

(Mẫu I)

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

ĐƠN YÊU CẦU CÔNG NHẬN SÁNG KIẾN

Kính gửi: Hội đồng xét duyệt SKKN xã Yên Bài

Họ và tên	Ngày tháng năm sinh	Nơi công tác	Chức danh	Trình độ chuyên môn	Tên sáng kiến
Phan Thị Thu Huyền.	10/01/1983	Trường mầm non TTNC Bò & Đồng Cỏ Ba Vì	Hiệu Trưởng	Thạc sỹ	“Một số biện pháp xây dựng môi trường tâm lý làm việc tích cực cho đội ngũ trường mầm non nhằm nâng cao chất lượng chăm sóc giáo dục”.

- **Lĩnh vực áp dụng sáng kiến:** Lĩnh vực tôi nghiên cứu thuộc lĩnh vực: Quản Lý

- **Tên sáng kiến đề nghị công nhận:** “Một số biện pháp xây dựng môi trường tâm lý làm việc tích cực cho đội ngũ trường mầm non nhằm nâng cao chất lượng chăm sóc giáo dục”.

- **Ngày sáng kiến được áp dụng lần đầu hoặc áp dụng thử:** Tháng 9 năm 2025

- **Mô tả bản chất của sáng kiến:**

Hiện trạng trước khi áp dụng đề tài: Tháng 7 năm 2025, tôi được luân chuyển và bổ nhiệm giữ chức vụ Hiệu trưởng nhà trường. Qua quá trình nắm bắt tình hình thực tế, tôi nhận thấy nội bộ nhà trường còn một số hạn chế: Tập thể chưa thực sự đoàn kết, thiếu sự đồng thuận trong triển khai nhiệm vụ; mâu thuẫn nội bộ còn xảy ra; một bộ phận cán bộ, giáo viên, nhân viên thiếu động lực làm việc, tinh thần phối hợp chưa cao.

Những yếu tố trên đã ảnh hưởng đến hiệu quả quản lý, điều hành và chất lượng chăm sóc, nuôi dưỡng, giáo dục trẻ của nhà trường. Vì vậy, việc xây dựng môi trường tâm lý làm việc tích cực, tạo sự đoàn kết, thống nhất trong tập thể là yêu cầu cần thiết trong giai đoạn hiện nay.

* **Giải pháp thứ nhất:** Tăng cường nắm bắt tâm tư, xây dựng mối quan hệ gần gũi trong tập thể

* *Giải pháp thứ hai:* Xây dựng quy chế làm việc dân chủ, công khai, minh bạch
* *Giải pháp thứ ba:* Xây dựng văn hóa ứng xử tích cực trong nhà trường
* *Giải pháp thứ tư:* Tăng cường động viên, khen thưởng, tạo cơ hội để CBGVNV được bồi dưỡng chuyên môn, tạo động lực làm việc
* *Giải pháp thứ năm:* Nâng cao hiệu quả phối hợp trong tập thể và làm việc theo nhóm

* *Giải pháp thứ sáu:* Tăng cường phối hợp với phụ huynh, xây dựng niềm tin

- Những thông tin cần được bảo mật (nếu có):

- Các điều kiện cần thiết để áp dụng sáng kiến: Đề tài này tôi xin được giới hạn phạm vi nghiên cứu đội ngũ CBGVNV tại trường mầm non nơi tôi đang công tác.

Thời gian: Từ tháng 9 năm 2025 đến tháng tháng 04 năm 2026. Tiếp tục thực hiện và củng cố cho những năm tiếp theo.

- Đánh giá lợi ích thu được hoặc dự kiến có thể thu được do áp dụng sáng kiến theo ý kiến của tác giả

Việc áp dụng sáng kiến đã giúp cải thiện rõ rệt bầu không khí tâm lý trong nhà trường, tăng cường tinh thần đoàn kết, trách nhiệm và hiệu quả làm việc của đội ngũ cán bộ, giáo viên, nhân viên. Môi trường làm việc trở nên tích cực, cởi mở, tạo động lực để mỗi cá nhân phát huy năng lực.

Đồng thời, chất lượng chăm sóc, nuôi dưỡng, giáo dục trẻ được nâng cao; trẻ mạnh dạn, tự tin, tích cực tham gia các hoạt động. Mối quan hệ giữa nhà trường và phụ huynh ngày càng gắn bó, niềm tin được củng cố, góp phần nâng cao uy tín và chất lượng giáo dục của nhà trường.

Nội dung sáng kiến được xây dựng rõ ràng, logic, bám sát thực tiễn của nhà trường và có cơ sở lý luận phù hợp. Các giải pháp đưa ra cụ thể, thiết thực, dễ thực hiện, tập trung vào việc xây dựng bầu không khí tâm lý tích cực nhằm nâng cao hiệu quả giáo dục. Nội dung có tính mới, tính ứng dụng cao và phù hợp với điều kiện thực tế của các trường mầm non hiện nay.

Tôi xin cam đoan mọi thông tin nêu trong đơn là trung thực, đúng sự thật và hoàn toàn chịu trách nhiệm trước pháp luật !

Yên Bài, ngày 10 tháng 04 năm 2026

Người nộp đơn



Phan Thị Thu Huyền

Yên Bài, Ngày 10 tháng 04 năm 2026

BẢN MÔ TẢ NỘI DUNG CƠ BẢN CỦA SÁNG KIẾN
(Đính kèm Đơn yêu cầu công nhận PVANH, HQAD sáng kiến)

Tên sáng kiến: Một số biện pháp xây dựng môi trường tâm lý làm việc tích cực cho đội ngũ trường mầm non nhằm nâng cao chất lượng chăm sóc giáo dục

Tác giả: Phan Thị Thu Huyền – Hiệu trưởng

1. Thực trạng:

Trước khi triển khai sáng kiến, công tác quản lý của nhà trường vẫn mang tính hành chính, chưa thực sự chú trọng đến yếu tố tâm lý và xây dựng mối quan hệ gắn kết trong tập thể. Việc nắm bắt tâm tư, nguyện vọng của cán bộ, giáo viên, nhân viên chưa sâu sát; công tác động viên, khích lệ chưa thường xuyên, dẫn đến hiệu quả điều hành chưa cao.

Đội ngũ cán bộ, giáo viên, nhân viên còn tồn tại một số hạn chế như tinh thần đoàn kết chưa cao, thiếu sự chia sẻ và phối hợp trong công việc; một số cá nhân còn tâm lý e dè, chưa mạnh dạn trao đổi, đóng góp ý kiến. Động lực làm việc chưa thực sự rõ rệt, tính chủ động, sáng tạo còn hạn chế; vẫn còn tình trạng mâu thuẫn nội bộ, ảnh hưởng đến bầu không khí làm việc chung.

Đối với trẻ, một số trẻ còn nhút nhát, thiếu tự tin, kỹ năng giao tiếp và hợp tác chưa tốt; chưa tích cực tham gia các hoạt động. Môi trường lớp học ở một số thời điểm chưa thực sự sôi nổi, chưa tạo được hứng thú học tập cho trẻ, ảnh hưởng đến sự phát triển toàn diện.

Bên cạnh đó, sự phối hợp giữa nhà trường và phụ huynh còn chưa chặt chẽ; một bộ phận phụ huynh chưa thực sự tin tưởng, chưa tích cực đồng hành cùng nhà trường, thậm chí còn gây áp lực nhất định đối với giáo viên, nhân viên.

Từ những thực trạng trên cho thấy việc xây dựng môi trường tâm lý làm việc tích cực, tạo sự đoàn kết, đồng thuận trong tập thể, nâng cao động lực làm việc và tăng cường sự phối hợp với phụ huynh là yêu cầu cấp thiết, nhằm nâng cao chất lượng chăm sóc, nuôi dưỡng và giáo dục trẻ trong nhà trường.

2. Nội dung sáng kiến:

2.1. Nghiên cứu, đề xuất các giải pháp cụ thể để giải quyết thực trạng nêu trên:

- Giải pháp thứ nhất: Tăng cường nắm bắt tâm tư, xây dựng mối quan hệ gần gũi trong tập thể

- Giải pháp thứ hai: Xây dựng quy chế làm việc dân chủ, công khai, minh bạch
- Giải pháp thứ ba: Xây dựng văn hóa ứng xử tích cực trong nhà trường
- Giải pháp thứ tư: Tăng cường động viên, khen thưởng, tạo cơ hội để CBGVNV được bồi dưỡng chuyên môn, tạo động lực làm việc
- Giải pháp thứ năm: Nâng cao hiệu quả phối hợp trong tập thể và làm việc theo nhóm
- Giải pháp thứ sáu: Tăng cường phối hợp với phụ huynh, xây dựng niềm tin
- Tính mới, tính tiên tiến:

Sáng kiến có tính mới ở việc tiếp cận xây dựng bầu không khí tâm lý một cách toàn diện, gắn kết giữa Ban giám hiệu, giáo viên, trẻ và phụ huynh, chú trọng yếu tố tâm lý và động lực làm việc.

Tính tiên tiến thể hiện ở việc áp dụng các giải pháp dân chủ, linh hoạt, lấy con người làm trung tâm, tăng cường phối hợp và ứng dụng công nghệ, phù hợp thực tiễn và có khả năng nhân rộng.

- Tính khả thi: Các giải pháp có tính khả thi cao, phù hợp thực tế, dễ hiểu, dễ thực hiện và không tốn nhiều kinh phí. Có thể áp dụng linh hoạt trong quản lý, tổ chức hoạt động giáo dục và nhân rộng ở các cơ sở mầm non tương tự.

2.2. Kết quả của sáng kiến:

Tôi tiến hành khảo sát trên 48 CBGVNV và được kết quả như sau:

BẢNG KHẢO SÁT ĐẦU NĂM

STT	Nội dung khảo sát	Tốt	Khá	Trung bình	Yếu
1	Mức độ đoàn kết trong tập thể nhà trường	7 (14,6%)	11 (22,9%)	20 (41,7%)	10 (20,8%)
2	Sự đồng thuận khi triển khai nhiệm vụ	6 (12,5%)	12 (25%)	18 (37,5%)	12 (25%)
3	Tinh thần hợp tác, hỗ trợ	8 (16,7%)	11 (22,9%)	17 (35,4%)	12 (25%)
4	Mức độ cởi mở trong trao đổi	7 (14,6%)	10 (20,8%)	18 (37,5%)	13 (27,1%)
5	Giải quyết mâu thuẫn nội bộ	6 (12,5%)	9 (18,8%)	20 (41,7%)	13 (27,1%)
6	Động lực làm việc	7 (14,6%)	11 (22,9%)	18 (37,5%)	12 (25%)
7	Sự quan tâm từ Ban giám hiệu	8 (16,7%)	13 (27,1%)	17 (35,4%)	10 (20,8%)
8	Môi trường làm việc tích cực	7 (14,6%)	12 (25%)	18 (37,5%)	11 (22,9%)
9	Công bằng trong phân công	8 (16,7%)	11 (22,9%)	17 (35,4%)	12 (25%)
10	Mức độ hài lòng chung	7 (14,6%)	11 (22,9%)	18 (37,5%)	12 (25%)

BẢNG KHẢO SÁT CUỐI NĂM

STT	Nội dung khảo sát	Tốt	Khá	Trung bình	Yếu
1	Mức độ đoàn kết trong tập thể nhà trường	28 (58,3%)	15 (31,3%)	5 (10,4%)	0 (0%)
2	Sự đồng thuận khi triển khai nhiệm vụ	27 (56,3%)	16 (33,3%)	5 (10,4%)	0 (0%)
3	Tinh thần hợp tác, hỗ trợ	29 (60,4%)	14 (29,2%)	5 (10,4%)	0 (0%)
4	Mức độ cởi mở trong trao đổi	26 (54,2%)	17 (35,4%)	5 (10,4%)	0 (0%)
5	Giải quyết mâu thuẫn nội bộ	27 (56,3%)	16 (33,3%)	5 (10,4%)	0 (0%)
6	Động lực làm việc	28 (58,3%)	15 (31,3%)	5 (10,4%)	0 (0%)
7	Sự quan tâm từ Ban giám hiệu	30 (62,5%)	14 (29,2%)	4 (8,3%)	0 (0%)
8	Môi trường làm việc tích cực	29 (60,4%)	14 (29,2%)	5 (10,4%)	0 (0%)
9	Công bằng trong phân công	28 (58,3%)	15 (31,3%)	5 (10,4%)	0 (0%)
10	Mức độ hài lòng chung	29 (60,4%)	14 (29,2%)	5 (10,4%)	0 (0%)

BẢNG KHẢO SÁT ĐẦU NĂM (50 PHỤ HUYNH)

Nội dung	Đồng ý	Phân vân	Không đồng ý
Tin tưởng nhà trường	20 (40%)	15 (30%)	15 (30%)
Phối hợp với giáo viên	22 (44%)	14 (28%)	14 (28%)
Ủng hộ hoạt động trường	18 (36%)	17 (34%)	15 (30%)
Thường xuyên trao đổi	21 (42%)	13 (26%)	16 (32%)
Hài lòng chung	23 (46%)	12 (24%)	15 (30%)

BẢNG KHẢO SÁT CUỐI NĂM (50 PHỤ HUYNH)

Nội dung	Đồng ý	Phân vân	Không đồng ý
Tin tưởng nhà trường	40 (80%)	7 (14%)	3 (6%)
Phối hợp với giáo viên	42 (84%)	6 (12%)	2 (4%)
Ủng hộ hoạt động trường	39 (78%)	8 (16%)	3 (6%)

Thường xuyên trao đổi	41 (82%)	6 (12%)	3 (6%)
Hài lòng chung	43 (86%)	5 (10%)	2 (4%)

3. Đánh giá phạm vi ảnh hưởng của sáng kiến: Sáng kiến có hiệu quả trong phạm vi đơn vị áp dụng

XÁC NHẬN CỦA CƠ QUAN
Phó Hiệu trưởng



Bùi Thị Thu Hằng

Yên Bái, ngày 10 tháng 4 năm 2026
Người viết sáng kiến



Phan Thị Thu Huyền

MỤC LỤC

STT	Nội dung	Trang
Phần I	ĐẶT VẤN ĐỀ	1
I	Tính cấp thiết phải tiến hành sáng kiến	1
II	Mục tiêu của đề tài, sáng kiến	2
III	Thời gian, đối tượng, phạm vi nghiên cứu	2
Phần II	NỘI DUNG CỦA SÁNG KIẾN	3
I	Hiện trạng vấn đề	3
1	Cách làm cũ trước khi thực hiện đề tài (nếu rõ cách làm cũ, phân tích nhược điểm của cách làm cũ)	3
2	Khảo sát thực trạng trước khi thực hiện đề tài	4
II	Giải pháp thực hiện sáng kiến để giải quyết vấn đề	5
1	Giải pháp 1: Tăng cường nắm bắt tâm tư, xây dựng mối quan hệ gần gũi trong tập thể	5
2	Giải pháp 2: Xây dựng quy chế làm việc dân chủ, công khai, minh bạch	6
3	Giải pháp 3: Xây dựng văn hóa ứng xử tích cực trong nhà trường	8
4	Giải pháp 4: Tăng cường động viên, khen thưởng, tạo cơ hội cho CBGVNV được bồi dưỡng chuyên môn, tạo động lực làm việc	9
5	Giải pháp 5: Nâng cao hiệu quả phối hợp trong tập thể và làm việc theo nhóm	11
6	Giải pháp 6: Tăng cường phối hợp với phụ huynh, xây dựng niềm tin	12
III	Kết quả sau khi áp dụng các biện pháp tại đơn vị:	14
IV	Hiệu quả của sáng kiến	16
1	Hiệu quả về khoa học	16
2	Hiệu quả về kinh tế	16
3	Hiệu quả về xã hội	17
V	Tính khả thi	17
VI	Thời gian thực hiện đề tài, sáng kiến	17
VII	Kinh phí thực hiện đề tài, sáng kiến	17
Phần III	KIẾN NGHỊ, ĐỀ XUẤT	17
1	Đối với UBND xã Yên Bài	17
2	Đối với GVNV	17
3	Đối với phụ huynh	18
	TÀI LIỆU THAM KHẢO	
	ẢNH MINH HỌA	

PHẦN I: ĐẶT VẤN ĐỀ

I. Tính cấp thiết phải tiến hành sáng kiến:

1. Về sơ sở lý luận:

Trong bối cảnh đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo hiện nay, giáo dục mầm non giữ vai trò là nền tảng đầu tiên trong hệ thống giáo dục quốc dân, góp phần hình thành và phát triển toàn diện nhân cách cho trẻ. Để nâng cao chất lượng chăm sóc, nuôi dưỡng và giáo dục trẻ, bên cạnh việc đổi mới chương trình, phương pháp giáo dục thì yếu tố con người, đặc biệt là môi trường làm việc của đội ngũ cán bộ, giáo viên, nhân viên trong nhà trường có ý nghĩa hết sức quan trọng.

Theo quan điểm của khoa học quản lý giáo dục và tâm lý học, môi trường tâm lý làm việc tích cực là một trong những yếu tố quyết định đến hiệu quả lao động của mỗi cá nhân và chất lượng hoạt động của tổ chức. Một tập thể có bầu không khí tâm lý lành mạnh, đoàn kết, thân thiện sẽ tạo động lực làm việc, khơi dậy tinh thần trách nhiệm, sự sáng tạo và lòng yêu nghề của đội ngũ giáo viên. Ngược lại, nếu môi trường làm việc căng thẳng, thiếu sự chia sẻ, gắn kết sẽ ảnh hưởng tiêu cực đến tâm lý, hiệu suất công việc và chất lượng giáo dục.

Đối với trường mầm non, đặc thù công việc đòi hỏi giáo viên không chỉ có chuyên môn mà còn phải có tình yêu thương, sự kiên trì, tinh thần trách nhiệm cao. Vì vậy, việc xây dựng bầu không khí tâm lý tích cực trong tập thể nhà trường càng trở nên cần thiết, góp phần tạo nên một môi trường giáo dục an toàn, thân thiện, hạnh phúc cho cả cô và trẻ.

Xuất phát từ những cơ sở lý luận trên, việc nghiên cứu và đề xuất các biện pháp xây dựng môi trường tâm lý làm việc tích cực trong tập thể trường mầm non nhằm nâng cao hiệu quả giáo dục là yêu cầu cấp thiết và có ý nghĩa thực tiễn sâu sắc.

2. Về cơ sở thực tiễn.

Trong những năm gần đây, ngành giáo dục và đào tạo đang triển khai mạnh mẽ các nhiệm vụ đổi mới căn bản, toàn diện nhằm nâng cao chất lượng giáo dục theo yêu cầu của giai đoạn mới. Đối với giáo dục mầm non, mục tiêu không chỉ dừng lại ở việc chăm sóc, nuôi dưỡng mà còn chú trọng phát triển toàn diện về thể chất, nhận thức, ngôn ngữ, tình cảm và kỹ năng xã hội cho trẻ.

Tuy nhiên, thực tế tại nhiều cơ sở giáo dục mầm non hiện nay cho thấy, bên cạnh những kết quả đạt được, vẫn còn tồn tại một số hạn chế liên quan đến môi trường làm việc của đội ngũ cán bộ, giáo viên, nhân viên. Áp lực công việc lớn, yêu cầu đổi mới ngày càng cao, trong khi điều kiện cơ sở vật chất, chế độ đãi ngộ ở một số nơi còn hạn chế đã ảnh hưởng đến tâm lý và động lực làm việc của đội ngũ.

Ở một số nhà trường, bầu không khí tâm lý tập thể chưa thực sự tích cực; sự gắn kết, chia sẻ giữa các thành viên còn hạn chế; việc phối hợp trong thực hiện nhiệm vụ chưa đồng bộ. Điều này dẫn đến hiệu quả công việc chưa cao, ảnh hưởng gián tiếp đến chất lượng chăm sóc, nuôi dưỡng và giáo dục trẻ.

Do đó, việc xây dựng môi trường tâm lý làm việc tích cực, tạo động lực, tăng cường sự đoàn kết, thống nhất trong tập thể sư phạm đang trở thành một yêu cầu quan trọng, mang tính cấp thiết đối với mỗi cơ sở giáo dục mầm non.

Tháng 7 năm 2025, tôi được luân chuyển và bổ nhiệm giữ chức vụ Hiệu trưởng nhà trường. Qua quá trình nắm bắt tình hình thực tế, tôi nhận thấy nội bộ nhà trường còn một số hạn chế: Tập thể chưa thực sự đoàn kết, thiếu sự đồng thuận trong triển khai nhiệm vụ; mâu thuẫn nội bộ còn xảy ra; một bộ phận cán bộ, giáo viên, nhân viên thiếu động lực làm việc, tinh thần phối hợp chưa cao.

Những yếu tố trên đã ảnh hưởng đến hiệu quả quản lý, điều hành và chất lượng chăm sóc, nuôi dưỡng, giáo dục trẻ của nhà trường. Vì vậy, việc xây dựng môi trường tâm lý làm việc tích cực, tạo sự đoàn kết, thống nhất trong tập thể là yêu cầu cần thiết trong giai đoạn hiện nay.

II. Mục tiêu của đề tài, sáng kiến:

Đề tài nhằm đề xuất và triển khai một số biện pháp xây dựng môi trường tâm lý làm việc tích cực trong tập thể trường mầm non, qua đó tạo sự đoàn kết, thống nhất, nâng cao tinh thần trách nhiệm, ý thức phối hợp và động lực làm việc của đội ngũ cán bộ, giáo viên, nhân viên.

Trên cơ sở đó, góp phần nâng cao hiệu quả công tác quản lý, chất lượng chăm sóc, nuôi dưỡng và giáo dục trẻ trong nhà trường.

III. Thời gian, đối tượng, phạm vi nghiên cứu.

- Thời gian: Năm học 2025-2026 và những năm tiếp theo
- Đối tượng nghiên cứu: Là môi trường tâm lý làm việc và các biện pháp xây dựng môi trường tâm lý tích cực trong tập thể cán bộ, giáo viên, nhân viên tại trường mầm non.
- Đối tượng khảo sát: CBGVNV trong trường và 50 PHHS
- Phạm vi nghiên cứu: Trường mầm non nơi tôi công tác.

PHẦN II: NỘI DUNG CỦA SÁNG KIẾN

I. Hiện trạng vấn đề.

1. Cách làm cũ và phân tích nhược điểm của cách làm cũ trước khi thực hiện đề tài:

1.1. Về phía bản thân

Tháng 7 năm 2025, khi được luân chuyển về nhận công tác tại nhà trường, trong thời gian đầu tôi vẫn duy trì cách quản lý, điều hành theo lối cũ, nặng về hành chính, chủ yếu tập trung giao việc, kiểm tra mà chưa chú trọng xây dựng môi trường làm việc thân thiện, dân chủ và nhân văn, chưa thực sự đi sâu tìm hiểu đặc điểm tình hình, tâm tư, nguyện vọng của đội ngũ cán bộ, giáo viên, nhân viên nên chưa phát huy được năng lực, sở trường của từng cá nhân.

Việc triển khai nhiệm vụ chủ yếu mang tính hành chính, chưa chú trọng xây dựng mối quan hệ gần gũi, chia sẻ trong tập thể; chưa có nhiều biện pháp cụ thể nhằm tạo sự gắn kết, đồng thuận trong đội ngũ. Việc giải quyết các mâu thuẫn nội bộ còn mang tính bị động, xử lý khi sự việc phát sinh, chưa có biện pháp phòng ngừa từ sớm nên dễ ảnh hưởng đến tinh thần đoàn kết trong tập thể.

Bên cạnh đó, việc động viên, khích lệ tinh thần làm việc cho đội ngũ chưa thường xuyên; chưa tạo được môi trường làm việc thực sự cởi mở, thân thiện, dẫn đến hiệu quả làm việc và tinh thần cống hiến của đội ngũ chưa cao.

1.2. Về phía giáo viên, nhân viên:

Do ảnh hưởng từ cách làm việc trước đây, đội ngũ cán bộ, giáo viên, nhân viên trong nhà trường còn bộc lộ một số hạn chế: tinh thần đoàn kết chưa cao, thiếu sự chia sẻ và phối hợp trong công việc; một số cá nhân còn tâm lý e dè, ngại trao đổi, chưa mạnh dạn bày tỏ ý kiến dẫn đến việc phối hợp thực hiện nhiệm vụ chưa thực sự hiệu quả, làm hạn chế tính dân chủ trong nhà trường.

Một bộ phận giáo viên, nhân viên còn thiếu động lực làm việc, chưa phát huy hết vai trò, trách nhiệm trong thực hiện nhiệm vụ; tính chủ động, sáng tạo còn hạn chế. Việc thực hiện nhiệm vụ đôi khi mang tính đối phó, chưa thực sự xuất phát từ tinh thần tự giác và trách nhiệm chung nên chất lượng thực hiện nhiệm vụ chưa đồng đều.

Ngoài ra, tình trạng mâu thuẫn nội bộ vẫn còn xảy ra, chưa được giải quyết triệt để, ảnh hưởng đến bầu không khí làm việc và hiệu quả hoạt động của nhà trường.

1.3. Về phía trẻ:

Đầu năm học, trẻ chưa được học tập trong môi trường tâm lý thực sự tích cực, thân thiện nên một số trẻ còn nhút nhát, thiếu tự tin khi tham gia các hoạt động; kỹ năng giao tiếp, hợp tác với bạn bè còn hạn chế.

Bên cạnh đó, do ảnh hưởng từ môi trường tâm lý chung của nhà trường, không khí lớp học ở một số thời điểm chưa thực sự sôi nổi, chưa tạo được sự hứng thú cao cho trẻ. Kỹ năng tự phục vụ, tính chủ động trong học tập và sinh hoạt của một số trẻ còn hạn chế.

Ngoài ra, sự phối hợp giữa gia đình và nhà trường chưa chặt chẽ cũng phần nào ảnh hưởng đến việc hình thành thói quen, nề nếp và sự phát triển toàn diện của trẻ.

1.4. Về phía phụ huynh:

Một bộ phận phụ huynh học sinh chưa thực sự quan tâm, ủng hộ các hoạt động và phong trào của nhà trường; sự phối hợp giữa gia đình và nhà trường trong công tác chăm sóc, nuôi dưỡng, giáo dục trẻ còn hạn chế.

Bên cạnh đó, do chưa hiểu đầy đủ và chưa có sự tin tưởng tuyệt đối vào nhà trường, một số phụ huynh còn có những yêu cầu, phản ánh mang tính áp lực đối với giáo viên, nhân viên. Điều này phần nào ảnh hưởng đến tâm lý, tinh thần làm việc của đội ngũ, đồng thời làm giảm hiệu quả trong quá trình phối hợp giáo dục trẻ.

2. Khảo sát thực trạng trước khi thực hiện đề tài:

Tôi tiến hành đánh giá thực trạng bầu không khí tâm lý làm việc trong nhà trường: 48 CBGVNV

STT	Nội dung khảo sát	Tốt	Khá	Trung bình	Yếu
1	Mức độ đoàn kết trong tập thể nhà trường	7 (14,6%)	11 (22,9%)	20 (41,7%)	10 (20,8%)
2	Sự đồng thuận khi triển khai nhiệm vụ	6 (12,5%)	12 (25%)	18 (37,5%)	12 (25%)
3	Tinh thần hợp tác, hỗ trợ	8 (16,7%)	11 (22,9%)	17 (35,4%)	12 (25%)
4	Mức độ cởi mở trong trao đổi	7 (14,6%)	10 (20,8%)	18 (37,5%)	13 (27,1%)
5	Giải quyết mâu thuẫn nội bộ	6 (12,5%)	9 (18,8%)	20 (41,7%)	13 (27,1%)
6	Động lực làm việc	7 (14,6%)	11 (22,9%)	18 (37,5%)	12 (25%)
7	Sự quan tâm từ Ban giám hiệu	8 (16,7%)	13 (27,1%)	17 (35,4%)	10 (20,8%)
8	Môi trường làm việc tích cực	7 (14,6%)	12 (25%)	18 (37,5%)	11 (22,9%)
9	Công bằng trong phân công	8 (16,7%)	11 (22,9%)	17 (35,4%)	12 (25%)
10	Mức độ hài lòng chung	7 (14,6%)	11 (22,9%)	18 (37,5%)	12 (25%)

BẢNG KHẢO SÁT PHỤ HUYNH (50 PHỤ HUYNH)

Nội dung	Đồng ý	Phân vân	Không đồng ý
Tin tưởng nhà trường	20 (40%)	15 (30%)	15 (30%)
Phối hợp với giáo viên	22 (44%)	14 (28%)	14 (28%)
Ủng hộ hoạt động trường	18 (36%)	17 (34%)	15 (30%)
Thường xuyên trao đổi	21 (42%)	13 (26%)	16 (32%)
Hài lòng chung	23 (46%)	12 (24%)	15 (30%)

Kết quả khảo sát cho thấy, tỷ lệ cán bộ, giáo viên, nhân viên đánh giá ở mức trung bình và yếu chiếm tỷ lệ cao (khoảng 60–65%) ở nhiều tiêu chí, đặc biệt là các nội dung liên quan đến đoàn kết nội bộ, sự đồng thuận và giải quyết mâu thuẫn. Điều này phản ánh bầu không khí tâm lý trong nhà trường chưa thực sự tích cực, ảnh hưởng đến tinh thần làm việc và hiệu quả thực hiện nhiệm vụ.

Đối với phụ huynh, mức độ tin tưởng, phối hợp và ủng hộ nhà trường chưa cao, tỷ lệ phân vân và chưa đồng thuận còn lớn, cho thấy mối quan hệ giữa gia đình và nhà trường chưa thực sự chặt chẽ.

Từ kết quả trên, có thể khẳng định việc xây dựng môi trường tâm lý làm việc tích cực trong nhà trường là yêu cầu cấp thiết, cần có những biện pháp cụ thể và phù hợp để tạo chuyển biến rõ nét. Đó là lý do tôi chọn đề tài “Một số biện pháp xây dựng môi trường tâm lý làm việc tích cực cho đội ngũ trường mầm non nhằm nâng cao chất lượng chăm sóc giáo dục”

II. Giải pháp thực hiện sáng kiến để giải quyết vấn đề

1. Giải pháp 1: Tăng cường nắm bắt tâm tư, xây dựng mối quan hệ gần gũi trong tập thể

** Mục đích:*

Tạo sự tin tưởng, cởi mở giữa Ban giám hiệu với cán bộ, giáo viên, nhân viên; kịp thời nắm bắt, giải quyết những vấn đề phát sinh trong nội bộ.

** Cách thực hiện:*

Ngay từ đầu năm học, tôi xác định việc nắm bắt tâm tư, nguyện vọng của cán bộ, giáo viên, nhân viên là nhiệm vụ quan trọng, cần thực hiện thường xuyên, liên tục và bằng nhiều hình thức linh hoạt.

Trước hết, tôi chủ động tiếp cận đội ngũ theo hướng gần gũi, thân thiện. Hàng ngày, tôi dành thời gian dự giờ, thăm lớp, trực tiếp quan sát hoạt động chăm sóc, giáo dục trẻ, qua đó vừa nắm bắt chuyên môn, vừa có điều kiện trao đổi, trò chuyện với giáo viên một cách tự nhiên, không tạo áp lực. Trong các buổi làm việc, tôi luôn giữ thái độ cởi mở, lắng nghe, tôn trọng ý kiến của từng cá nhân, tạo cảm giác tin tưởng để giáo viên mạnh dạn chia sẻ.

Bên cạnh đó, tôi tổ chức các buổi gặp gỡ, đối thoại định kỳ theo tháng hoặc theo chuyên đề, tạo diễn đàn để cán bộ, giáo viên, nhân viên bày tỏ tâm tư, nguyện vọng, những khó khăn, vướng mắc trong công việc cũng như trong đời

sống. Nội dung trao đổi được định hướng cụ thể, đi vào những vấn đề thực tế của nhà trường, đảm bảo tính dân chủ, công khai.

Ảnh 1: Hội nghị đối thoại giữa Hiệu trưởng với GVNV

Ngoài hình thức trực tiếp, tôi còn sử dụng các kênh thông tin linh hoạt như nhóm Zalo của nhà trường, hòm thư góp ý... để tiếp nhận ý kiến phản hồi. Những ý kiến đóng góp đều được tổng hợp, phân loại và phản hồi kịp thời, tránh tình trạng để tồn đọng gây tâm lý không tốt trong tập thể.

Đồng thời, tôi chú trọng quan tâm đến hoàn cảnh cá nhân của từng cán bộ, giáo viên, nhân viên, nhất là những trường hợp có khó khăn trong cuộc sống. Việc thăm hỏi, động viên kịp thời vào những dịp ốm đau, hiếu hỷ, chúc thọ bố mẹ, thăm hỏi bố mẹ là thương binh, bệnh binh nhân ngày 27/2... không chỉ thể hiện sự quan tâm của lãnh đạo mà còn góp phần gắn kết tình cảm trong tập thể.

Ảnh 2: Chúc thọ bố mẹ nhân dịp đầu xuân năm mới

Ảnh 3: Thăm hỏi bố thương binh, bệnh binh

Trong quá trình quản lý, tôi luôn nêu cao vai trò nêu gương của người đứng đầu, xây dựng phong cách làm việc gần gũi, chân thành, công bằng, từ đó tạo niềm tin và sự lan tỏa tích cực trong toàn trường. Đồng thời, khi phát hiện mâu thuẫn hoặc dấu hiệu bất ổn trong nội bộ, tôi chủ động gặp gỡ, trao đổi riêng với các cá nhân liên quan để tìm hiểu nguyên nhân và có biện pháp giải quyết phù hợp, kịp thời, tránh để kéo dài ảnh hưởng đến tập thể.

**** Kết quả:***

Sau khi thực hiện giải pháp, mối quan hệ giữa Ban giám hiệu và đội ngũ trở nên gần gũi, cởi mở hơn; cán bộ, giáo viên, nhân viên mạnh dạn chia sẻ tâm tư, nguyện vọng. Các mâu thuẫn nội bộ được phát hiện và giải quyết kịp thời, góp phần tạo bầu không khí làm việc tích cực, đoàn kết. Tinh thần làm việc của đội ngũ được nâng lên rõ rệt, hiệu quả công việc được cải thiện.

2. Giải pháp 2: Phát huy dân chủ cơ sở, thực hiện công khai, minh bạch nhằm tạo sự đồng thuận và gắn kết trong tập thể nhà trường

**** Mục đích:***

Xây dựng quy chế làm việc dân chủ, công khai, minh bạch nhằm đảm bảo sự công bằng, rõ ràng trong quản lý và điều hành các hoạt động của nhà trường. Tạo sự đồng thuận, thống nhất cao trong tập thể CBGVNV khi triển khai nhiệm vụ. Qua đó nâng cao tinh thần trách nhiệm, hạn chế mâu thuẫn, góp phần xây dựng môi trường làm việc tích cực, hiệu quả.

**** Cách thực hiện:***

Ngay từ đầu năm học, tôi tiến hành rà soát toàn bộ các quy chế, quy định hiện hành của nhà trường như: quy chế làm việc, quy chế dân chủ, quy chế chi tiêu nội bộ, quy chế thi đua - khen thưởng... Trên cơ sở đó, tổ chức họp Ban

giám hiệu, tổ trưởng chuyên môn để đánh giá những điểm còn bất cập, chưa phù hợp với tình hình thực tế.

Tiếp theo, tôi xây dựng dự thảo các quy chế theo hướng cụ thể, rõ ràng, đảm bảo tính dân chủ, công khai, minh bạch, đặc biệt chú trọng đến các nội dung dễ phát sinh băn khoăn như: phân công nhiệm vụ, đánh giá xếp loại, thi đua – khen thưởng, chế độ chính sách. Các dự thảo này được đưa ra xin ý kiến rộng rãi trong toàn thể cán bộ, giáo viên, nhân viên thông qua các buổi họp hội đồng sư phạm. Trong quá trình lấy ý kiến, tôi khuyến khích mọi người thẳng thắn trao đổi, đóng góp trên tinh thần xây dựng, tôn trọng lẫn nhau.

Ảnh 4: Họp HĐSP nhà trường

Sau khi tiếp thu, chỉnh sửa, hoàn thiện, các quy chế được ban hành chính thức và phổ biến công khai tới toàn thể đội ngũ bằng nhiều hình thức như: niêm yết tại bảng tin, gửi qua nhóm Zalo, phổ biến trong các cuộc họp. Đồng thời, tôi yêu cầu các bộ phận, cá nhân nghiêm túc thực hiện đúng quy định đã ban hành.

Ảnh 5: Nội dung công khai trên nhóm Zalo

Trong quá trình thực hiện, tôi luôn đảm bảo nguyên tắc công khai, minh bạch trong mọi hoạt động quản lý: công khai kế hoạch năm học, kế hoạch tháng; công khai phân công nhiệm vụ; công khai kết quả đánh giá, xếp loại thi đua; công khai các khoản thu - chi theo đúng quy định. Mọi thông tin đều được thông báo kịp thời, rõ ràng để cán bộ, giáo viên, nhân viên nắm bắt và giám sát.

Ảnh 6: Công khai trên Web

Bên cạnh đó, tôi duy trì chế độ kiểm tra, giám sát việc thực hiện quy chế; kịp thời điều chỉnh, bổ sung khi cần thiết để phù hợp với thực tiễn. Đồng thời, xử lý nghiêm các trường hợp vi phạm quy định, đảm bảo tính công bằng và kỷ cương trong nhà trường.

Thông qua việc thực hiện đồng bộ các biện pháp trên, quy chế làm việc của nhà trường từng bước đi vào nề nếp, tạo sự tin tưởng và đồng thuận cao trong tập thể.

**** Kết quả:***

Sau khi thực hiện, các hoạt động trong nhà trường được triển khai rõ ràng, minh bạch, tạo được sự tin tưởng và đồng thuận cao trong tập thể. Tình trạng băn khoăn, so bì, thắc mắc giảm rõ rệt; kỷ cương, nề nếp được củng cố. Đội ngũ cán bộ, giáo viên, nhân viên yên tâm công tác, tích cực tham gia thực hiện nhiệm vụ.

3. Giải pháp 3: Xây dựng văn hóa ứng xử tích cực nhằm tạo dựng môi trường làm việc hạnh phúc.

**** Mục đích:***

Xây dựng văn hóa ứng xử tích cực trong nhà trường nhằm hình thành mối quan hệ tôn trọng, thân thiện, chuẩn mực giữa các thành viên trong tập thể. Góp

phần hạn chế mâu thuẫn, xung đột, tạo môi trường làm việc cởi mở, đoàn kết. Từ đó nâng cao tinh thần trách nhiệm, ý thức hợp tác và hiệu quả thực hiện nhiệm vụ của đội ngũ.

** Cách thực hiện:*

Để xây dựng văn hóa ứng xử tích cực trong nhà trường, trước hết tôi xác định phải tạo được sự thống nhất về nhận thức trong toàn thể cán bộ, giáo viên, nhân viên về vai trò, ý nghĩa của văn hóa ứng xử đối với môi trường giáo dục. Vì vậy, ngay từ đầu năm học, tôi tổ chức các buổi sinh hoạt chuyên đề, lồng ghép nội dung về đạo đức nghề nghiệp, kỹ năng giao tiếp, ứng xử sư phạm trong các cuộc họp hội đồng, sinh hoạt tổ chuyên môn nhằm giúp đội ngũ hiểu rõ: ứng xử không chỉ là hành vi cá nhân mà còn phản ánh hình ảnh, uy tín của nhà trường.

Trên cơ sở đó, tôi chỉ đạo xây dựng và ban hành bộ quy tắc ứng xử trong nhà trường theo hướng ngắn gọn, dễ hiểu, dễ thực hiện, phù hợp với đặc thù môi trường mầm non. Nội dung quy tắc tập trung vào các mối quan hệ: giữa cán bộ quản lý với giáo viên, nhân viên; giữa đồng nghiệp với nhau; giữa giáo viên với trẻ và với phụ huynh. Bộ quy tắc được phổ biến rộng rãi, niêm yết công khai tại nơi làm việc và thường xuyên nhắc lại trong các buổi sinh hoạt.

Ảnh 7: Quy tắc ứng xử trong nhà trường

Trong quá trình thực hiện, tôi đặc biệt chú trọng vai trò nêu gương của người đứng đầu và đội ngũ quản lý. Mọi hành vi giao tiếp, ứng xử của Ban giám hiệu đều phải chuẩn mực, khách quan, tôn trọng và lắng nghe, từ đó tạo sự lan tỏa tích cực trong toàn trường. Đồng thời, tôi khuyến khích mỗi cán bộ, giáo viên, nhân viên tự rèn luyện thái độ ứng xử văn minh, lịch sự, biết chia sẻ, hỗ trợ đồng nghiệp, xây dựng tinh thần đoàn kết.

Bên cạnh đó, nhà trường thường xuyên tổ chức các hoạt động tập thể như: sinh hoạt chuyên môn theo hướng chia sẻ, các buổi giao lưu, hoạt động văn hóa - văn nghệ, du xuân, tham gia động viên hoạt động của đoàn thanh niên... nhằm tăng cường sự gắn kết, tạo cơ hội để các thành viên hiểu nhau hơn. Qua các hoạt động này, những khoảng cách, hiểu lầm dần được xóa bỏ, góp phần hình thành môi trường làm việc thân thiện, tích cực.

Ảnh 8: Hình ảnh hoạt động giao lưu, tập thể

Ảnh 9: Thăm quan học tập

Đồng thời, tôi chú trọng công tác kiểm tra, nhắc nhở và uốn nắn kịp thời những biểu hiện chưa phù hợp trong ứng xử. Khi xảy ra mâu thuẫn, tôi chủ động gặp gỡ, trao đổi riêng với các cá nhân liên quan để tìm hiểu nguyên nhân, hướng dẫn cách giải quyết trên tinh thần xây dựng, tránh để sự việc kéo dài hoặc lan rộng trong tập thể.

Ngoài ra, việc biểu dương, khen thưởng những cá nhân có cách ứng xử chuẩn mực, tinh thần tốt cũng được thực hiện kịp thời, tạo động lực và lan tỏa những hành vi tích cực trong toàn trường.

** Kết quả:*

Sau khi thực hiện, các mối quan hệ trong nhà trường trở nên thân thiện, tôn trọng và cởi mở hơn; tình trạng mâu thuẫn, hiểu lầm giảm rõ rệt. Đội ngũ cán bộ, giáo viên, nhân viên có ý thức ứng xử chuẩn mực, tích cực hỗ trợ nhau trong công việc. Bầu không khí làm việc ngày càng đoàn kết, tạo nền tảng nâng cao hiệu quả hoạt động của nhà trường.

4. Giải pháp 4: Tăng cường động viên, khen thưởng, tạo cơ hội cho CBGVNV được bồi dưỡng chuyên môn, tạo động lực làm việc

** Mục đích:*

Tăng cường động viên, khen thưởng nhằm khích lệ tinh thần làm việc, phát huy tính tích cực, chủ động và sáng tạo của cán bộ, giáo viên, nhân viên. Góp phần tạo động lực phấn đấu, nâng cao ý thức trách nhiệm và chất lượng thực hiện nhiệm vụ. Qua đó xây dựng đội ngũ nhiệt tình, gắn bó với nhà trường, nâng cao hiệu quả công tác giáo dục.

** Cách thực hiện:*

Để tạo động lực làm việc cho đội ngũ cán bộ, giáo viên, nhân viên, tôi xác định công tác động viên, khen thưởng phải được thực hiện kịp thời, công bằng, đúng người - đúng việc, đồng thời kết hợp hài hòa giữa động viên tinh thần và khích lệ vật chất.

Trước hết, tôi chỉ đạo rà soát, bổ sung và hoàn thiện quy chế thi đua - khen thưởng của nhà trường theo hướng rõ ràng, cụ thể, gắn với kết quả thực hiện nhiệm vụ của từng cá nhân và tập thể. Các tiêu chí đánh giá được xây dựng công khai, minh bạch, dễ hiểu, dễ thực hiện, đảm bảo mọi cán bộ, giáo viên, nhân viên đều nắm rõ và có cơ hội phấn đấu.

Trong quá trình thực hiện, tôi đặc biệt chú trọng khen thưởng kịp thời, thường xuyên, không chỉ vào cuối năm học mà còn theo tháng, theo đợt, theo từng hoạt động cụ thể. Những cá nhân có sáng kiến hay, có tiến bộ rõ rệt, có tinh thần trách nhiệm cao đều được ghi nhận, biểu dương trước tập thể thông qua các buổi họp hội đồng, bảng tin hoặc nhóm thông tin của nhà trường. Việc ghi nhận kịp thời giúp tạo hiệu ứng lan tỏa tích cực, khích lệ các thành viên khác cùng cố gắng.

Ảnh 10: Ảnh trao thưởng thi GVG, NVG cấp trường

Bên cạnh đó, tôi quan tâm đa dạng hóa hình thức khen thưởng, không chỉ dừng lại ở giấy khen, phần thưởng vật chất mà còn chú trọng động viên về tinh thần như: lời khen trực tiếp, thư khen, tuyên dương trước tập thể, tạo cơ hội tham gia các lớp tập huấn, bồi dưỡng chuyên môn, tăng cường các hoạt động kết nghĩa để hỗ trợ, bồi dưỡng chuyên môn cho đội ngũ CBGVNV, đề xuất tham

gia các hội thi, hội giảng... Qua đó giúp giáo viên cảm thấy được ghi nhận, được tôn trọng và có cơ hội phát triển.

Ảnh 11a: Thi GVG cấp trường

Ảnh 11b: Thi NVG cấp trường

Ảnh 11: Minh chứng tham gia tập huấn

Ảnh 12: Ảnh giao lưu, kết nghĩa

Ngoài ra, tôi khuyến khích xây dựng môi trường thi đua lành mạnh, tránh ganh đua tiêu cực, đảm bảo sự công bằng trong đánh giá. Mọi kết quả thi đua đều được công khai, có sự tham gia giám sát của tập thể, từ đó tạo niềm tin và sự đồng thuận cao.

Ảnh 13: Công khai kết quả đánh giá hàng tháng

Bên cạnh đó, nhà trường đặc biệt quan tâm chăm lo đời sống vật chất, tinh thần cho cán bộ, giáo viên, nhân viên. Vào các dịp như Tết Trung thu (Tết đoàn viên), Tết Nguyên đán, nhà trường tổ chức thăm hỏi, tặng quà, động viên kịp thời, tạo không khí ấm áp, gắn kết trong tập thể. Thực hiện hỗ trợ may đồng phục cho cán bộ, giáo viên, nhân viên nhằm tạo sự đồng bộ, chuyên nghiệp và nâng cao hình ảnh nhà trường. Đồng thời, quan tâm chia sẻ, hỗ trợ kịp thời đối với những trường hợp khó khăn, ốm đau, góp phần giúp đội ngũ yên tâm công tác, gắn bó lâu dài với nhà trường.

Ảnh 14: Tặng quà tết trung thu

Ảnh 15: Tặng quà tết nguyên đán và chúc mừng nhân viên y tế ngày 27/2

Ảnh 16: Đồng phục nhà trường

Thông qua việc thực hiện đồng bộ các nội dung trên, công tác động viên, khen thưởng thực sự trở thành động lực thúc đẩy đội ngũ tích cực, chủ động, sáng tạo hơn trong công việc.

** Kết quả:*

Sau khi thực hiện, tinh thần làm việc của cán bộ, giáo viên, nhân viên được nâng lên rõ rệt; nhiều cá nhân chủ động, sáng tạo hơn trong thực hiện nhiệm vụ. Phong trào thi đua trong nhà trường diễn ra sôi nổi, tích cực. Đội ngũ yên tâm công tác, gắn bó hơn với tập thể, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục.

5. Giải pháp 5: Phát huy sức mạnh tập thể thông qua tăng cường phối hợp và làm việc nhóm hiệu quả.

** Mục đích:*

Nâng cao hiệu quả phối hợp trong tập thể và làm việc theo nhóm nhằm phát huy sức mạnh đoàn kết, tăng cường sự hỗ trợ, chia sẻ giữa các cá nhân và bộ phận trong nhà trường. Góp phần nâng cao hiệu quả giải quyết công việc, hạn chế chồng chéo, thiếu đồng bộ. Qua đó xây dựng môi trường làm việc chuyên nghiệp, gắn kết và nâng cao chất lượng thực hiện nhiệm vụ chung.

** Cách thực hiện:*

Để nâng cao hiệu quả phối hợp trong tập thể và làm việc theo nhóm, tôi xác định cần xây dựng cơ chế phối hợp rõ ràng, phát huy vai trò của từng cá nhân đồng thời đề cao tinh thần trách nhiệm chung.

Trước hết, tôi tiến hành phân công nhiệm vụ cụ thể theo nguyên tắc rõ người - rõ việc - rõ trách nhiệm, đảm bảo phù hợp với năng lực, sở trường của từng cán bộ, giáo viên, nhân viên. Trong mỗi nhiệm vụ đều xác định rõ người phụ trách chính và các thành viên phối hợp, tránh tình trạng chồng chéo hoặc đùn đẩy trách nhiệm.

Tiếp theo, tôi chú trọng xây dựng và duy trì hoạt động của các tổ, nhóm chuyên môn theo hướng thực chất, hiệu quả. Nội dung sinh hoạt tổ không chỉ dừng lại ở việc triển khai kế hoạch mà tập trung vào trao đổi chuyên môn, chia sẻ kinh nghiệm, cùng nhau tháo gỡ khó khăn trong quá trình thực hiện nhiệm vụ. Tôi khuyến khích giáo viên tăng cường làm việc theo nhóm trong xây dựng kế hoạch giáo dục, tổ chức hoạt động cho trẻ, thiết kế môi trường lớp học... nhằm phát huy trí tuệ tập thể.

Ảnh 17: Hoạt động nhóm sinh hoạt chuyên môn

Xây dựng cộng đồng học tập của giáo viên trong nhà trường đáp ứng yêu cầu đổi mới như “*Đôi bạn song song cùng tiến*” kết hợp thực hiện phong trào “*Đổi mới sáng tạo trong dạy và học*” với phương châm “*Mỗi giờ đến lớp là một bước tiến trong giảng dạy, mỗi ngày đến trường có một đổi mới trong công việc*”, nhân rộng điển hình tiên tiến, gương “*Người tốt việc tốt*”. Nhà trường tổ chức ghép cặp giữa giáo viên có kinh nghiệm với giáo viên còn hạn chế hoặc giáo viên mới vào nghề để hỗ trợ, kèm cặp lẫn nhau. Các cặp đôi được giao nhiệm vụ cụ thể như cùng xây dựng kế hoạch, dự giờ - góp ý, tổ chức hoạt động chung... Đồng thời, các nhóm “*Nhà giáo cùng phát triển*” được thành lập theo tổ hoặc liên tổ, duy trì sinh hoạt định kỳ nhằm trao đổi chuyên môn, chia sẻ sáng kiến, hỗ trợ nhau giải quyết khó khăn trong thực tế. Hoạt động của các nhóm được theo dõi, đánh giá thường xuyên để đảm bảo hiệu quả thực chất.

Ảnh 18: Dự giờ hoạt động

Bên cạnh đó, tôi tăng cường tổ chức các hoạt động phối hợp giữa các bộ phận trong nhà trường như giáo viên - nuôi dưỡng - y tế - văn phòng nhằm đảm bảo sự thống nhất trong công tác chăm sóc, nuôi dưỡng và giáo dục trẻ. Các hoạt động tập thể như hội thi, ngày hội, chuyên đề... đều được phân công theo nhóm, tạo điều kiện để các thành viên phối hợp, hỗ trợ lẫn nhau.

Ảnh 19: Tổ chức tết trung thu cho con em CBGVNV

Ảnh 20: Tổ chức tiệc Butffe

Đồng thời, tôi chú trọng duy trì hệ thống trao đổi thông tin hai chiều thông qua các cuộc họp định kỳ, nhóm Zalo, sổ giao việc... giúp các thành viên nắm

bất kịp thời nhiệm vụ, tiến độ công việc. Những khó khăn, vướng mắc trong quá trình phối hợp được trao đổi thẳng thắn và giải quyết kịp thời.

Trong quá trình thực hiện, tôi luôn quan tâm xây dựng tinh thần hợp tác, chia sẻ, hỗ trợ lẫn nhau trong tập thể; kịp thời biểu dương những cá nhân, nhóm có tinh thần phối hợp tốt. Khi phát sinh mâu thuẫn, tôi chủ động nắm bắt, trao đổi và định hướng giải quyết trên tinh thần xây dựng, đảm bảo không ảnh hưởng đến hiệu quả công việc chung.

** Kết quả:*

Thông qua việc triển khai đồng bộ các nội dung trên, hoạt động phối hợp và làm việc theo nhóm trong nhà trường từng bước đi vào nề nếp, góp phần xây dựng tập thể đoàn kết, gắn bó và nâng cao chất lượng thực hiện nhiệm vụ.

6. Giải pháp 6: Tăng cường sự đồng hành của phụ huynh, xây dựng niềm tin và gắn kết với nhà trường

** Mục đích:*

Tăng cường phối hợp với phụ huynh nhằm xây dựng mối quan hệ gắn bó, tin tưởng giữa gia đình và nhà trường trong công tác chăm sóc, nuôi dưỡng, giáo dục trẻ. Tạo sự đồng thuận, thống nhất trong các hoạt động, hạn chế những hiểu lầm, áp lực không đáng có đối với giáo viên, nhân viên. Qua đó huy động sự ủng hộ, đồng hành của phụ huynh, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục và xây dựng môi trường giáo dục tích cực.

** Cách thực hiện:*

Trong thời gian trước, công tác phối hợp giữa nhà trường và phụ huynh còn bộc lộ một số hạn chế. Việc trao đổi thông tin chưa thường xuyên, chưa kịp thời; nhiều hoạt động của nhà trường chưa thu hút được sự tham gia tích cực của phụ huynh. Một số nội dung còn mang tính thông báo một chiều, thiếu sự chia sẻ, đồng hành, dẫn đến phụ huynh chưa thực sự hiểu và tin tưởng vào các hoạt động giáo dục của nhà trường. Điều này phần nào tạo ra khoảng cách giữa gia đình và nhà trường, thậm chí có lúc gây áp lực ngược lại đối với giáo viên, nhân viên.

Trước thực trạng đó, tôi đã chỉ đạo đổi mới mạnh mẽ công tác phối hợp với phụ huynh theo hướng công khai - minh bạch - đồng hành - trải nghiệm thực tế, lấy phụ huynh làm đối tác trong giáo dục.

Ngay từ đầu năm học, tôi đã tổ chức hội nghị đối thoại giữa Hiệu trưởng với cha mẹ học sinh nhằm trực tiếp lắng nghe tâm tư, nguyện vọng, những băn khoăn, đề xuất của phụ huynh. Trên cơ sở đó, nhà trường tăng cường các kênh thông tin hai chiều như nhóm Zalo của lớp, của trường; đồng thời đổi mới nội dung các buổi họp phụ huynh theo hướng linh hoạt, thiết thực, tập trung vào chia sẻ phương pháp giáo dục và tình hình phát triển của trẻ thay vì chỉ thông báo một chiều. Giáo viên chủ động trao đổi thường xuyên với phụ huynh về tình

hình học tập, sinh hoạt của trẻ, qua đó tạo sự gần gũi, tin tưởng và gắn kết giữa gia đình và nhà trường.

Ảnh 21: Hội nghị đối thoại giữa Hiệu trưởng với CMHS

Bên cạnh đó, nhà trường chủ động phối hợp với cha mẹ học sinh tổ chức nhiều hoạt động trải nghiệm, sự kiện ý nghĩa, thu hút sự tham gia trực tiếp của phụ huynh. Tiêu biểu như: tổ chức Tết Trung thu, Hội chợ xuân nhân dịp Tết Nguyên đán, tiệc buffet cho trẻ, các hoạt động trải nghiệm gắn với thực tế. Đặc biệt, tổ chức cho học sinh 5 tuổi tham gia trải nghiệm tại doanh trại bộ đội nhân dịp 22/12; tổ chức cho học sinh 4, 5 tuổi tham quan Lăng Bác, xem biểu diễn tại Rạp Xiếc Trung ương... Qua các hoạt động này, phụ huynh được trực tiếp chứng kiến sự trưởng thành, tự tin của con em mình, từ đó tăng cường niềm tin vào nhà trường.

Ảnh 22: Tổ chức tết trung thu

Ảnh 23: Tổ chức hội chợ xuân

Ảnh 24: Thăm quan doanh trại bộ đội nhân dịp 22/12

Ảnh 25: Thăm quan Lăng Bác, Rạp xiếc

Nhà trường phối hợp với phụ huynh tổ chức tặng quà cho học sinh có hoàn cảnh khó khăn vào các dịp như đầu năm học, Tết Nguyên đán, Tết Trung thu. Hoạt động góp phần động viên tinh thần, lan tỏa yêu thương và tăng cường sự gắn kết, niềm tin của phụ huynh đối với nhà trường.

Ảnh 26: Tặng quà cho học sinh nghèo

Đồng thời, nhà trường tổ chức tốt các chuyên đề giáo dục mang tính đổi mới như: chuyên đề “Phát triển tình cảm và quan hệ xã hội cho trẻ”, chuyên đề “Đưa văn hóa dân tộc Mường lồng ghép tích hợp vào các hoạt động giáo dục theo hướng STEAM”. Các chuyên đề được triển khai bài bản, có sự tham gia, theo dõi của phụ huynh, giúp phụ huynh hiểu rõ hơn về phương pháp giáo dục hiện đại của nhà trường.

Ảnh 27: Tổ chức các chuyên đề cấp xã

Ảnh 28: Tổ chức chuyên đề Đưa văn hóa dân tộc Mường lồng ghép tích hợp vào các hoạt động giáo dục theo hướng STEAM”

Nhà trường đã phát huy hiệu quả vai trò phối hợp giữa gia đình và nhà trường trong công tác chăm sóc, nuôi dưỡng và giáo dục trẻ. Thông qua các hoạt động, hội thi như “Bé khéo tay”, “Bé khỏe - Bé ngoan”, trẻ được tạo điều kiện phát triển năng lực, kỹ năng và sự tự tin trong giao tiếp, học tập. Đồng thời, nhà trường tổ chức cho trẻ mẫu giáo 5 tuổi tham quan trường tiểu học, qua đó trang bị cho trẻ những kỹ năng, kiến thức và tâm thế sẵn sàng để chuyển tiếp thuận lợi lên bậc tiểu học.

Ảnh 29: Cuộc thi “Bé khéo tay”

Ảnh 30: Cuộc thi “Bé khỏe, bé ngoan”

Ảnh 31: Thăm quan trường tiểu học

* *Kết quả:*

Thông qua việc tổ chức đa dạng, thiết thực các hoạt động phối hợp, phụ huynh không chỉ là người theo dõi mà trở thành người đồng hành cùng nhà trường trong quá trình chăm sóc, giáo dục trẻ. Từ đó từng bước xây dựng niềm tin vững chắc, tạo sự gắn kết chặt chẽ giữa gia đình và nhà trường.

III. Kết quả sau khi áp dụng các biện pháp tại đơn vị:**1. Kết quả về phía Ban giám hiệu:**

Sau khi triển khai các giải pháp, Ban giám hiệu nâng cao rõ rệt năng lực quản lý, điều hành theo hướng dân chủ, khoa học và hiệu quả.

Phong cách lãnh đạo được đổi mới theo hướng gần gũi, lắng nghe, tạo được niềm tin và sự đồng thuận cao trong tập thể.

Vai trò điều phối, gắn kết đội ngũ được phát huy tốt, góp phần xây dựng môi trường làm việc tích cực, ổn định và phát triển.

2. Kết quả về giáo viên, nhân viên:

Tôi tiến hành khảo sát trên 48 CBGVNV và được kết quả như sau:

BẢNG KHẢO SÁT ĐẦU NĂM

STT	Nội dung khảo sát	Tốt	Khá	Trung bình	Yếu
1	Mức độ đoàn kết trong tập thể nhà trường	7 (14,6%)	11 (22,9%)	20 (41,7%)	10 (20,8%)
2	Sự đồng thuận khi triển khai nhiệm vụ	6 (12,5%)	12 (25%)	18 (37,5%)	12 (25%)
3	Tinh thần hợp tác, hỗ trợ	8 (16,7%)	11 (22,9%)	17 (35,4%)	12 (25%)
4	Mức độ cởi mở trong trao đổi	7 (14,6%)	10 (20,8%)	18 (37,5%)	13 (27,1%)
5	Giải quyết mâu thuẫn nội bộ	6 (12,5%)	9 (18,8%)	20 (41,7%)	13 (27,1%)
6	Động lực làm việc	7 (14,6%)	11 (22,9%)	18 (37,5%)	12 (25%)
7	Sự quan tâm từ Ban giám hiệu	8 (16,7%)	13 (27,1%)	17 (35,4%)	10 (20,8%)
8	Môi trường làm việc tích cực	7 (14,6%)	12 (25%)	18 (37,5%)	11 (22,9%)
9	Công bằng trong phân công	8 (16,7%)	11 (22,9%)	17 (35,4%)	12 (25%)
10	Mức độ hài lòng chung	7 (14,6%)	11 (22,9%)	18 (37,5%)	12 (25%)

BẢNG KHẢO SÁT CUỐI NĂM

STT	Nội dung khảo sát	Tốt	Khá	Trung bình	Yếu
1	Mức độ đoàn kết trong tập thể nhà trường	28 (58,3%)	15 (31,3%)	5 (10,4%)	0 (0%)
2	Sự đồng thuận khi triển khai nhiệm vụ	27 (56,3%)	16 (33,3%)	5 (10,4%)	0 (0%)
3	Tinh thần hợp tác, hỗ trợ	29 (60,4%)	14 (29,2%)	5 (10,4%)	0 (0%)
4	Mức độ cởi mở trong trao đổi	26 (54,2%)	17 (35,4%)	5 (10,4%)	0 (0%)
5	Giải quyết mâu thuẫn nội bộ	27 (56,3%)	16 (33,3%)	5 (10,4%)	0 (0%)
6	Động lực làm việc	28 (58,3%)	15 (31,3%)	5 (10,4%)	0 (0%)
7	Sự quan tâm từ Ban giám hiệu	30 (62,5%)	14 (29,2%)	4 (8,3%)	0 (0%)
8	Môi trường làm việc tích cực	29 (60,4%)	14 (29,2%)	5 (10,4%)	0 (0%)
9	Công bằng trong phân công	28 (58,3%)	15 (31,3%)	5 (10,4%)	0 (0%)
10	Mức độ hài lòng chung	29 (60,4%)	14 (29,2%)	5 (10,4%)	0 (0%)

Kết quả khảo sát cuối năm cho thấy sự chuyển biến rõ rệt ở tất cả các tiêu chí. Tỷ lệ đánh giá Tốt, Khá tăng cao (trên 85-90%), trong khi mức Trung bình giảm mạnh, không còn mức Yếu. Điều này khẳng định, sau khi triển khai các giải pháp, đội ngũ cán bộ, giáo viên, nhân viên có sự chuyển biến rõ rệt: tinh thần đoàn kết được nâng cao, cởi mở hơn trong trao đổi, phối hợp công việc hiệu quả hơn. Động lực làm việc được cải thiện, nhiều cá nhân chủ động, sáng tạo và có trách nhiệm hơn trong thực hiện nhiệm vụ. Các mâu thuẫn nội bộ được giải quyết kịp thời, góp phần xây dựng môi trường làm việc tích cực, ổn định.

3. Kết quả về phía học sinh:

Sau khi triển khai các giải pháp, trẻ được học tập, vui chơi trong môi trường an toàn, thân thiện, được yêu thương, tôn trọng và đối xử công bằng. Các hoạt động chăm sóc, nuôi dưỡng được đảm bảo, tạo điều kiện để trẻ phát triển toàn diện cả về thể chất và tinh thần.

Trẻ trở nên nhanh nhẹn, mạnh dạn, tự tin hơn khi tham gia các hoạt động; tích cực giao tiếp, hợp tác với bạn bè và cô giáo. Thông qua việc được tạo nhiều

ơ hội học tập qua chơi, trẻ phát huy được tính chủ động, sáng tạo, phù hợp với nhu cầu, hứng thú và khả năng của bản thân.

Đặc biệt, học sinh 5 tuổi có sự chuẩn bị tốt về tâm thế, kỹ năng và sự tự tin, sẵn sàng bước vào lớp Một.

4. Kết quả về phía phụ huynh và cộng đồng

BẢNG KHẢO SÁT ĐẦU NĂM (50 PHỤ HUYNH)

Nội dung	Đồng ý	Phân vân	Không đồng ý
Tin tưởng nhà trường	20 (40%)	15 (30%)	15 (30%)
Phối hợp với giáo viên	22 (44%)	14 (28%)	14 (28%)
Ủng hộ hoạt động trường	18 (36%)	17 (34%)	15 (30%)
Thường xuyên trao đổi	21 (42%)	13 (26%)	16 (32%)
Hài lòng chung	23 (46%)	12 (24%)	15 (30%)

BẢNG KHẢO SÁT CUỐI NĂM (50 PHỤ HUYNH)

Nội dung	Đồng ý	Phân vân	Không đồng ý
Tin tưởng nhà trường	40 (80%)	7 (14%)	3 (6%)
Phối hợp với giáo viên	42 (84%)	6 (12%)	2 (4%)
Ủng hộ hoạt động trường	39 (78%)	8 (16%)	3 (6%)
Thường xuyên trao đổi	41 (82%)	6 (12%)	3 (6%)
Hài lòng chung	43 (86%)	5 (10%)	2 (4%)

Kết quả khảo sát cuối năm cho thấy tỷ lệ phụ huynh đồng ý tăng mạnh (đạt 78-86%), trong khi tỷ lệ không đồng ý giảm rõ rệt xuống dưới 6%. Điều này khẳng định niềm tin của phụ huynh đối với nhà trường được củng cố, sự phối hợp ngày càng chặt chẽ và hiệu quả.

IV. Hiệu quả của sáng kiến

1. Hiệu quả về khoa học

Đề tài đã đề xuất và vận dụng hệ thống giải pháp có cơ sở lý luận và thực tiễn, góp phần làm rõ vai trò của việc xây dựng bầu không khí tâm lý tích cực trong nâng cao hiệu quả giáo dục mầm non. Các giải pháp có tính logic, phù hợp, dễ áp dụng và có khả năng nhân rộng trong thực tiễn.

2. Hiệu quả về kinh tế

Các giải pháp được thực hiện chủ yếu dựa trên nguồn lực sẵn có của nhà trường, không tốn nhiều kinh phí nhưng mang lại hiệu quả thiết thực. Việc nâng cao tinh thần trách nhiệm, hiệu quả làm việc của đội ngũ góp phần tiết kiệm thời gian, công sức, hạn chế lãng phí, từ đó nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn lực của nhà trường.

3. Hiệu quả về xã hội

Đề tài góp phần xây dựng môi trường giáo dục lành mạnh, thân thiện, tạo sự gắn kết giữa nhà trường, gia đình và xã hội. Niềm tin của phụ huynh

đối với nhà trường được nâng cao, sự phối hợp ngày càng chặt chẽ. Qua đó, uy tín của nhà trường được khẳng định, góp phần tích cực vào sự phát triển chung của địa phương.

V. Tính khả thi

Các giải pháp của đề tài có tính khả thi cao, phù hợp với điều kiện thực tế của nhà trường mầm non. Nội dung dễ hiểu, dễ thực hiện, không đòi hỏi nhiều kinh phí, có thể áp dụng linh hoạt trong công tác quản lý và tổ chức hoạt động giáo dục. Đồng thời, các biện pháp có thể nhân rộng, áp dụng hiệu quả ở các cơ sở giáo dục mầm non có điều kiện tương tự.

VI. Thời gian thực hiện đề tài, sáng kiến:

Từ tháng 9/2025 đến tháng 4/2026. Củng cố và thực hiện các năm tiếp theo.

VII. Kinh phí thực hiện đề tài, sáng kiến:

Từ nguồn kinh phí của cá nhân, nguồn kinh phí hỗ trợ của nhà trường và nguồn xã hội hóa hợp pháp khác.

PHẦN III. KIẾN NGHỊ - ĐỀ XUẤT

1. Đối với UBND xã Yên Bài

Đề nghị UBND xã Yên Bài tiếp tục quan tâm, chỉ đạo sát sao đối với công tác giáo dục mầm non trên địa bàn; tạo điều kiện thuận lợi để nhà trường triển khai hiệu quả các hoạt động giáo dục.

Quan tâm đầu tư, bổ sung cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy học, cải thiện môi trường giáo dục an toàn, thân thiện cho trẻ.

Tăng cường công tác phối hợp giữa các ban, ngành, đoàn thể tại địa phương với nhà trường trong việc tuyên truyền, nâng cao nhận thức của phụ huynh về chăm sóc, giáo dục trẻ; từ đó huy động sự đồng thuận và ủng hộ của cộng đồng đối với các hoạt động của nhà trường.

Tạo điều kiện để cán bộ, giáo viên, nhân viên được tham gia các lớp bồi dưỡng, tập huấn nhằm nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục trong giai đoạn hiện nay.

2. Đối với giáo viên, nhân viên

Thực hiện văn hóa ứng xử tôn trọng và yêu thương: Đối xử với đồng nghiệp, học sinh bằng sự quan tâm, đồng cảm, tôn trọng và hỗ trợ lẫn nhau; Giữ gìn thái độ chủ động, tích cực trong công việc.

Tạo không gian lớp học vui vẻ, thoải mái: Trang trí lớp học thân thiện, tạo cảm giác gần gũi để học sinh thấy vui vẻ và hứng thú hơn khi học tập.

Chủ động phối hợp với phụ huynh trong chăm sóc, giáo dục trẻ; mạnh dạn đề xuất ý tưởng, sáng kiến nhằm nâng cao chất lượng hoạt động của nhà trường.

3. Đối với phụ huynh học sinh

Tích cực tham gia vào các hoạt động của nhà trường; Góp ý mang tính xây dựng: Khi có ý kiến về chương trình học, cách quản lý của trường, phụ huynh có thể trao đổi với giáo viên hoặc Ban giám hiệu một cách thiện chí để cùng tìm ra giải pháp.

Phối hợp chặt chẽ với giáo viên: Cùng nhau theo dõi sự phát triển của học sinh, kịp thời hỗ trợ khi con gặp khó khăn trong học tập hoặc tâm lý.

Trên đây là một số biện pháp của bản thân tôi trong quá trình nghiên cứu thực hiện đề tài. Với mong muốn xây dựng một “Môi trường tâm lý làm việc tích cực cho đội ngũ trong nhà trường” thực sự là nơi ươm mầm tri thức và nuôi dưỡng những con người hạnh phúc!

Tôi xin cam đoan đây là đề tài do tôi tự nghiên cứu và tiến hành thực hiện tại đơn vị nơi tôi đang công tác, không sao chép của người khác.

Yên Bái, ngày 10 tháng 4 năm 2026

XÁC NHẬN CỦA CƠ QUAN

Phó Hiệu trưởng



Bùi Thị Thu Hằng

Người viết sáng kiến



Phan Thị Thu Huyền

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Tâm lý học quản lý giáo dục - Nguyễn Thị Mỹ Lộc
2. Giáo dục học mầm non - Nguyễn Ánh Tuyết (Chủ biên)
3. Tâm lý học trẻ em lứa tuổi mầm non - Nguyễn Ánh Tuyết
4. Quản lý nhà trường mầm non trong bối cảnh đổi mới giáo dục - Nguyễn Thị Bích Hạnh
5. Một số vấn đề về xây dựng môi trường giáo dục lấy trẻ làm trung tâm - Bộ Giáo dục và Đào tạo
6. Tài liệu bồi dưỡng cán bộ quản lý, giáo viên mầm non - Bộ Giáo dục và Đào tạo
7. Văn bản hướng dẫn thực hiện nhiệm vụ năm học giáo dục mầm non – Sở GD&ĐT Hà Nội
8. Kỹ năng giao tiếp, ứng xử sư phạm trong trường học - Nguyễn Thị Oanh
9. Sách quản lý văn hóa nhà trường NXB ĐHQGHN

ẢNH MINH HOẠ

Ảnh 1: Hội nghị đối thoại giữa người đứng đầu cấp ủy với GVNV



Ảnh 2: Chúc thọ bố/mẹ nhân dịp đầu xuân năm mới



Ảnh 3: Thăm hỏi bố CBGVNV là thương binh nhân ngày 27/7



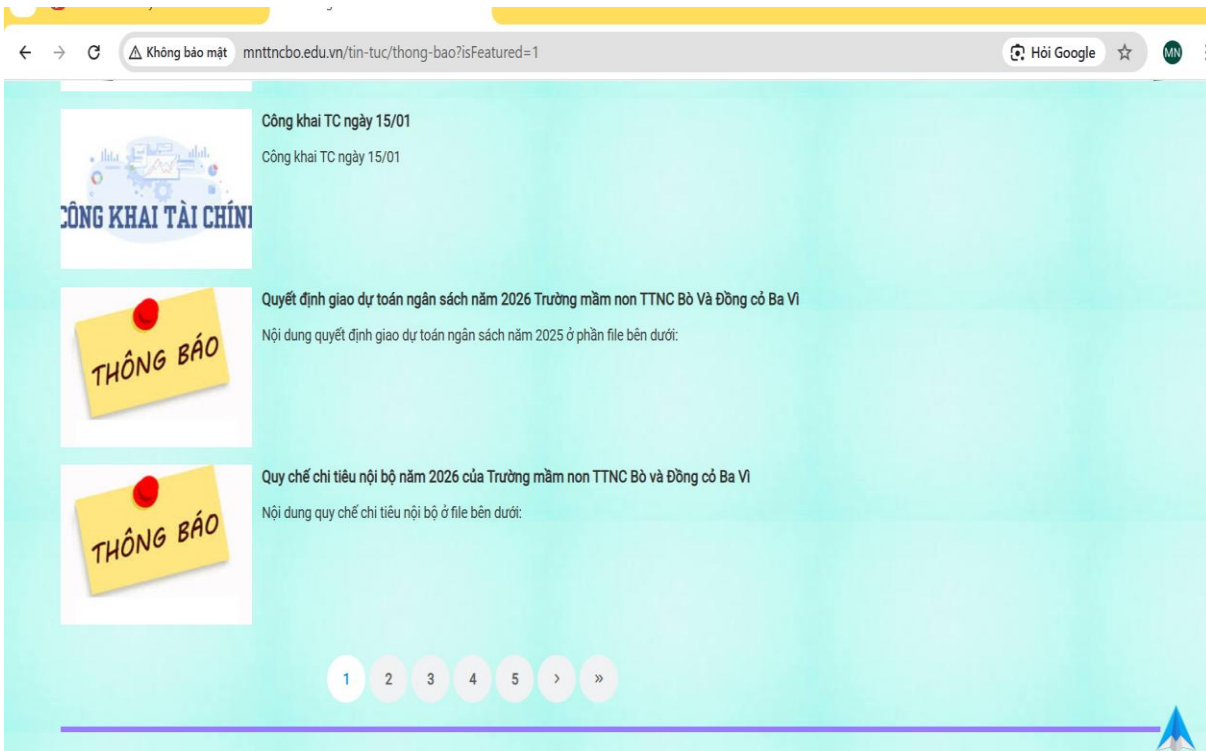
Ảnh 4: Họp HDSP nhà trường



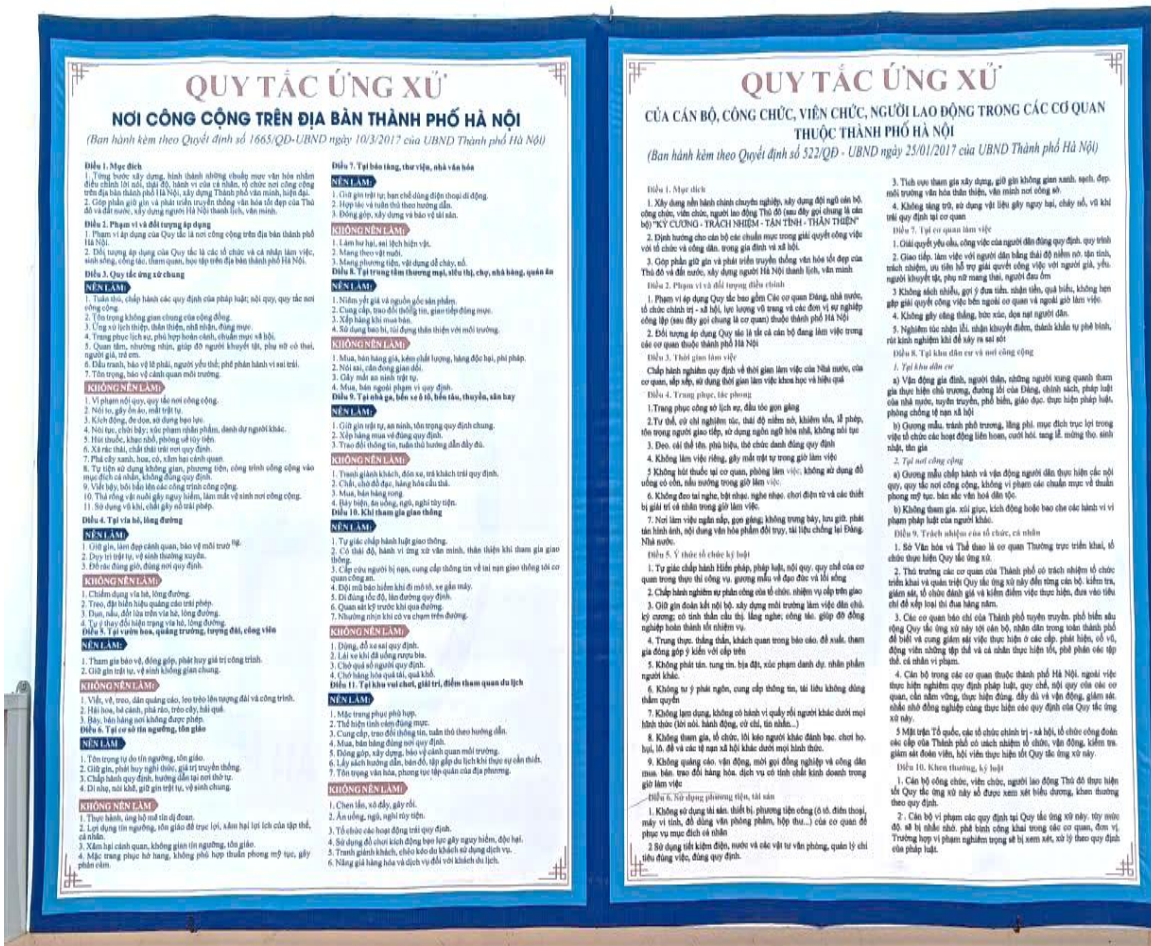
Ảnh 5: Nội dung công khai trên nhóm zalo nhà trường



Ảnh 6: Công khai trên Web



Ảnh 7: Quy tắc ứng xử trong nhà trường



Ảnh 8: Hoạt động giao lưu tập thể



Ảnh 9: Thăm quan học tập



Ảnh 10: Trao thưởng GVG, NVG cấp trường



Ảnh 11a: Thi GVG cấp trường



Ảnh 11b: Thi NVG cấp trường



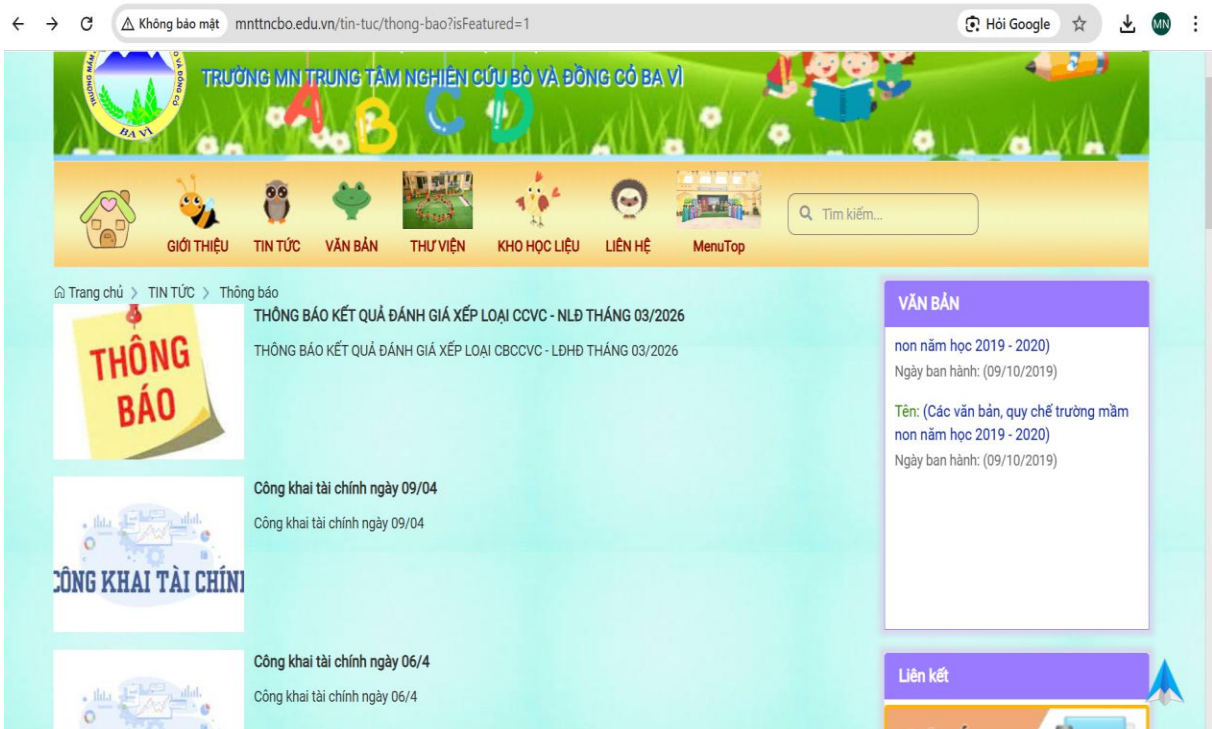
Ảnh 11: Tham gia các lớp tập huấn



Ảnh 12: Ảnh giao lưu, kết nghĩa



Ảnh 13: Công khai kết quả đánh giá hàng tháng



Ảnh 14: Tặng quà tết trung thu



Ảnh 15: Tặng quà tết nguyên đán và chúc mừng nhân viên y tế ngày 27/2





Ảnh 16: Đồng phục nhà trường





Ảnh 17: Hoạt động nhóm sinh hoạt chuyên môn



Ảnh 18: Dự giờ hoạt động



Ảnh 19: Tổ chức tết trung thu cho con em CBGVNV



Ảnh 20: Tổ chức tiệc butffe



Ảnh 21: Hội nghị đối thoại giữa Hiệu trưởng và CMHS



Ảnh 22: Tổ chức tết trung thu cho học sinh



Ảnh 23: Tổ chức hội chợ xuân





Ảnh 24: Thăm quan doanh trại bộ đội nhân dịp 22/12



Ảnh 25: Thăm quan Lăng Bác và Rạp xiếc





Ảnh 26: Tặng quà cho học sinh nghèo



Ảnh 27: Tổ chức chuyên đề cấp xã





Ảnh 28: Tổ chức chuyên đề “Đưa văn hóa dân tộc Mường lồng ghép, tích hợp vào các hoạt động giáo dục theo hướng STEAM







Ảnh 29: Hội thi Bé khéo tay



Ảnh 30: Hội thi Bé khỏe, bé ngoan



