**I. ĐẶT VẤN ĐỀ**

Văn hóa là thể tổng hòa những giá trị vật chất và tinh thần do con người sáng tạo ra trong quá trình lịch sử. Văn hóa ứng xử là một biểu hiện của giao tiếp, là sự phản ứng của con người trước sự tác động của người khác với mình trong một tình huống nhất định được thể hiện qua thái độ, hành vi, cử chỉ, cách nói năng của con người nhằm đạt kết quả tốt trong mối quan hệ giữa con người với nhau. Đó là yếu tố rất quan trọng để rèn luyện nhân cách và giáo dục học sinh. Do vậy, xây dựng văn hóa ứng xử trong các trường học là một hoạt động giáo dục hệ giá trị, các chuẩn mực văn hóa giúp cho các thành viên trong nhà trường có nhận thức đúng, suy nghĩ, tình cảm, hành vi tốt đẹp, thực hiện văn hóa ứng xử lành mạnh, xây dựng cơ sở để đảm bảo chất lượng giáo dục của nhà trường. Không những thế, văn hóa ứng xử trường học là một phần vô cùng quan trọng trong văn hóa nhà trường, là một phần diện mạo riêng của trường này so với trường khác. Xây dựng văn hóa ứng xử trong các trường học là một hoạt động giáo dục hệ giá trị, các chuẩn mực văn hóa giúp cho các thành viên trong nhà trường có nhận thức đúng, suy nghĩ, tình cảm, hành vi tốt đẹp, thực hiện văn hóa ứng xử lành mạnh, xây dựng cơ sở để đảm bảo chất lượng giáo dục của Nhà trường. Ngày 03/10/2018, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định 1299/QĐ-TTg phê duyệt Đề án “Xây dựng văn hóa ứng xử trong trường học giai đoạn 2018- 2025”.

Công tác quản lý xây dựng văn hóa ứng xử trường học là rất quan trọng, như một nhiệm vụ cấp bách trong giai đoạn xã hội chuyển mình mạnh mẽ. Đặc biệt là công tác của Hiệu trưởng trong việc tổ chức, phối hợp hoạt động của các tổ chức đoàn thể, tác động trực tiếp tới giáo viên, nhân viên. Hiệu trưởng là người chịu trách nhiệm tổ chức, quản lý các hoạt động và chất lượng giáo dục của nhà trường. Để xây dựng văn hóa nhà trường, Hiệu trưởng vừa thực hiện vai trò của một nhà quản lý, vừa thực hiện vai trò của một nhà lãnh đạo hay nói cách khác, Hiệu trưởng chính là người định hướng cho văn hóa ứng xử trong nhà trường, là tâm điểm thống nhất các giá trị trong nhà trường. Cùng với các hoạt động khác, xây dựng văn hóa ứng xử trường học cũng là trách nhiệm lớn của Hiệu trưởng. Quá trình xây dựng và phát triển văn hóa ở một nhà trường phải là việc làm lâu dài, có chủ đích rõ ràng và tiếp nối các chủ thể quản lý nhà trường cùng với sự thống nhất, đồng thuận của tập thể sư phạm. Văn hóa nhà trường có tác động đến mọi khía cạnh sư phạm của nhà trường và ảnh hưởng vô cùng to lớn đối với chất lượng, hiệu quả hoạt động của nhà trường. Phát triển văn hóa nhà trường có ý nghĩa tích cực đối với trẻ em, đối với cán bộ, giáo viên, nhân viên nhà trường. Trên thực tế, trong những năm gần đây, công tác quản lý xây dựng văn hóa ứng xử tại trường Mầm non Phúc Lợi, quận Long Biên, Thành phố Hà Nội đã có những bước chuyển biến đáng kể song hiệu quả chưa đáp ứng kịp với sự chuyển biến của văn hóa xã hội. Vì vậy tôi chọn đề tài ‘‘***Một số kinh nghiệm trong việc*** ***chỉ đạo xây dựng văn hóa ứng xử trong trường học tại trường Mầm non Phúc Lợi - Quận Long Biên”***.

**II. GIẢI QUYẾT VẤN ĐỀ**

**1. Những nội dung lý luận có liên quan trực tiếp đến việc xây dựng văn hóa ứng xử trong trường học tại trường Mầm non Phúc Lợi - Quận Long Biên.**

Mục tiêu của Sáng kiến là tăng cường xây dựng văn hóa ứng xử trong nhà trường nhằm tạo chuyển biến căn bản về ứng xử văn hóa của cán bộ quản lý, nhà giáo, nhân viên, học sinh, phụ huynh để phát triển năng lực, hoàn thiện nhân cách, lối sống văn hóa; xây dựng văn hóa trường học lành mạnh, thân thiện; nâng cao chất lượng giáo dục đào tạo; góp phần xây dựng con người Việt Nam: yêu nước, nhân ái, nghĩa tình, trung thực, đoàn kết, cần cù, sáng tạo.

Tại Quyết định số 522/QĐ-UBND ngày 25/01/2017 của UBND Thành phố về việc ban hành Quy tắc ứng xử của cán bộ, công chức, viên chức, người lao động trong các cơ quan thuộc Thành phố Hà Nội; Quyết định số 1665/QĐ-UBND ngày 10/3/2017 của UBND Thành phố về việc ban hành Quy tắc ứng xử nơi công cộng trên địa bàn Thành phố Hà Nội; Công văn số 344/SGD&ĐT -CTTT ngày 15/2/2017 của Sở GD&ĐT Hà Nội về việc đẩy mạnh xây dựng môi trường văn hóa trong trường học; Kế hoạch số 2602/KH-SGD&ĐT ngày 31/8/2022 của Sở GD&ĐT Hà Nội về Hướng dẫn nhiệm vụ năm học; Kế hoạch số 28/KH- PGD&ĐT ngày 23/9/2022 của Phòng GD&ĐT Long Biên về Kế hoạch giáo dục nếp sống thanh lịch, văn minh cho trẻ 5-6 tuổi, việc tuyên truyền thực hiện Quy tắc ứng xử nơi công cộng và Quy tắc ứng xử của cán bộ, công chức, viên chức, người lao động trong các cơ quan thuộc Thành phố Hà Nội của ngành GD&ĐT Long Biên; Kế hoạch số 02 /KH- MNPL ngày 06/9/2022 của Trường mầm non Phúc Lợi về việc tuyên truyền thực hiện Quy tắc ứng xử nơi công cộng và Quy tắc ứng xử của cán bộ, công chức, viên chức, người lao động trong các cơ quan thuộc Thành phố Hà Nội. Đặc biệt, trong năm học này 100% Trường mầm non Phúc Lợi cùng với các trường trong Quận hưởng ứng chương trình: “***Văn hóa chào***” trong các nhà trường được CBGVNV, học sinh và phụ huynh nhiệt tình tham gia. Để từ đó, văn hóa chào đi vào đời sống hàng ngày của mọi người nó như một thói quen thể hiện cho nếp sống văn minh, thanh lịch của người Hà Nội nói riêng và của người Việt nam nói chung.

**2. Thực trạng vấn đề xây dựng văn hóa ứng xử ở trường Mầm non Phúc Lợi**

***2.1. Nhận thức của cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên về xây dựng văn hóa ứng xử trường học.***

 Đa số cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên của trường đều đánh giá vai trò của công tác xây dựng văn hóa ứng xử trường học là rất quan trọng và quan trọng. Như vậy, văn hóa ứng xử trong nhà trường có ảnh hưởng rất lớn đến các hoạt động của nhà trường. Để phát triển nhà trường theo mục tiêu giáo dục thì việc xây dựng, cải thiện và phát huy những nhân tố tích cực giúp văn hóa ứng xử trong trường học trong sạch, lành mạnh là rất cần thiết.

 Nhìn chung đánh giá về các mối quan hệ hiện nay trong nhà trường cơ bản là rất tốt và mẫu mực. Tuy nhiên trong quan hệ giữa giáo viên với giáo viên vẫn còn có đánh giá không tốt, chủ yếu là mâu thuẫn nhỏ lẻ, do tính cá nhân chưa thực sự tự tu dưỡng rèn luyện nên không vượt qua được thói đố kị hẹp hòi. Điều này giúp hiệu trưởng có các giác quan chân thực hơn về các mối quan hệ giữa các đối tượng trong nhà trường để đưa ra những dự đoán cũng như những giải pháp tích cực kịp thời giải quyết tốt các mâu thuẫn, phát huy các mối quan hệ tích cực nhân rộng trong nhà trường.

***2.2. Thực trạng quản lý văn hóa ứng xử ở trường Mầm non Phúc Lợi***

 Hiệu trưởng đã đưa nội dung xây dựng ứng xử vào kế hoach chung của nhà trường, trong đó đã tiến hành các biện pháp thực hiện kế hoạch đó. Công tác kiểm tra đánh giá được thực hiện lồng ghép vào buổi giao ban công tác tháng, sơ kết, tổng kết. Tuy nhiên, công tác xây dựng kế hoạch chiến lược phát triển văn hóa nhà trường đã thực hiện nhưng chưa hiệu quả. Việc tổ chức, chỉ đạo, kiểm tra giám sát chưa mang lại hiệu quả.

***2.3. Thực trạng các mối quan hệ ứng xử trong tập thể nhà trường***

 Các mối quan hệ ứng xử trong nhà trường ngày càng cởi mở, dân chủ. Tuy nhiên vẫn còn tồn tại những mối quan hệ mang tính chất độc đoán của người quản lý với cấp dưới, của thầy với trò; Sự đố kỵ, ghen ghét giữa các đồng nghiệp, gây mất đoàn kết nội bộ. Những tồn tại trên, cán bộ quản lý cần có biện pháp phù hợp để khắc phục nhằm xây dựng môi trường sư phạm đoàn kết, cùng hướng tới mục tiêu chung của nhà trường.

***2.4.* *Đánh giá chung về thuận lợi và khó khăn trong việc xây dựng văn hóa ứng xử tại trường mầm non Phúc Lợi.***

***2.4.1. Thuận lợi:***

 Nhận thức tầm quan trọng của hoạt động xây dựng văn hóa ứng xử trường học của bản thân người Hiệu trưởng cũng như các thành viên trong nhà trường đều khẳng định vai trò và tầm quan trọng của văn hóa ứng xử trường học. Không những vậy, vai trò của hiệu trưởng trong xây dựng văn hóa ứng xử trường học là rất quan trọng và đều được mọi người đánh giá cao, có sự thống nhất trong tổ chức. Hiệu trưởng hiểu biết rõ trách nhiệm, đặc biệt là quyền hạn của mình. Trong hành xử công việc và các mối quan hệ khá tự tin. Hiệu trưởng là nhà quản lý có tính kế hoạch, tính khoa học cao trong việc tổ chức công việc của nhà trường và công tác cá nhân. Bên cạnh đó, Hiệu trưởng là người gương mẫu thực hiện pháp luật và những quy định của nhà nước trong lĩnh vực hoạt động chuyên môn của đơn vị mình quản lý, chủ động xây dựng các mối quan hệ tốt đẹp trong nhà trường. Các biện pháp dân chủ hóa trong nhà trường được Hiệu trưởng quan tâm đẩy mạnh, có sự quan tâm đến các thành viên trong nhà trường.

***2.4.2.Khó khăn***

***-*** Một số giáo viên, nhân viên chưa nhận thức đầy đủ vị trí vai trò của văn hóa ứng xử trong việc nâng cao thương hiệu của nhà trường.

- Việc nắm bắt được tâm tư nguyện vọng của mọi thành viên trong nhà trường là rất khó khăn. Hơn thế nữa, quản lý là một nghệ thuật, nghệ thuật điều khiển con người, việc lãnh đạo quản lý không chỉ áp đặt ý chí của Hiệu trưởng lên những thành viên trong nhà trường một cách thụ động, cần phải cố gắng làm phát sinh lòng ham muốn công tác tự nguyện của mọi người. Chưa xây dựng kế hoạch chiến lược phát triển văn hóa ứng xử trong nhà trường. Việc xây dựng các tiêu chí kiểm tra đánh giá văn hóa ứng xử trong nhà trường còn chưa rõ ràng.

**3. Các biện pháp thực hiện đề xây dựng văn hóa ứng xử ở trường Mầm non Phúc Lợi.**

***3.1. Giải pháp 1: Lập kế hoạch chiến lược phát triển văn hóa ứng xử của nhà trường. Xây dựng quy chế làm việc và chương trình hành động.***

 Hiệu trưởng nắm tình hình lập kế hoạch phát triển văn hóa ứng xử do mình phụ trách về mọi mặt. Nhà trường cần ban hành các quy định về văn hóa ứng xử tại Trường lồng ghép vào các quy định, quy chế như: Quy chế văn hóa công sở, Quy định đánh giá xếp loại công chức, viên chức hàng tháng, Qui định trang phục, giao tiếp đối với phụ huynh khi ra vào trường. Với mỗi nhiệm vụ đặt ra mục tiêu cụ thể:

***\* Quy tắc ứng xử chung***

- Thực hiện nghiêm túc các quy định của pháp luật về quyền và nghĩa vụ của công chức, viên chức, người lao dộng và học sinh.

- Thực hiện lối sống lành mạnh, tích cực, quan tâm chia sẻ và giúp đỡ người khác. Bảo vệ, giữ gìn cảnh quan sư phạm, xây dựng môi tường giáo dục an toàn, thân thiện, xanh, sạch, đẹp.

- Cán bộ quản lý, giáo viên phải sử dụng trang phục lịch sự, phù hợp với môi trường và hoạt động giáo dục; nhân viên phải sử dụng trang phục phù hợp với môi trường giáo dục và tính chất công việc; phụ huynh và khách đến trường phải sử dụng trang phục phù hợp với môi trường giáo dục. Không sử dụng trang phục gây phản cảm. Không sử dụng mạng xã hội để phát tán, tuyên truyền, bình luận những thông tin hoặc hình ảnh trái thuần phong mỹ tục, trái đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước hoặc làm ảnh hưởng xấu đến môi trường giáo dục.

- Không gian lận, dối trá, vu khống, gây hiềm khích, quấy rối, ép buộc, đe dọa, bạo lực với người khác. Không làm tổn hại đến sức khỏe, danh dự, nhân phẩm của bản thân, người khác và uy tín của tập thể.

***\* Ứng xử của cán bộ quản lý:***

- Ứng xử với trẻ: Ngôn ngữ chuẩn mực, dễ hiểu; yêu thương, trách nhiệm, bao dung; tôn trọng sự khác biệt, đối xử công bằng, lắng nghe và động viên, khích lệ trẻ. Không xúc phạm, ép buộc, trù dập, bạo hành.

- Ứng xử với giáo viên, nhân viên: Ngôn ngữ chuẩn mực, tôn trọng, khích lệ, động viên; nghiêm túc, gương mẫu, đồng hành trong công việc; bảo vệ uy tín, danh dự, nhân phẩm và phát huy năng lực của giáo viên và nhân viên; đoàn kết, dân chủ, công bằng, minh bạch. Không hách dịch, gây khó khăn, xúc phạm, định kiến, thiên vị, vụ lợi, né tránh trách nhiệm hoặc che giấu vi phạm, đổ lỗi.

- Ứng xử với phụ huynh: Ngôn ngữ chuẩn mực, tôn trọng, hỗ trợ, hợp tác, chia sẻ, thân thiện. Không xúc phạm, gây khó khăn, phiền hà, vụ lợi.

- Ứng xử với khách đến trường: Ngôn ngữ chuẩn mực, tôn trọng, lịch sự, đúng mực. Không xúc phạm, gây khó khăn, phiền hà.

***\* Ứng xử của giáo viên:***

- Ứng xử với trẻ: Ngôn ngữ chuẩn mực, dễ hiểu, khen hoặc phê bình phù hợp với đối tượng và hoàn cảnh; mẫu mực, bao dung, trách nhiệm, yêu thương; tôn trọng sự khác biệt, đối xử công bằng, tư vấn, lắng nghe và động viên, khích lệ người học; tích cực phòng, chống bạo lực học đường, xây dựng môi trường giáo dục an toàn, lành mạnh, thân thiện. Không xúc phạm, gây tổn thương, vụ lợi; không trù dập, định kiến, bạo hành, xâm hại; không thờ ơ, né tránh hoặc che giấu các hành vi vi phạm của trẻ.

- Ứng xử với cán bộ quản lý: Ngôn ngữ tôn trọng, trung thực, cầu thị, tham mưu tích cực và thể hiện rõ chính kiến; phục tùng sự chỉ đạo, điều hành và phân công của lãnh đạo theo quy định. Không xúc phạm, gây mất đoàn kết; không thờ ơ, né tránh hoặc che giấu các hành vi sai phạm của cán bộ quản lý.

- Ứng xử với đồng nghiệp và nhân viên: Ngôn ngữ đúng mực, trung thực, thân thiện, cầu thị, chia sẻ, hỗ trợ; tôn trọng sự khác biệt; bảo vệ uy tín, danh dự và nhân phẩm của đồng nghiệp, nhân viên. Không xúc phạm, gây mất đoàn kết.

- Ứng xử với cha mẹ trẻ: Ngôn ngữ đúng mực, trung thực, tôn trọng, thân thiện, hợp tác, chia sẻ. Không xúc phạm, áp đặt, vụ lợi.

- Ứng xử với khách đến trường: Ngôn ngữ đúng mực, tôn trọng. Không xúc phạm, gây khó khăn, phiền hà.

***\*Ứng xử của nhân viên:***

- Ứng xử với người học: Ngôn ngữ chuẩn mực, tôn trọng, trách nhiệm, khoan dung, giúp đỡ. Không gây khó khăn, phiền hà, xúc phạm, bạo lực.

- Ứng xử với cán bộ quản lý, giáo viên: Ngôn ngữ đúng mực, trung thực, tôn trọng, hợp tác; chấp hành các nhiệm vụ được giao. Không né tránh trách nhiệm, xúc phạm, gây mất đoàn kết, vụ lợi.

- Ứng xử với đồng nghiệp: Ngôn ngữ đúng mực, hợp tác, thân thiện. Không xúc phạm, gây mất đoàn kết, né tránh trách nhiệm.

- Ứng xử với phụ huynh và khách đến trường: Ngôn ngữ đúng mực, tôn trọng. Không xúc phạm, gây khó khăn, phiền hà.

***\* Ứng xử của cha mẹ trẻ:***

- Ứng xử với trẻ: Ngôn ngữ đúng mực, tôn trọng, chia sẻ, khích lệ, thân thiện, yêu thương. Không xúc phạm, bạo lực.

- Ứng xử với cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên: Tôn trọng, trách nhiệm, hợp tác, chia sẻ. Không bịa đặt thông tin; không xúc phạm tinh thần, danh dự, nhân phẩm.

***\* Ứng xử của khách đến trường:***

- Ứng xử với trẻ: Ngôn ngữ đúng mực, tôn trọng, thân thiện. Không xúc phạm, bạo lực. Ứng xử với cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên: Đúng mực, tôn trọng. Không bịa đặt thông tin. Không xúc phạm tinh thần, danh dự, nhân phẩm

- Triển khai kế hoạch xây dựng văn hóa. Quan sát, đánh giá kế tquả thực hiện văn hóa nhà trường.

 ***3.2. Giải pháp 2: Tổ chức nâng cao nhận thức cho giáo viên, cán bộ, nhân viên nhà trường nhằm xây dựng môi trường văn hóa ứng xử trong sạch, lành mạnh thúc đẩy sự nghiệp giáo dục và đào tạo:***

Xây dựng kế hoạch để nâng cao nhận thức về văn hóa ứng xử trong nhà trường cho giáo viên, cán bộ, nhân viên. Tuyên truyền sâu rộng, tạo sự chuyển biến mạnh mẽ trong đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục, nhân viên, học sinh, gia đình và cộng đồng về các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về giáo dục đạo đức, lối sống, văn hóa ứng xử trong trường học; về mục đích, ý nghĩa, biện pháp, trách nhiệm của nhà trường, gia đình người học, tổ chức, đoàn thể, chính quyền địa phương đối với việc xây dựng văn hóa ứng xử trong trường học; về thái độ, hành vi, ngôn ngữ, chuẩn mực của người học, nhà giáo, cán bộ, nhân viên trong trường học.

 Tuyên truyền, giáo dục lòng yêu nước, yêu thương con người và truyền thống văn hóa ứng xử của dân tộc ta; nêu gương cán bộ, nhà giáo, nhân viên và người đứng đầu nhà trường trong xây dựng văn hóa ứng xử, các cá nhân điển hình, mô hình nhà trường thực hiện tốt công tác xây dựng văn hóa ứng xử. Tuyên truyền thông qua tổ chức cuộc thi, hội nghị, hội thảo, tọa đàm, diễn đàn về ứng xử văn hóa trong trường học cho nhà giáo, người học tham gia; tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin, internet và mạng xã hội trong hoạt động tuyên truyền. Bồi dưỡng kĩ năng giao tiếp, ứng xử cho toàn thể cán bộ, giáo viên, nhân viên trong trường thông qua tổ chức các buổi tọa đàm mời các chuyên gia nói về vấn đề văn hóa ứng xử trong học đường hiện nay, những quy tắc chuẩn mực đạo đức, văn hóa ứng xử được mọi người coi trọng, những hành vi, cử chỉ phù hợp với văn hóa nhà trường.

 Tăng cường công tác tuyên truyền, vận động cán bộ giáo viên, nhân viên nhà trường tích cực tham gia công tác xây dựng môi trường văn hóa ứng xử lành mạnh, tích cực. Đưa các quy định về văn hóa ứng xử nhà trường vào làm một trong số các tiêu chí đánh giá kết quả rèn luyện cũng như kết quả thi đua của từng các nhân, đơn vị. Cho cán bộ giáo viên nhân viên kí cam kết thực hiện 02 bộ Quy tắc ứng xử của cán bộ công chức, viên chức, người lao động trong các cơ quan thành phố Hà Nội; Và Quy tắc ứng xử nơi công cộng trên đại bàn Thành phố Hà Nội.

***3.3.Giải pháp 3: Tăng cường tổ chức các hoạt động góp phần xây dựng văn hóa ứng xử trong nhà trường.***

 Cán bộ, giáo viên, nhân viên trong nhà trường có nhận thức sâu sắc về nội dung cơ bản và ý nghĩa về: “Học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh”; “Mỗi thầy cô giáo là một tấm gương đạo đức, tự học và sáng tạo”; gắn với cuộc vận động “Xây dựng nhà trường văn hóa, Nhà giáo mẫu mực.

 Tích cực khuyến khích sáng tạo và đổi mới trong hoạt động giáo dục và chăm sóc trẻ. Phát huy vai trò của tổ chức Đoàn, Hội tổ chức đa dạng hình thức giáo dục ứng xử văn hóa, thể hiện tinh thần yêu nước, tôn trọng giá trị lịch sử truyền thống văn hóa tốt đẹp cho học sinh, sinh viên.

Tăng cường tổ chức các hoạt động giáo dục góp phần trong công tác thi đua xây dựng trường học văn hóa, văn hóa ứng xử, thực hiện nếp sống văn minh, lịch sự trong cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên, học sinh, sinh viên thiết thực, thường xuyên, hiệu quả.Tiếp tục xây dựng đạo đức nhà giáo theo quyết định số 16/2008/QĐ-BGD&ĐT của Bộ trưởng bộ GD&ĐT: phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp, lối sống - tác phong, giữ gìn truyền thống đạo đức nhà giáo, không vi phạm đạo đức nghề nghiệp, không vi phạm các quy định của nhà nước, có ý thức trách nhiệm - kỷ luật, đoàn kết, giúp đỡ đồng nghiệp, được phụ huynh và nhân dân tin tưởng, tham gia học tập nâng cao trình độ.

 Xây dựng nhà trường có nền nếp tốt: trật tự, vệ sinh, ngăn nắp, nghiêm túc, có dư luận tập thể tốt, ủng hộ cái tốt, cái tích cực, tiến bộ, phê phán cái sai, cái lạc hậu, có phong trào thi đua sôi nổi đúng thực chất, có ý nghĩa giáo dục rõ rệt.

 Đánh giá kết quả thực hiện quyết định số 522/QĐ-UBND thành phố Hà Nội ngày 25/1/2017 về việc Ban hành Quy tắc ứng xử của cán bộ công chức, viên chức, người lao động trong các cơ quan thành phố Hà Nội; Và Quyết định số 1665/QĐ- UBND thành phố Hà Nội ngày 10/3/2017 về việc Ban hành Quy tắc ứng xử nơi công cộng trên địa bàn Thành phố Hà Nội. Từ đó, nêu lên điểm mạnh, những hạn chế, có những biện pháp khắc phục.

***3.4. Giải pháp 4: Thực hiện kiểm tra, đánh giá thực trạng văn hóa ứng xử trong nhà trường:***

- Xác định các tiêu chí đánh giá một cách toàn diện về thực trạng văn hóa ứng xử trong nhà trường, mức độ ảnh hưởng của nó tới hoạt động của nhà trường.

- Xây dựng các tiêu chí thi đua của cán bộ, giáo viên trong đó quy định rõ về khen thưởng và kỷ luật đối với xây dựng văn hóa ứng xử.

- Hiệu trưởng kiểm tra thường xuyên, kiểm tra định kỳ việc thực hiện các hoạt động xây dựng văn hóa ứng xử của giáo viên, cũng như các thành viên khác trong nhà trường. Đánh giá xếp loại cán bộ, giáo viên, nhân viên theo quyết định số 3610/QĐ-UBND quận Long Biên ngày 11/9/2018 về việc Ban hành quy định đánh giá, xếp loại hàng tháng đối với Cán bộ quản lý, giáo viên nhân viên làm việc tại các trường MN, TH, THCS trực thuộc UBND quận Long Biên.

***3.5. Tuyên truyền sâu rộng cho đội ngũ, phụ huynh và học sinh về văn hóa ứng xử trong trường học.***

- Tuyên truyền sâu rộng, tạo sự chuyển biến mạnh mẽ trong đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục, nhân viên, học sinh, sinh viên, gia đình và cộng đồng về các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về giáo dục đạo đức, lối sống, văn hóa ứng xử trong trường học; về mục đích, ý nghĩa, biện pháp, trách nhiệm của nhà trường, gia đình người học, tổ chức, đoàn thể, chính quyền địa phương đối với việc xây dựng văn hóa ứng xử trong trường học; về thái độ, hành vi, ngôn ngữ, chuẩn mực của người học, nhà giáo, cán bộ, nhân viên trong trường học.

- Tuyên truyền, giáo dục lòng yêu nước, yêu thương con người và truyền thống văn hóa ứng xử của dân tộc ta; nêu gương cán bộ, nhà giáo, nhân viên và người đứng đầu nhà trường trong xây dựng văn hóa ứng xử, các cá nhân điển hình, mô hình nhà trường thực hiện tốt công tác xây dựng văn hóa ứng xử. Tuyên truyền thông qua tổ chức cuộc thi, hội nghị, hội thảo, tọa đàm, diễn đàn về ứng xử văn hóa trong trường học cho nhà giáo, người học tham gia; tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin, internet và mạng xã hội trong hoạt động tuyên truyền.

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

- Mỗi một biện pháp đều giữ một vị trí và vai trò quan trọng riêng. Tuy vậy, các biện pháp lại có mối quan hệ hữu cơ với nhau. Các biện pháp đã thể hiện được các bước từ việc nâng cao nhận thức về vai trò trách nhiệm của đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên đến những biện pháp thiết thực trong quản lý xây dựng văn hóa ứng xử đáp ứng yêu cầu của đổi mới căn bản toàn diện giáo dục Việt Nam đáp ứng cuộc cách mạng công nghiệp 4.0

 Lộ trình thực hiện các giải pháp: Thực hiện thành hai giai đoạn:

- Giai đoạn 1: Từ năm 01/10/2022 đến tháng 15/10/ 2022: Tổ chức quán triệt nâng cao nhận thức, Lập kế hoạch chiến lược phát triển văn hóa ứng xử ở nhà trường.

- Giải đoạn 2: Từ 16/10/2022 đến 31/8/2023 tổ chức thực hiện kế hoạch, trong đó chỉ đạo sát sao việc thực hiện chương trình, các hoạt động góp phần xây dựng văn hóa ứng xử trong nhà trường của Hiệu trưởng.

 Trong hai giai đoạn, đều vận dụng chức năng quản lý đó là Lập kế hoạch, chỉ đạo và kiểm tra, trong đó chức năng kiểm tra xuyên suốt cả hai giai đoạn để đánh giá những mặt mạnh và những hạn chế để điều chỉnh bổ sung. Từ khi áp dụng các biên pháp trên việc ứng xử trong trường MN Phúc Lợi chúng tôi có bước chuyển rõ rệt, thực sự đã đi vào nề nếp và đã xây dựng được nhà trường văn hóa, nhà giáo mẫu mực trẻ chăm ngoan. Sau khi thực hiện 1 năm đánh giá việc thực hiện các giải pháp đưa ra và có kế hoạch hành động tiếp theo.

**III. KẾT LUẬN, KIẾN NGHỊ:**

***1.Ý nghĩa của SKKN trong nhà trường:***

Việc áp dụng SKKN trong việc bộ quy tắc ứng xử mang tính chuẩn mực chung cho cán bộ, giáo viên, nhân viên toàn trường, nhằm tạo ra môi trường giáo dục “Có kỷ cương, nề nếp và có văn hóa” đã có hiệu quả rõ rệt. Các mối quan hệ giwuax CBGVNV trong nhà trường, học sinh và phụ huynh được hài hòa, các mâu thuẫn xảy ra trong nhà trường không có.

***2. Những nhận định chung:***

Thực hiện nghiêm túc quy trình đánh giá cán bộ, giáo viên, nhân viên về cả chuyên môn, đạo đức nghề nghiệp và văn hóa ứng xử, trên cơ sở đó để có giải pháp bồi dưỡng và xử lý phù hợp.

***3.*** ***Bài học kinh nghiệm:***

 Xuất phát từ thực trạng của nhà trường, sau một năm thực hiện đề tài kinh nghiệm, tôi đã tự rút ra những bài học kinh nghiệm sau:

- Muốn nâng cao chất lượng chăm sóc, nuôi dưỡng và giáo dục trẻ trong nhà trường để đáp ứng yêu cầu về chất lượng giáo dục toàn diện trong giai đoạn mới hiện nay, thì việc đầu tiên người cán bộ quản lý cần làm đó là phải xây dựng được một tập thể sư phạm nhà trường đoàn kết, nhất trí cao và làm việc có “Nền nếp - kỷ cương”. Ban giám hiệu phải thống nhất về quan điểm chỉ đạo, về ý chí và hành động, xây dựng tốt các nền nếp hành chính, chuyên môn, sinh hoạt tập thể, duy trì thực hiện có kỷ cương, có nền nếp trong các hoạt động của nhà trường. Thực hiện nghiêm túc, công bằng trong thi đua, trong kiểm tra đánh giá, khen chê đúng mực, kịp thời chỉ ra được những mặt mạnh, mặt tồn tại, hạn chế của giáo viên, nhân viên để họ có hướng tự khắc phục và phấn đấu đi lên.

- Tổ chức các hoạt động truyền thông có tính thiết thực, đổi mới thông tin tuyên truyền trên bản tin, website; Phối hợp chặt chẽ với các tổ chức đoàn thể để triển khai các hoạt động, các phong trào thi đua và ký cam kết thực hiện các nội quy hoạt động của các thành viên trong nhà trường.

***4.*** ***Kiến nghị, đề xuất:***

- Thường xuyên mở các lớp tập huấn bồi dưỡng về công tác quản lý chỉ đạo cho đội ngũ cán bộ quản lý các nhà trường đi tham dự và học tập.

- Tăng cường công tác tổ chức tập huấn cho cán bộ giáo viên, nhân viên về giáo dục đạo đức nghề nghiệp.

Trên đây là ***‘‘Một số kinh nghiệm trong việc chỉ đạo xây dựng văn hóa ứng xử trong trường học tại trường Mầm non Phúc Lợi - Quận Long Biên”.*** áp dụng cho trường mầm non chúng tôi bước đầu đã đạt được kết quả tốt. Rất mong nhận được sự đóng góp của Hội đồng khoa học cấp trên, các bạn đồng nghiệp để bản sáng kiến kinh nghiệm của tôi được hoàn thiện hơn.

***Tôi xin chân thành cảm ơn!***

***LongBiên, ngày 20 tháng 03 năm 2023***