b>	<b>18</b>	
	<b>III - KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ</b>	<b>18</b>
	<b>1. Bài học kinh nghiệm</b>	<b>18</b>
	<b>2. Những ý kiến đề xuất</b>	<b>19</b>
4	<b>TÀI LIỆU THAM KHẢO</b>	<b>20</b>

## **I. Đặt vấn đề**

### **1. Cơ sở khoa học**

#### **a. Cơ sở lý luận**

Nhà khoa học V. room ( 1964 ) đã đưa ra một thuyết gọi là thuyết “**Mong đợi**” như sau : “*Động lực và khích lệ động lực như một sự thúc đẩy từ bên trong, dựa trên nền tảng các nhu cầu cơ bản một cách có ý thức và vô thức của một cá nhân, dẫn dắt cá nhân làm việc để đạt được mục tiêu. Động cơ thúc đẩy con người làm việc sẽ được quy định bởi giá trị mà họ đặt vào kết quả mà họ mong đợi ( dù là tích cực hay tiêu cực ). Động cơ này được nhân lên bởi niềm tin rằng sự cố gắng sẽ được hỗ trợ thực sự để đạt được mục tiêu. Theo ông, con người không chỉ có những mục đích hoạt động của tổ chức, mà còn có những mục đích cá nhân*”. Như vậy, điều đó sẽ được hiểu là nguồn gốc của động lực là nhu cầu. Và quá trình lao động của cá nhân là hướng tới thỏa mãn nhu cầu đó.

Bất kỳ một hoạt động nào của con người cũng được thúc đẩy bởi một động cơ nào đó. Một cá nhân làm việc tích cực không chỉ để có thu nhập cao, mà còn muốn có được sự thừa nhận của mọi người, vì đam mê của bản thân, vì tâm huyết. Đây chính là động lực, không có động lực con người sẽ không hoạt động. Do vậy, muốn thúc đẩy cá nhân hoạt động cần tạo động lực cho cá nhân.

Năm học 2018 - 2019, ngành Giáo dục tiếp tục tập trung thực hiện nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 của Ban chấp hành Trung ương Đảng, Nghị quyết số 44/NQ-CP ngày 09/6/2014 của Chính phủ về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo.

Để thực hiện có hiệu quả nhiệm vụ này, thì đội ngũ cán bộ, giáo viên trong các nhà trường là một điều kiện then chốt, họ quyết định mọi thành công đối với sự nghiệp giáo dục. Đội ngũ giáo viên cần phải có đủ năng lực, song song với đó, sự động viên khích lệ của các cấp, đặc biệt là các nhà quản lý sẽ giúp các nhà giáo gắn bó hơn với nghề.

Tạo động lực giúp cho giáo viên, nhân viên lao động có thể tự hoàn thiện mình. Khi có động lực, mỗi người chúng ta sẽ nỗ lực hơn để học hỏi, lao động và cống hiến cho sự nghiệp, đúc hết được những kinh nghiệm trong công việc, nâng cao kiến thức, trình độ để tự hoàn thiện mình. Trong môi trường sư phạm, khi kích thích bất cứ hoạt động nào của người giáo viên có tác dụng gắn kết giữa các cán bộ giáo viên với cơ quan, trường học để có được những giáo viên, nhân viên giỏi. Điều này làm tăng mức độ hài lòng, niềm tin, sự gắn bó và tận tâm của cán bộ, giáo

viên, nhân viên trong trường học; xây dựng được tập thể đoàn kết, môi trường giàu tính sư phạm lâu dài, bền vững.

### ***b. Cơ sở thực tiễn***

Trong các cơ quan, tập thể, đặc biệt là tập thể môi trường sư phạm, trường học, để sở hữu được một nguồn nhân lực dồi dào, tâm huyết và sẵn sàng hoàn thành tốt công việc được giao, yêu trường, yêu lớp, thương yêu và gần gũi học sinh luôn là điều kỳ vọng của người đứng đầu nhà trường. Nhưng không phải không còn tồn tại những cá nhân lao động với chất lượng thấp hơn so với năng lực của họ. Vì vậy, là người đứng đầu trong nhà trường, người hiệu trưởng phải có giải pháp khắc phục tình trạng này.

Trong quá trình làm việc, có những giáo viên, nhân viên còn mắc phải những sai, hạn chế. Họ sẽ rất buồn và không còn tâm huyết để cố gắng nếu như bị kiểm điểm, khiển trách, rất có thể họ sẽ đi vào bế tắc không có lối thoát, dẫn đến hệ lụy thiếu tích cực cho cá nhân họ, và chắc chắn rằng sẽ là điều bất lợi cho nhà trường, thiệt thòi cho các cháu học sinh...

Thay vì như thế, để đi đến hiệu quả như mong muốn, người hiệu trưởng cần có nhiều giải pháp khác nhau, nhưng đối với tập thể sư phạm thì quan trọng vẫn là sự gần gũi, quan tâm, sẻ chia, một lời động viên, khen ngợi và sự tán thành của cấp trên và đồng nghiệp.

Bên cạnh đó, có không ít những giáo viên, nhân viên rất tâm huyết, sáng dạ, tài giỏi, mà không thể tìm ra động lực giúp mình thành công do một yếu tố hạn chế nhất định nào đó, có thể họ sẽ có khuynh hướng chán chường, tuyệt vọng dẫn đến bất cần. Vậy người hiệu trưởng đứng đầu nhà trường phải làm gì? Hãy tạo ra một không gian cho phép và khuyến khích giáo viên, nhân viên của mình trở nên năng động hơn, nhiệt tình hơn trong công việc...

Việc khích lệ giáo viên, nhân viên trong tập thể nhà trường là một niềm tin, một hành trang tạo lập sự thành công trong công tác quản lý của người hiệu trưởng. Bất cứ một thành viên nào, cán bộ, giáo viên, nhân viên đều hạnh phúc khi có một môi trường làm việc thân thiện, không có áp lực, được tự tin thể hiện năng lực và được cấp trên ghi nhận.

Đối với tập thể trường mầm non, người cán bộ, giáo viên, nhân viên dành phần lớn thời gian trong ngày để làm việc tại trường, vì vậy một môi trường làm việc hấp dẫn, áp áp tình yêu thương và giàu tính chuyên nghiệp để họ được cống hiến, được làm, được chăm sóc các bé mầm non của đất nước.

## **2. Mục đích nghiên cứu**

Ngành giáo dục nói chung và giáo dục mầm non nói riêng đang còn nhiều những khó khăn chất chồng, thời gian làm việc, môi trường làm việc, chế độ đãi ngộ, đối tượng học sinh...

Nhìn nhận thấy những điều tích cực, chưa tích cực trong thực tế tại trường, việc đưa ra **“Một số hành động khích lệ tinh thần, tạo động lực cho đội ngũ cán bộ, giáo viên, nhân viên trong trường mầm non”** nhằm xây dựng một nhà trường đoàn kết, phát triển bền vững, tạo nên một đội ngũ cán bộ, giáo viên, nhân viên năng động, tâm huyết, sẵn lòng với sự nghiệp giáo dục vượt qua vô vàn những khó khăn, để xứng đáng là những nhà sư phạm mẫu mực, dành tình thương yêu cao cả đến với trẻ thơ.

## **3. Thời gian nghiên cứu**

Từ tháng 8/2018 đến tháng 5/2019

## **II. Giải quyết vấn đề**

### **1. Những nội dung có liên quan trực tiếp đến vấn đề cần nghiên cứu tổng kết kinh nghiệm**

#### **a. Xây dựng tập thể đoàn kết**

**“Mỗi tập thể nhà trường là một gia đình lớn”**

Trong gia đình lớn mang tên trường mầm non là bao con người, mỗi người có một tâm sinh lý khác nhau, một trình độ học thức khác nhau, những hoàn cảnh sống khác nhau, độ tuổi mỗi người cũng khác nhau...

Để có được một tập thể đoàn kết, vững mạnh thì mỗi người sống với nhau phải có sự chân thành, cởi mở, cùng chung chí hướng xây dựng tập thể ngày càng phát triển, đó là điều vô cùng khó khăn với một người hiệu trưởng nhà trường. Đặc biệt, trường mầm non 100% cán bộ, giáo viên, nhân viên là nữ, làm thế nào để tất cả các chị em được vui vẻ, thân thiện, đoàn kết và coi ngôi trường là ngôi nhà thứ 2 của mình. Để xây dựng được tập thể sư phạm có bầu không khí trong sáng thì người quản lý phải có đủ đức, đủ tài, gương mẫu, năng động, sáng tạo, làm việc phải đảm bảo tính nguyên tắc, kỷ cương, trách nhiệm, trong công tác phải công khai, công bằng, dân chủ, thực hiện đoàn kết trong cấp ủy, trong ban giám hiệu, trong các đoàn thể.

Sự gắn kết giữa các thành viên trong tập thể gắn liền với sự phát triển của nhà trường.

Không ngừng xây dựng mối quan hệ hợp tác tương thân, tương ái, khoan dung, độ lượng để tạo nên bầu không khí ấm cúng trong tập thể, thấm đượm tình đồng chí, đồng nghiệp, chị em, bạn bè. Như vậy nhà trường sẽ trở thành ngôi nhà thứ 2, nơi các thành viên có thể chia sẻ ngọt bùi, thông cảm cho nhau, cùng nhau xây dựng tập thể đoàn kết, không phân biệt đối xử. Trong ngôi nhà đó các thành viên sẵn sàng giúp đỡ, nắm tay nhau làm việc để đi đến thành công.

### ***b. Khởi nguồn sáng tạo để đến với thành công***

Khích lệ tinh thần, tạo động lực giúp cán bộ, giáo viên, nhân viên phát huy tối đa khả năng sáng tạo bản thân. Đây là một vấn đề then chốt trong công tác quản lý tại nhà trường.

Giáo viên, nhân viên phát huy sáng tạo của bản thân thì sẽ tìm cách để phát huy sáng tạo ở lứa trẻ, học sinh trong lớp, trong trường.

Mặt khác, giáo viên, nhân viên sáng tạo sẽ làm chủ các suy nghĩ, hoạt động giáo dục, luôn luôn đưa ra những ý tưởng, những nội dung, phương pháp giáo dục hay, phù hợp với đặc điểm tâm sinh lý trẻ, thúc đẩy trí tưởng tượng, óc sáng tạo của trẻ. Đó chính là đòn bẩy cho công tác giáo dục trẻ đi đến thành công.

## **2. Thực trạng vấn đề**

### ***a. Thuận lợi và khó khăn***

#### ***\* Thuận lợi :***

- Luôn nhận được sự quan tâm giúp đỡ, tạo điều kiện của lãnh đạo các cấp, của chị em đồng nghiệp trường bạn, của các thế hệ phụ huynh và người dân sinh sống trên địa bàn.

- Ban giám hiệu và các tổ chức trong nhà trường có một sự gắn kết, quyết tâm cao.

- Đội ngũ cán bộ, giáo viên, nhân viên tâm huyết, yêu nghề, yêu trường, tuổi đời trẻ, đa số xuất thân từ gia đình lao động.

- Trường đóng trên địa bàn dân cư dân trí tương đối cao, đa số là cán bộ và công chức nhà nước, độ tuổi trẻ, sự hiểu biết sẻ chia, nhiệt tình trong các hoạt động với con ở trường.

- Cơ sở vật chất tương đối đầy đủ và hiện đại.

#### ***\* Khó khăn :***

- Đội ngũ trẻ nên đang ở thời kỳ sinh con, bản thân và gia đình còn gặp nhiều khó khăn, ít nhiều ảnh hưởng đến công tác tại trường.

- Diện tích trường có hạn, số phòng lớp còn ít, số trẻ trên địa bàn quá đông, nhà trường không đáp ứng được nhu cầu gửi con của nhiều phụ huynh trên địa bàn, tốc độ làm việc và thời gian làm việc của cán bộ, giáo viên, nhân viên tại trường còn quá tải.

### ***b. Khảo sát thực trạng***

Tập thể nhà trường với 40 cán bộ, giáo viên, nhân viên, và có tới 93% là nữ, tuổi trung bình khoảng 30, mọi điều kiện, hoàn cảnh bản thân khác nhau, nhưng có chung một tình yêu nghề, yêu trường trẻ mầm non.

Mặc dù có chung tình yêu nghề, yêu trường trẻ, nhưng các thành viên trong nhà trường chưa có chung cách suy nghĩ, cách nhìn, và còn có những khoảng cách về nhận thức chuyên môn, nhận thức cuộc sống...

Cụ thể:

*Bảng 1 (Khi chưa thực hiện)*

STT	Tiêu chí đánh giá	Mức độ đạt		Ghi chú
		Đạt	Tỷ lệ(%)	
1	Có cách sống tự tin, gần gũi	5/40	12,5	
2	Ngại chia sẻ, giao tiếp	30/40	75	
3	Cái tôi với bản thân quá lớn	18/40	45	
4	Hạn chế trong chuyên môn	25/40	62,5	
5	Chưa khiêm tốn	11/40	27,5	

### **3. Một số hành động kích lệ tinh thần, tạo động lực cho đội ngũ cán bộ, giáo viên, nhân viên trong trường mầm non.**

#### ***a. Tạo môi trường làm việc thân thiện***

Thực hiện phương châm “*Mỗi ngày đến trường là một ngày vui*”, “*Giáo dục không chỉ chuẩn bị cho cuộc sống mà giáo dục phải chính là cuộc sống của giáo viên và trẻ*”, thì việc chung tay xây dựng môi trường sống và học tập thân thiện trong trường mầm non cho cả cô và bé đứng đầu là trách nhiệm của nhà quản lý, người hiệu trưởng, sau đó là toàn đội ngũ giáo dục, cán bộ, giáo viên, nhân viên trong nhà trường, của gia đình trẻ và cộng đồng xã hội.





*Ảnh: Môi trường thân thiện cho cô và bé*



*Ảnh: Môi trường thân thiện cho cô và bé*





*Ảnh: Môi trường thân thiện cho cô và bé*





***b. Đặt niềm tin vào giáo viên, nhân viên trong nhà trường***

Được cấp trên tin tưởng luôn luôn là động lực lớn nhất đối với bất kỳ đồng chí giáo viên, nhân viên nào trong nhà trường. Khi trao niềm tin cho giáo viên, nhân viên, đồng thời đã gửi đi thông điệp hiệu quả công việc đạt được thật sự tốt và không phải lo lắng điều gì khi giao trọng trách cho họ. Và một cách đơn giản nhất để thể hiện sự tin tưởng dành cho giáo viên, nhân viên trong nhà trường đó chính là giao quyền quyết định công việc cho các cá nhân thích hợp.

Có thể sử dụng các câu nói như sau :

*“Hãy chủ động làm việc đó và giúp chị tiếp tục theo dõi việc đó”*

*“Chị đang cân nhắc giao quyền phụ trách việc này cho một ai đó. Và chị nghĩ em là một trong những người phù hợp nhất”*

Đặt niềm tin và trao quyền phụ trách cho các giáo viên, nhân viên có tiềm năng nổi trội nhất, phù hợp với từng đối tượng cụ thể, người hiệu trưởng sẽ không phải thất vọng về kết quả thu được.

*“Chị tin ở em và em có khả năng làm tốt việc này trong thời gian ngắn nhất, đúng không em?”*



*Ảnh: Đặt niềm tin vào giáo viên, nhân viên*

Trong thực tế tại trường, đâu đó có những giáo viên, nhân viên vẫn kêu ca bị quá tải công việc và rồi nếu quá nhiều việc thì sẽ không đảm bảo sức khỏe, tiếp đến vì thế mà họ viện lý do không thể mang lại kết quả tốt được... Trong tình huống này, bằng cách thực sự chân thành và thể hiện quan tâm của tôi tới họ thông qua câu hỏi trên. Và tôi thấy điều kỳ diệu xảy ra, chính câu hỏi này sẽ cho phép mọi người đồng ý với những gì có thể đạt được mà tôi không cần phải quá nghiêm trọng hay to tát vấn đề, họ vui vẻ và làm việc hiệu quả.

***c. Mang đến cho giáo viên, nhân viên các cơ hội thành công như nhau***

Một nhà quản lý, một người hiệu trưởng trong nhà trường không cho phép cảm xúc cá nhân can thiệp vào công việc, cần đối xử với mọi giáo viên, nhân viên như nhau, công bằng trong mọi công việc, mọi tình huống. Luôn luôn sáng suốt, nhìn nhận một cách khách quan, thẳng thắn, rõ ràng.

Nhìn người, xem xét kỹ khả năng, kinh nghiệm và trình độ để phân công công việc phù hợp, nhìn xa hơn về khả năng phát triển cá nhân của mỗi người, để có thể bất cứ ai, tiềm năng ở mức độ nào giúp họ phát triển theo mức độ đó. Tuyệt đối không chỉ nhìn nhận vào những giáo viên, nhân viên vượt trội, mà còn cả những giáo viên, nhân viên được đánh giá hạn chế hơn, cho dù họ tốt ở một lĩnh vực rất nhỏ nào đó, cũng cần quan tâm và đặc biệt quan tâm để động viên họ cố gắng. Tạo cơ hội vừa sức với họ, kích thích họ phát huy sáng tạo, gợi ý ý tưởng để họ có thể đi đến cách làm, cách giải quyết tối ưu nhất có thể so với bản thân họ.

Tôi hỏi giáo viên, nhân viên của tôi : Em muốn chị hỗ trợ em điều gì để công việc của em thuận lợi và có hiệu quả nhất ?

Đây là câu hỏi thực sự tạo gắn kết, tôi đã thể hiện cho giáo viên, nhân viên thấy tôi luôn đề cao thành công của họ. Thành công của đội ngũ mới là thành công của tôi. Tôi hạnh phúc mỗi khi giáo viên, nhân viên nói với tôi rằng họ đã có đầy đủ những gì họ cần; họ sẵn sàng gánh trách nhiệm, chịu trách nhiệm cho kết quả công việc của họ thì điều này sẽ giúp chính họ có thể tự hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao.





*Ảnh: Mang đến cho giáo viên, nhân viên các cơ hội thành công như nhau*



*Ảnh: Tạo cơ hội vừa sức với họ, khích thích họ phát huy sáng tạo*

***d. Luôn lắng nghe và đưa ra ý kiến phản hồi, nhận xét giáo viên, nhân viên cả tích cực lẫn tiêu cực***

Để gặt hái thành công trong vấn đề chinh phục nhân tài, yếu tố nền tảng tôi nghĩ là phải thấu hiểu lòng người. Tôi thường xuyên lên lịch hẹn gặp giáo viên, nhân viên, nhưng không chỉ dành thời gian đó để bàn về công việc, mà để dành thời gian cho giáo viên, nhân viên chia sẻ về mong muốn, về mục tiêu đam mê, cả về hoàn cảnh gia đình, chồng con... và đặc biệt là những khó khăn mà họ đang gặp phải, tôi



luôn tư vấn giúp đỡ họ với vai trò là người hiệu trưởng, người đồng nghiệp, người chị cả trong gia đình lớn.

***e. Ghi nhận thành tích và khen thưởng giáo viên, nhân viên kịp thời.***

Khen ngợi giáo viên, nhân viên nếu họ đã làm được điều gì đó nổi bật, người quản lý nên dành thời gian cho họ biết rằng họ đã được ghi nhận và đánh giá cao kết quả của họ. Thay vì nói với mọi giáo viên, nhân viên rằng họ đã làm việc rất tốt, hãy nói riêng với một giáo viên, nhân viên, hoặc gửi một tin nhắn, một email để người giáo viên, nhân viên đó cảm nhận được rằng công việc của họ đã làm có ý nghĩa lớn lao và đã được ghi nhận.



*Ảnh: Ghi nhận thành tích và khen thưởng giáo viên, nhân viên kịp thời.*



*Ảnh: Ghi nhận thành tích và khen thưởng giáo viên, nhân viên kịp thời.*

Hiệu trưởng nhà trường cũng có thể ghi nhận thành tích của giáo viên, nhân viên bằng cách gửi stickers hình trái tim màu đỏ vào nhóm qua tin nhắn messenger của tập thể trường, hoặc gửi thông tin nêu bật thành tích của người giáo viên, nhân viên đó.

Nếu một giáo viên, nhân viên nào đó trong trường đã làm được những việc đặc biệt, như sáng tạo làm ra những đồ dùng đồ chơi, thiết kế được bài giảng điện tử hay, hấp dẫn..., người hiệu trưởng có thể tuyên dương giáo viên, nhân viên đó

trong cuộc họp, và không ngần ngại trao tặng một món quà nhỏ, miễn là khen ngợi một cách tự nhiên.

Ghi nhận những nỗ lực cá nhân của giáo viên, nhân viên trong trường mầm non là điều quan trọng, nhưng lại cần thận trọng quan tâm để những giáo viên, nhân viên khác không cảm thấy lạc lõng khi hiệu trưởng đang khen ngợi những giáo viên, nhân viên xuất sắc.

Ngoài việc ghi nhận, động viên những cá nhân thì hiệu trưởng cần tuyên dương thành tích của một khối, tổ, nhóm giáo viên, nhân viên : Người đứng đầu nhà trường tôi thường xuyên dành thời gian để tâm sự, trao đổi với nhóm giáo viên, nhân viên trong nhà trường rằng nhà trường đã thấy họ là một tổ nhóm làm việc gắn kết với nhau đoàn kết, và để cho họ thấy rằng, ban giám hiệu nhà trường đánh giá cao những nỗ lực của họ. Chỉ cần một vài phút trong ngày để khen ngợi giáo viên, nhân viên nhóm có sự sẻ chia đoàn kết, tương trợ giúp đỡ lẫn nhau để hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, việc đó sẽ khiến họ chăm chỉ, tâm huyết hơn rất nhiều, sẵn sàng cống hiến cho sự nghiệp giáo dục mà họ đã lựa chọn.

Để khai thác được sự nhiệt huyết từ giáo viên, nhân viên trong nhà trường, tôi thường dành thời gian để mỗi giáo viên, nhân viên đều cảm thấy họ đặc biệt.

Đánh giá cao công việc khó khăn mà giáo viên, nhân viên của tôi đã làm được. Tạo ra các quy định khen thưởng cũng là một cách động viên tuyệt vời đến các đồng nghiệp cấp dưới của mình.

Có những khi tôi cảm thấy có những việc giáo viên, nhân viên của tôi có thể làm tốt hơn, tôi đã trao đổi rất chân thành với họ để họ hoàn thành ở mức cao nhất. Tôi thiết nghĩ các cô giáo trường tôi hay bất cứ ai cũng vậy đều có khát khao, mong muốn nhận được những lời động viên mang tính tích cực hơn phản hồi tiêu cực. Vậy nên, mọi kết quả không như mong đợi khi giáo viên, nhân viên mang lại tôi cũng không gay gắt, mà vẫn nhẹ nhàng động viên để họ tìm phương án khắc phục.



Một câu nói “*Chúc mừng em*”, tôi đã sử dụng khi cấp dưới của mình hoàn thành tốt công việc. Tôi đã nhận thấy rằng, công nhận thành tích của giáo viên, nhân viên thực sự là hành động đẹp của người hiệu trưởng như tôi. Phàm là con người, nhu cầu đơn giản là được đồng viên khen ngợi, được chúc mừng mỗi khi đạt thành tích. Tôi đã chúc mừng giáo viên, nhân viên của mình từ những thành tích nhỏ nhất. Điều này giúp tăng thêm sự nhiệt tình và nhuệ khí ở đội ngũ giáo viên, nhân viên trong trường. Môi trường làm việc cũng trở nên vui vẻ hơn, đầm ấm hơn, hạnh phúc hơn.



*Ảnh: Chúc mừng giáo viên hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ*

**f. Nói lời cảm ơn**

Trong một môi trường sư phạm, nói lời cảm ơn tưởng chừng đơn giản nhưng cũng chính là sách lược chinh phục lòng người hiệu quả nhất. Lời cảm ơn thể hiện bao hàm những gì giáo viên, nhân viên cần từ người lãnh đạo, người hiệu trưởng của mình. Câu nói này thể hiện người hiệu trưởng luôn để tâm vào việc công nhận những công sức lao động giáo viên, nhân viên đã cống hiến cho nhà trường, cho ngành học.

Cụm từ đơn giản này làm cho mọi người xích lại gần nhau hơn, cảm nhận được sự chân thành của nhau, được thấy mình có giá trị, được công nhận, được đánh giá cao... Tất cả đều là động lực tuyệt vời !



*Ảnh: Nói lời “Cảm ơn!”*









*Ảnh: Nói lời “Cảm ơn!”*



#### **4. Hiệu quả sáng kiến kinh nghiệm**

Trải qua một khoảng thời gian chưa dài tôi thực hiện những hành động động viên, khích lệ, tạo động lực cho cấp dưới của mình tại trường, tôi đã vui mừng được đón nhận lại những kết quả tốt đẹp, cụ thể :

- Tôi có một tập thể nhà trường đoàn kết.
- Từng cá nhân trong trường có ý thức tự giác trong công việc, tâm huyết, yêu nghề, yêu trẻ, thích đến trường.
- Nhận được sự động viên, chia sẻ và những ghi nhận của lãnh đạo các cấp, các phụ huynh trên địa bàn.
- Mọi hoạt động trong trường ít còn khó khăn, mọi việc đều được khắc phục, giải quyết nhẹ nhàng và luôn đạt kết quả tốt.
- Tâm lý làm việc của các thành viên trong trường tích cực, tăng những hoạt động có ý nghĩa và sáng tạo.
- Có sự gắn quện yêu thương giữa các thành viên trong trường, giữa các đồng chí trong ban giám hiệu, giữa nhà quản lý với giáo viên, nhân viên, giữa giáo viên với giáo viên, giữa giáo viên với học sinh và giữa nhà trường với gia đình.

*Bảng 2 (Khi đã thực hiện)*

STT	Tiêu chí đánh giá	Mức độ đạt		Ghi chú
		Đạt	Tỷ lệ(%)	
1	Có cách sống tự tin, gần gũi	38/40	95	
2	Ngại chia sẻ, giao tiếp	5/40	12,5	
3	Cái tôi với bản thân quá lớn	2/40	5	
4	Hạn chế trong chuyên môn	2/40	5	
5	Chưa khiêm tốn	0/40	0	

### **III. Kết luận - khuyến nghị**

#### **1. Bài học kinh nghiệm**

- Người hiệu trưởng thường được coi là khó khăn và phức tạp, rất dễ bị cấp dưới là giáo viên, nhân viên giữ khoảng cách, nhưng khi đã thấu hiểu, chia sẻ và thể hiện bằng hành động khích lệ tinh thần, tạo động lực bằng những câu nói và hành động đơn giản nhất với tấm lòng yêu thương chân thành của tôi, tập thể giáo viên, nhân viên trường tôi đã làm việc tích cực hơn, tâm huyết hơn và hiệu quả cao hơn.



- Khi người giáo viên, nhân viên được tin tưởng trao quyền, hỗ trợ, kiểm soát rủi ro, động viên kịp thời họ sẽ phấn khích, yên tâm để làm việc, sẵn sàng cống hiến cho sự nghiệp giáo dục trong nhà trường, một kết quả tuyệt vời mà tôi đã nhận thấy !

- Con người ta ngoài nhu cầu về tiền bạc, thì thứ họ muốn đạt được là cảm giác cho rằng bản thân mình rất quan trọng. Do đó, nếu ai có thể đáp ứng được nhu cầu lớn lao trong sâu thẳm nội tâm của người khác thì mọi việc sẽ đơn giản để đi đến thành công.

Và tôi đã đúc rút ra kinh nghiệm cho bản thân khi là người đứng đầu trong nhà trường, đó là :

- Cần có niềm tin với giáo viên, nhân viên của mình.
- Tôn trọng giáo viên, nhân viên.
- Quan tâm đến giáo viên, nhân viên.
- Tán thưởng suy nghĩ, kết quả làm việc của giáo viên, nhân viên.

## **2. Những ý kiến đề xuất**

Để đảm bảo chất lượng giáo dục nói chung và giáo dục mầm non nói riêng, là người hiệu trưởng trong trường, tôi mong muốn và đề xuất với lãnh đạo các cấp quan tâm nhiều hơn nữa tới chế độ của cán bộ, giáo viên, nhân viên làm việc trong trường mầm non.

Trên đây là một số hành động khích lệ tinh thần, tạo động lực cho đội ngũ giáo viên, nhân viên mà tôi đã nghiên cứu và thực hiện hiệu quả tại đơn vị. Kính mong các đồng chí lãnh đạo và các bạn đồng nghiệp đóng góp ý kiến để đề tài được tốt hơn.

*Xin chân thành cảm ơn!*

*Hà Nội, ngày 19 tháng 4 năm 2019*

Tôi xin cam đoan đây là sáng kiến kinh nghiệm của mình viết, không sao chép nội dung của người khác

**Người viết**

**Trần Thị Thanh Nhân**

#### **IV. Tài liệu tham khảo**