

CHUYÊN ĐỀ 3
KỸ NĂNG TẠO ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC CHO
GIÁO VIÊN MẦM NON



ThS. Hồ Đắc Thụy Thiên Thi

MỤC TIÊU

- Nắm được các khái niệm cơ bản: động lực, tạo động lực, hiểu được các yếu tố tạo động lực làm việc cho GVMMN, những yếu tố tác động đến động lực làm việc của giáo viên.
- Xác định và vận dụng được các bước, các biện pháp tạo động lực cho GVMMN.
- Có thái độ tích cực trong tìm kiếm biện pháp tạo động lực làm việc cho giáo viên và bản thân.

MÔ TẢ NỘI DUNG

Chuyên đề trang bị cho học viên những kiến thức, kỹ năng về động lực làm việc và tạo động lực làm việc cho GVMN, nhận biết được các yếu tố ảnh hưởng đến động lực làm việc của GVMN và xác định các bước, các biện pháp tạo động lực làm việc cho GVMN.



1. Tìm hiểu về những khái niệm chung

1.1. Khái niệm động lực, vai trò và phân loại

1.1.1. Khái niệm

- Động lực là động cơ thúc đẩy tất cả các hành động của con người (Theo tâm lí học).
- Động lực trong lao động là sự nỗ lực, cố gắng từ chính bản thân mỗi người lao động mà ra.



1. Tìm hiểu về những khái niệm chung

1.1. Khái niệm động lực, vai trò và phân loại

1.1.1. Khái niệm

- Động lực làm việc không có sẵn, không có cá nhân sinh ra đã thiếu động lực hay có động lực. Động lực cần được tạo ra trong quá trình sống, học tập và lao động.

- Động lực luôn gắn liền với dạng hoạt động, lao động cụ thể. Gắn với môi trường làm việc.

1. Tìm hiểu về những khái niệm chung

1.1. Khái niệm động lực, vai trò và phân loại

1.1.2. Vai trò

- **Quy định xu hướng của hoạt động cá nhân:**

Động lực đóng vai trò chỉ huy để đạt đến mục tiêu chung.

- **Quy định tính bền bỉ của hoạt động:** người lao động có động lực thì có thể làm việc một cách bền bỉ, kiên trì để hoàn thành công việc, đồng thời có khả năng học hỏi để nâng cao năng lực và trình độ của bản thân. Người không có động lực dễ bỏ cuộc và ít rèn luyện năng lực chuyên môn của bản thân.



1. Tìm hiểu về những khái niệm chung

1.1. Khái niệm động lực, vai trò và phân loại

1.1.2. Vai trò

- **Quy định cường độ của hoạt động:** Động lực lao động có thể thúc đẩy cá nhân lao động với cường độ cao. Giúp cá nhân huy động được sức mạnh thể chất, trí tuệ một cách cao nhất để hoàn thành công việc. Động lực tiếp thêm sức mạnh làm việc cho cá nhân trong tổ chức.

1. Tìm hiểu về những khái niệm chung

1.1. Khái niệm động lực, vai trò và phân loại

1.1.2. Vai trò

Tuy nhiên, không phải cứ có động lực thì người lao động sẽ thực hiện công việc có hiệu quả và chất lượng. Hiệu quả và chất lượng công việc còn phụ thuộc vào nhiều yếu tố khác như trình độ, năng lực của cá nhân, các phương tiện và điều kiện lao động. Người lao động nếu không có động lực hoặc mất động lực vẫn có thể hoàn thành công việc nhưng sẽ trở thành rào cản khó vượt qua cho việc nâng cao chất lượng và hiệu quả công việc.

1. Tìm hiểu về những khái niệm chung

1.1. Khái niệm động lực, vai trò và phân loại

1.1.3. Phân loại

Có nhiều cách phân loại:

- **Động lực bên trong và động lực bên ngoài:** động lực bên trong là các yếu tố tâm lý bên trong cá nhân thúc đẩy cá nhân hoạt động như niềm tin vào ý nghĩa, giá trị của nghề nghiệp, sự hứng thú, say mê với công việc, lý tưởng nghề nghiệp của cá nhân. Động lực bên ngoài là các yếu tố liên quan đến môi trường làm việc, tác động xã hội...thúc đẩy cá nhân hoạt động như khen thưởng, sự thừa nhận của người khác



1. Tìm hiểu về những khái niệm chung

1.1. Khái niệm động lực, vai trò và phân loại

1.1.3. Phân loại

- **Động lực cá nhân và động lực xã hội:** Động lực cá nhân là động lực nảy sinh trên cơ sở mục tiêu của hoạt động là đạt tới các lợi ích cho bản thân. Động lực xã hội là động lực thúc đẩy cá nhân hoạt động vì lợi ích của xã hội.



1. Tìm hiểu về những khái niệm chung

1.1. Khái niệm động lực, vai trò và phân loại

1.1.3. Phân loại

- **Động lực kết quả và động lực quá trình:** Động lực kết quả là động lực dựa trên nhu cầu được thực hiện công việc, bản thân việc thực hiện công việc đã đem lại sự thỏa mãn cho cá nhân. Nói cách khác chính kết quả là cái thúc đẩy hoạt động của cá nhân. Động lực quá trình là động lực hướng tới quá trình thực hiện hoạt động.



1. Tìm hiểu về những khái niệm chung

1.2. Tạo động lực

1.2.1. Khái niệm

- Tạo động lực là quá trình xây dựng, triển khai các chính sách, sử dụng các biện pháp, thủ thuật tác động của người quản lý đến người bị quản lý nhằm khơi gợi các động lực hoạt động của họ.



1. Tìm hiểu về những khái niệm chung

1.2. Tạo động lực

1.2.1. Khái niệm

- Bản chất của tạo động lực là quá trình tác động để kích thích hệ thống động cơ (động lực) của người lao động, làm cho các động lực đó được kích hoạt hoặc chuyển hóa các kích thích bên ngoài thành động lực tâm lý bên trong thúc đẩy cá nhân hoạt động.

1. Tìm hiểu về những khái niệm chung

1.2. Tạo động lực

1.2.2. Nguyên tắc

- Tạo động lực lao động cần chú ý 3 nguyên tắc:

+ Xem xét các điều kiện khách quan của lao động nghề nghiệp có thể tác động đến tâm lý con người.

Ví dụ: Vị thế xã hội của nghề nghiệp, các điểm hấp dẫn của nghề.

+ Đảm bảo sự kết hợp giữa yếu tố vật chất và tinh thần.

+ Các phương pháp kích thích cần cụ thể, phù hợp.

2. Các yếu tố ảnh hưởng đến tạo động lực làm việc cho GVMN

- Đặc điểm lao động sư phạm:

+ Lao động có tính trí tuệ cao: Để hiệu trẻ cần có sự tích lũy kinh nghiệm, khả năng đồng cảm, thấu cảm. Để dạy trẻ hiệu quả cần biết chọn lọc kiến thức, tìm kiếm hình thức và phương pháp phù hợp. Hiệu quả của lao động như vậy chỉ có được bằng cách tư duy, suy nghĩ chứ không phải lặp lại máy móc, đơn điệu các nội dung kiến thức sách vở.

2. Các yếu tố ảnh hưởng đến tạo động lực làm việc cho GVMMN

+ Lao động có công cụ chủ yếu là nhân cách của người giáo viên. Sản phẩm hoạt động của giáo viên là tri thức, kĩ năng, kĩ xảo và các phẩm chất nhân cách được hình thành ở trẻ. Bằng năng lực và nhân cách của chính mình, người giáo viên đã giúp trẻ chuyển tải nền văn hóa xã hội vào bên trong, biến thành những phẩm chất, năng lực thông qua hoạt động học tập của trẻ.

2. Các yếu tố ảnh hưởng đến tạo động lực làm việc cho GVMN

+ Lao động có sản phẩm đặc biệt – nhân cách của người học: Lao động sư phạm có đối tượng đặc biệt đó là nhân cách, là tâm lý của trẻ. Người giáo viên chủ yếu làm việc với những trẻ đang trong quá trình hình thành và phát triển nhân cách. Kết quả lao động sư phạm chính là sự phát triển tâm lý, nhân cách của trẻ. Giáo viên phải hiểu trẻ, tôn trọng trẻ và có khả năng tác động hình thành nhân cách trẻ tương lai với những phẩm chất và năng lực phù hợp.



2. Các yếu tố ảnh hưởng đến tạo động lực làm việc cho GVMN

+ Lao động có tính khoa học, tính nghệ thuật và tính sáng tạo.

* Tính khoa học: Muốn dạy học và giáo dục có hiệu quả người giáo viên phải nắm được bộ môn khoa học mình phụ trách, nắm được quy luật phát triển tâm lý trẻ để hình thành nhân cách cho chúng theo mục tiêu từng cấp học.

2. Các yếu tố ảnh hưởng đến tạo động lực làm việc cho GVMMN

* Tính nghệ thuật: Tính nghệ thuật thể hiện thông qua giao tiếp, qua sự tương tác hai chiều giữa giáo viên với trẻ và ngược lại. Giáo viên thông qua giao tiếp sư phạm tác động làm thay đổi nhận thức, kỹ năng, tư duy của trẻ, nhằm tạo ra cấu thành tâm lý mới; trẻ ở chiều ngược lại cũng tác động tới giáo viên qua thông tin phản hồi làm thay đổi nhận thức của giáo viên về trẻ, qua đó có phương pháp sư phạm thích hợp.



2. Các yếu tố ảnh hưởng đến tạo động lực làm việc cho GVMN

* Tính sáng tạo: Mỗi trẻ là một nhân cách đang hình thành, khả năng phát triển đang nở rộ, sự phát triển đầy biến động, vì thế lao động của người giáo viên không cho phép rập khuôn, máy móc mà đòi hỏi phải có nội dung phong phú, cách thức tiến hành sáng tạo ở từng tình huống sư phạm.



2. Các yếu tố ảnh hưởng đến tạo động lực làm việc cho GVMN

Để đáp ứng được các yếu tố trên giáo viên cần:

1. Đảm nhận nhiều chức năng khác hơn so với trước đây, có trách nhiệm nặng hơn trong việc lựa chọn nội dung dạy học và giáo dục.
2. Chuyển mạnh từ truyền thụ kiến thức sang tổ chức việc học của trẻ, sử dụng tối đa các nguồn tri thức trong xã hội.



2. Các yếu tố ảnh hưởng đến tạo động lực làm việc cho GVMN

3. coi trọng hơn việc cá biệt hóa trong dạy học, thay đổi tính chất trong quan hệ cô trẻ.

4. Yêu cầu sử dụng rộng rãi hơn những phương tiện dạy học hiện đại vì vậy cần trang bị thêm các kiến thức cần thiết.

5. Yêu cầu hợp tác rộng rãi hơn với các giáo viên cùng trường, thay đổi cấu trúc trong mối quan hệ giữa các giáo viên với nhau.



2. Các yếu tố ảnh hưởng đến tạo động lực làm việc cho GVMN

6. Yêu cầu thắt chặt hơn quan hệ với cha mẹ và cộng đồng, góp phần nâng cao chất lượng cuộc sống.
7. Yêu cầu giáo viên tham gia các hoạt động rộng rãi hơn trong và ngoài trường.
8. Giảm bớt và thay đổi kiểu uy tín truyền thống trong quan hệ với trẻ và cha mẹ trẻ.

2. Các yếu tố ảnh hưởng đến tạo động lực làm việc cho GV MN

- Đặc trưng của giáo viên mầm non

+ Giáo viên mầm non là người làm nhiệm vụ chăm sóc và giáo dục trong trường mầm non và cơ sở giáo dục khác thực hiện chương trình GD mầm non.

+ Thời gian lao động dài với khối lượng công việc lớn: chịu trách nhiệm tổ chức các hoạt động cho trẻ trong ngày. Rèn các kỹ năng, thói quen tác phong cho trẻ.



2. Các yếu tố ảnh hưởng đến tạo động lực làm việc cho GVMN

- + Đối tượng tác động đặc biệt và yêu cầu chất lượng cao. Đó là trẻ từ 0-6 tuổi. Đòi hỏi sự tinh tế, khéo léo, kiên trì. Trên hết là tình yêu thương.
- + Áp lực về rèn luyện và xây dựng hình ảnh bản thân là hình mẫu cho trẻ.
- + Áp lực xã hội lớn.



3. Các bước tạo động lực làm việc cho giáo viên mầm non

- **Bước 1:** Hình thành thái độ, cảm xúc tích cực trong công việc.
- **Bước 2:** Phát triển khả năng thiết lập và thực hiện mục tiêu công việc.
- **Bước 3:** Phát triển khả năng kiểm soát bản thân để theo đuổi mục tiêu công việc.
- **Bước 4:** Trang bị khả năng tìm kiếm, thực hiện các thách thức, biện pháp hoàn thành nhiệm vụ, công việc.

4. Các biện pháp thúc đẩy động lực làm việc của GVMN

4.1. Ý nghĩa

- Tạo động lực lao động giúp cho giáo viên có thêm sức mạnh để duy trì công việc một cách bền bỉ.
- Tạo động lực giúp giáo viên rèn luyện tay nghề, nâng cao trình độ chuyên môn đáp ứng các yêu cầu mới.
- Tạo động lực giúp giáo viên sáng tạo trong công việc.
- Tạo động lực giúp giáo viên gắn bó hơn với nghề.

4. Các biện pháp thúc đẩy động lực làm việc của GVMMN

4.2. Biện pháp

- **Biện pháp kinh tế:** Tạo động lực thông qua tiền lương, tiền công; Tạo động lực thông qua tiền thưởng; Tạo động lực thông qua phụ cấp, phúc lợi và dịch vụ. Sự đảm bảo về lợi ích cho GV (lương, thưởng, thu nhập thêm...) là một trong những nhân tố ảnh hưởng quan trọng đến động lực làm việc của giáo viên.



4. Các biện pháp thúc đẩy động lực làm việc của GVMN

4.2. Biện pháp

Nhưng, hiện nay với mức lương của GV nói chung, đặc biệt là mức lương khởi điểm của GV trẻ là quá thấp so với mức sinh hoạt. Vì vậy, khi hoàn cảnh kinh tế, cuộc sống còn nhiều khó khăn thì GV có ít thời gian đầu tư công sức cho giảng dạy, bởi họ còn phải dành thời gian lo cơm, áo, gạo, tiền đảm bảo mưu sinh...thì khó có thể hài lòng và hết tâm với công việc được.



3. Các biện pháp thúc đẩy động lực làm việc của GVMN

4.2. Biện pháp

- **Tạo động lực thông qua phân tích công việc, đánh giá việc thực hiện công việc chính xác: Đánh giá đúng những đóng góp của GV, thừa nhận những khả năng của họ. Hoàn thiện hệ thống đánh giá thi đua khen thưởng.**

Việc làm tốt công tác thi đua khen thưởng dựa trên các nguyên tắc sau:

3. Các biện pháp thúc đẩy động lực làm việc của GVMMN

4.2. Biện pháp

- * Thi đua, khen thưởng phải trên tinh thần tự nguyện, tự giác, công khai.
- * Đảm bảo tinh thần đoàn kết, hợp tác và cùng phát triển.
- * Việc xét tặng các danh hiệu thi đua phải căn cứ vào kết quả của phong trào thi đua; các cá nhân, tập thể phải có đăng ký thi đua, xác định mục tiêu thi đua, chỉ tiêu thi đua.

3. Các biện pháp thúc đẩy động lực làm việc của GVMN

* Việc khen thưởng phải đảm bảo chính xác, công khai, công bằng, dân chủ và kịp thời trên cơ sở đánh giá đúng hiệu quả công tác của tập thể và cá nhân; coi trọng chất lượng theo tiêu chuẩn, không gò ép để đạt số lượng; đặc biệt thành tích đạt được trong điều kiện khó khăn và có phạm vi ảnh hưởng càng lớn thì được xem xét, đề nghị khen thưởng với mức càng cao.

3. Các biện pháp thúc đẩy động lực làm việc của GVMN

- **Hoàn thiện công tác đánh giá chất lượng giáo viên:**
Có kế hoạch kiểm tra, đánh giá thường xuyên và định kỳ chuyên môn, nghiệp vụ của GV nhằm thúc đẩy GV tự học, tự bồi dưỡng để nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ. Song phần lớn GV chưa có tâm thế sẵn sàng đón nhận sự đánh giá đó nên thường có những phản ứng chưa thực sự tích cực. Kết quả đánh giá chưa được công khai hóa, vì đánh giá GV là một việc làm nhạy cảm.

3. Các biện pháp thúc đẩy động lực làm việc của GVMN

- Tạo động lực thông qua việc cải thiện điều kiện làm việc. Điều kiện làm việc có thể có nhóm chính:

Môi trường vật chất: Tăng cường cơ sở vật chất cho nhà trường, tạo một môi trường làm việc thoải mái trên cơ sở cải tiến các phương pháp và điều kiện làm việc cho GV. Tăng cường các điều kiện vật chất khác như: tăng cường sức lực của GV bằng các chế độ nghỉ ngơi hợp lý; có chế độ cho các GV là nữ vì trong các nhà trường GV nữ thường chiếm số đông.

3. Các biện pháp thúc đẩy động lực làm việc của GVMN

Môi trường tâm lý: bầu không khí tâm lý, truyền thống làm việc của trường; ảnh hưởng của đồng nghiệp và sự đánh giá khuyến khích của lãnh đạo các cấp cũng là những yếu tố ảnh hưởng quan trọng đến sự hài lòng của GV. Do đó, cần: Xây dựng tập thể sư phạm lành mạnh, với những truyền thống tốt đẹp: Dạy tốt, học tốt; đoàn kết, dân chủ; kỷ cương, nề nếp; tích cực, chia sẻ, giúp đỡ và ủng hộ đồng nghiệp trong việc đổi mới hoạt động giảng dạy.

3. Các biện pháp thúc đẩy động lực làm việc của GVMN

- Căn cứ vào những đặc điểm tâm lý riêng của GV để động viên kịp thời những đóng góp của họ: Tìm những đặc điểm tốt để khuyến khích họ phát huy đúng sở trường của họ. Quan tâm tới đời sống của GV và mối quan hệ đồng nghiệp giữa các GV để tạo ra môi trường tâm lý tích cực cho GV trong quá trình làm việc.

3. Các biện pháp thúc đẩy động lực làm việc của GVMN

- **Tế nhị, khéo léo trong ứng xử với GV:** Thuyết phục GV sẵn sàng hợp tác, vì cho dù mọi điều kiện vật chất có đảm bảo đến mức nào nhưng nhân tố con người không tích cực, không hợp tác với nhau và không sẵn sàng đổi mới thì hiệu quả hoạt động nghề nghiệp cũng sẽ không cao. Phát huy tính công khai dân chủ, huy động được sự đóng góp tích cực của cán bộ GV về sự phát triển của nhà trường.



3. Các biện pháp thúc đẩy động lực làm việc của GVMN

- **Tạo mối quan hệ mật thiết** giữa cán bộ quản lý và giáo viên, giữa giáo viên với giáo viên, giữa giáo viên với trẻ, góp phần tạo động lực tinh thần mạnh mẽ nâng cao chất hoạt động nghề nghiệp, thúc đẩy sự phát triển của nhà trường, cộng đồng và xã hội.

3. Các biện pháp thúc đẩy động lực làm việc của GVMMN

- Tạo động lực thông qua đào tạo, bồi dưỡng và phát triển nghề nghiệp cho GV: Chính sách đào tạo và phát triển nghề nghiệp càng rõ ràng, càng hấp dẫn càng kích thích được người giáo viên làm việc hiệu quả. Thực tiễn cho thấy, việc giáo viên học tập thường xuyên, học tập suốt đời, cập nhật kiến thức, kỹ năng mới, tự học tập, tự bồi dưỡng không ngừng để đáp ứng yêu cầu giáo dục ngày càng cao. Các nội dung bồi dưỡng có thể:

3. Các biện pháp thúc đẩy động lực làm việc của GVMMN

+ Bồi dưỡng phẩm chất đạo đức và lòng nhân ái sư phạm: Thái độ đúng mực của người GV đối với công việc và cách ứng xử trước những vấn đề, tình huống trong quan hệ với cấp trên, với đồng nghiệp, với trẻ; Thói quen làm việc có kỷ cương, nề nếp, lương tâm, có trách nhiệm...

3. Các biện pháp thúc đẩy động lực làm việc của GVMMN

- + Bồi dưỡng năng lực sư phạm: Bồi dưỡng cho GV năng lực ứng xử các tình huống trong chăm sóc và giáo dục; bồi dưỡng năng lực tổ chức các hoạt động.
- + Bồi dưỡng phương pháp dạy kỹ năng sống cho trẻ như: kỹ năng giao tiếp, kỹ năng trình bày rõ ràng, kỹ năng lựa chọn, kỹ năng vượt khó, kỹ năng thích ứng môi trường...

3. Các biện pháp thúc đẩy động lực làm việc của GVMMN

+ Bồi dưỡng năng lực chuyên môn: Định hướng sáng tạo của GV trong tổ chức hoạt động, đặc biệt là hiện đại hóa phương pháp dạy học.

+ Bồi dưỡng khả năng nắm bắt mục đích yêu cầu từng hoạt động; Phương pháp đánh giá kết quả học tập của trẻ... ; Đổi mới phương pháp dạy học và giáo dục theo hướng phát huy tính tích cực, chủ động, sáng tạo của trẻ.

3. Các biện pháp thúc đẩy động lực làm việc của GVMN

- + Bồi dưỡng năng lực công tác xã hội hóa giáo dục: Trong đó cung cấp cho GV kiến thức về lịch sử, địa lý văn hóa, xã hội; kiến thức liên quan đến ứng dụng công nghệ thông tin, ngoại ngữ...
- + Bồi dưỡng kiến thức khoa học bổ trợ bao gồm: Tin học ứng dụng và ngoại ngữ giao tiếp thông dụng; kiến thức về công nghệ, giải trí, văn hóa, thể thao; kiến thức về kỹ năng sống; kiến thức về tổ chức hoạt động tập thể.

Chúc thành công!

