



## Quản lý hoạt động thi đua, khen thưởng ở các trường tiểu học huyện Hóc Môn, Thành phố Hồ Chí Minh

Nguyễn Thị Ngọc Dung

*Trường Tiểu học Tây Bắc Lân, huyện Hóc Môn, Thành phố Hồ Chí Minh*

### THÔNG TIN BÀI BÁO

Quá trình xử lý:

Ngày nhận bài: 20/10/2024

Ngày nhận bản chỉnh sửa: 26/11/2024

Ngày nhận đăng: 28/11/2024

Ngày xuất bản: 20/12/2025

Từ khóa:

Quản lý

Thi đua

Khen thưởng

### TÓM TẮT

Bài báo này nhằm mục đích đánh giá thực trạng quản lý công tác thi đua, khen thưởng ở các trường tiểu học huyện Hóc Môn, Thành phố Hồ Chí Minh. Tổng cộng có 45 cán bộ quản lý và 155 giáo viên ở các trường tiểu học huyện Hóc Môn, Thành phố Hồ Chí Minh tham gia khảo sát. Kết quả nghiên cứu thực trạng cho thấy rằng công tác xây dựng kế hoạch, tổ chức thực hiện kế hoạch, chỉ đạo thực hiện kế hoạch và kiểm tra, đánh giá việc thực hiện kế hoạch hoạt động thi đua, khen thưởng ở các trường tiểu học huyện Hóc Môn, Thành phố Hồ Chí Minh đạt mức khá. Kết quả nghiên cứu cho thấy việc quản lý hoạt động thi đua, khen thưởng ở các trường tiểu học huyện Hóc Môn phản ánh hiệu quả triển khai khá nhưng vẫn cần cải thiện để đạt mức độ tốt hơn. Điều này giúp nâng cao chất lượng giáo dục và động lực cho giáo viên và học sinh. Kết quả nghiên cứu còn là cơ sở đề xuất các biện pháp quản lý hoạt động này hiệu quả tại địa bàn nghiên cứu.

### 1. MỞ ĐẦU

Thi đua – Khen thưởng (TĐ-KT) là một trong những khâu quan trọng trong công tác quản lý (QL) của nhà trường. TĐ-KT nhằm khuyến khích giáo viên nỗ lực phát triển bản thân, nâng cao trình độ chuyên môn, áp dụng những phương pháp giảng dạy hiệu quả, góp phần nâng cao chất lượng giảng dạy và hỗ trợ sự phát triển bền vững của giáo viên. Việc đánh giá chính xác, khách quan, minh bạch kết quả thi đua nhằm thúc đẩy lẫn nhau, đạt thành tích tốt nhất trong chiến đấu, sản xuất, công tác hoặc học tập (Hoàng, 2003; Trần, 2024). Ở bậc tiểu học, thi đua và khen thưởng không chỉ là hoạt động biểu dương thành tích mà còn đóng vai trò thúc đẩy sự phát triển toàn diện của nhà trường, tạo môi trường học tập và làm việc tích cực, sáng tạo.

Đối với các cấp quản lý, công tác TĐ-KT giúp các cán bộ quản lý giáo dục (QLGD) đánh giá một cách chính xác chất lượng dạy học của giáo viên (Ban Thi đua – Khen thưởng Trung ương, 2024; Bộ Nội vụ, 2014). Từ đó có những định hướng, chỉ đạo kịp thời; khuyến khích và hỗ trợ những sáng kiến nhằm nâng cao hiệu quả công tác dạy học (Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, 2014). Đồng thời, kết quả TĐ-KT cũng là cơ sở để xây dựng chiến lược phát triển đội ngũ giáo viên, góp phần trong quá trình phát triển nhà trường (Ngô, 2009).

Huyện Hóc Môn có 68 trường và 02 đơn vị trực thuộc. Tổng số học sinh toàn huyện là 99.854 học sinh. Tính đến 12/2023, toàn huyện có 27 trường mầm non, 26 trường tiểu học, 16 trường THCS. Các trường tổ chức nhiều hoạt động ngoại khóa, trải nghiệm tạo sân chơi lành mạnh và thu hút nhiều học sinh tham gia như: tổ chức và duy trì hoạt động các câu lạc bộ (như bóng đá, cầu lông, điền kinh, cờ tướng, văn nghệ, võ thuật, STEM, robot, trồng kèn, kỹ năng đội viên...); tổ chức giảng dạy kỹ năng sống cho học sinh toàn trường và có tổ chức từ 1 đến 2 chuyên đề chung ngoài sân trường mỗi học kỳ.

Tác giả liên hệ: Nguyễn Thị Ngọc Dung;

Địa chỉ e-mail: [nguyenthingocdungtbl@gmail.com](mailto:nguyenthingocdungtbl@gmail.com)

DOI: <https://doi.org/10.26459/jse.096.2025>

Năm học 2023-2024, nhờ đẩy mạnh các phong trào thi đua gắn với nhiệm vụ tiếp tục đổi mới căn bản, nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện, ngành giáo dục và đào tạo huyện Hóc Môn đã đạt được nhiều chuyển biến tích cực. Đây là năm học mà huyện được Sở GD&ĐT Thành phố Hồ Chí Minh xếp loại đơn vị hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ. Có 06 tập thể, 99 giáo viên và 167 học sinh được Thành phố tặng giấy khen. Có 359 sáng kiến kinh nghiệm (SKKN) đạt cấp cơ sở, 02 SKKN đăng ký dự xét cấp thành phố. Ngoài ra, có 46 đơn vị được công nhận LĐTTXS, 04 tập thể đề nghị tặng Cờ Thi đua của Thành phố, 624 cá nhân được công nhận CSTĐ cấp cơ sở, 01 cá nhân đề nghị công nhận CSTĐ cấp thành phố, 94 cá nhân đề nghị Chủ tịch UBND Thành phố tặng Bằng khen, 20 tập thể nhận Bằng khen của Chủ tịch UBND Thành phố, 02 cá nhân đề nghị Thủ tướng Chính phủ tặng Bằng khen.

Tuy nhiên, công tác TĐ-KT ở các trường tiểu học trên địa bàn huyện Hóc Môn vẫn còn những mặt hạn chế cần khắc phục, chẳng hạn như: chất lượng phong trào thi đua còn mang tính hình thức, chạy theo thành tích, chưa phản ánh đúng chất lượng dạy và học cũng như thực trạng giáo dục tại địa phương. Vì vậy, nghiên cứu các biện pháp quản lý công tác TĐ-KT ở các trường tiểu học huyện Hóc Môn, Thành phố Hồ Chí Minh là việc làm cần thiết nhằm cung cấp cơ sở thực tiễn cho việc đề xuất các biện pháp để quản lý công tác thi đua, khen thưởng trong giai đoạn hiện nay, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo tại các trường tiểu học.

Đề tài “Quản lý công tác thi đua, khen thưởng ở các trường tiểu học huyện Hóc Môn, Thành phố Hồ Chí Minh” được lựa chọn nhằm cung cấp một cái nhìn sâu sắc về thực trạng công tác này, phân tích các yếu tố ảnh hưởng, từ đó đề xuất các biện pháp quản lý hiệu quả, góp phần xây dựng môi trường giáo dục lành mạnh và bền vững. Đề tài không chỉ có ý nghĩa khoa học mà còn mang giá trị thực tiễn, hỗ trợ các nhà quản lý giáo dục tại địa phương nâng cao năng lực quản lý và đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay.

## 2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Nghiên cứu được thực hiện nhằm đánh giá thực trạng công tác TĐ-KT và quản lý công tác này tại các trường tiểu học trên địa bàn huyện Hóc Môn, Thành phố Hồ Chí Minh. Đối tượng khảo sát gồm: 45 CBQL thuộc các vị trí lãnh đạo, quản lý tại 7 trường tiểu học; 155 GV đang công tác tại các trường này. Mẫu khảo sát được lựa chọn ngẫu nhiên theo nhóm đối tượng, đảm bảo tính đại diện về mặt số lượng và cơ cấu thành phần phù hợp với yêu cầu nghiên cứu.

Để thu thập dữ liệu, chúng tôi sử dụng phương pháp điều tra. Phiếu điều tra bao gồm 2 thành phần là phần thông tin cá nhân và thực trạng quản lý công tác TĐ-KT. Các câu hỏi dùng để đánh giá thực trạng quản lý hoạt động TĐ-KT ở các trường tiểu học huyện Hóc Môn, Thành phố Hồ Chí Minh được thiết kế theo thang likert 5 mức độ, từ 1 (kém) đến 5 (tốt). Các nội dung khảo sát bao gồm: xây dựng kế hoạch, tổ chức thực hiện kế hoạch, chỉ đạo thực hiện kế hoạch và kiểm tra đánh giá việc thực hiện kế hoạch thi đua, khen thưởng các trường tiểu học huyện Hóc Môn, Thành phố Hồ Chí Minh.

Dữ liệu thu thập được xử lý bằng phần mềm thống kê SPSS 20 nhằm đảm bảo tính khoa học và độ chính xác trong phân tích. Phương pháp thống kê mô tả được áp dụng để tổng hợp và trình bày dữ liệu, bao gồm các giá trị như tần suất, tỷ lệ phần trăm, điểm trung bình (Mean), và độ lệch chuẩn (Standard Deviation). Điểm trung bình được sử dụng để đánh giá mức độ thực hiện trung bình của từng tiêu chí, trong khi độ lệch chuẩn giúp xác định mức độ biến thiên trong ý kiến của đối tượng khảo sát. Dữ liệu, sau khi được xử lý sẽ đánh giá dựa vào bảng 1 quy ước sau đây:

**Bảng 1.** Thang đo khoảng theo giá trị ĐTB

| TT | Khoảng điểm | Kết quả thực hiện |
|----|-------------|-------------------|
| 1  | 1,00 - 1,80 | Kém               |
| 2  | 1,81 – 2,60 | Yếu               |
| 3  | 2,61 – 3,40 | Trung bình        |
| 4  | 3,41 – 4,20 | Khá               |
| 5  | 4,21 – 5,00 | Tốt               |

## 3. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

### 3.1. Thực trạng xây dựng kế hoạch hoạt động thi đua, khen thưởng ở các trường tiểu học huyện Hóc Môn, Thành phố Hồ Chí Minh

Nhìn chung, việc xây dựng kế hoạch hoạt động thi đua, khen thưởng ở các trường tiểu học huyện Hóc Môn, Thành phố Hồ Chí Minh được CBQL và GV đánh giá ở mức khá, với ĐTB lần lượt là 3,83 và 3,99. Kết quả này cho thấy công tác thi đua, khen thưởng đã được triển khai một cách bài bản và có hiệu quả,

nhưng vẫn còn một số nội dung cần cải thiện, đặc biệt là từ góc nhìn của CBQL trong việc quy định trách nhiệm rõ ràng và xây dựng tiêu chí thi đua đồng bộ với mục tiêu chiến lược.

**Bảng 2.** Đánh giá của CBQL&GV về lập kế hoạch hoạt động thi đua, khen thưởng

| STT        | Nội dung                                                                                                          | CBQL        |      | GV          |      |
|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|------|-------------|------|
|            |                                                                                                                   | ĐTB         | ĐLC  | ĐTB         | ĐLC  |
| 1          | Kế hoạch hóa và tổ chức thực hiện nội dung thi đua phù hợp, gắn với mục tiêu nhiệm vụ của nhà trường              | 3,98        | 0,49 | 3.58        | 0.80 |
| 2          | Xây dựng bộ tiêu chí thi đua phù hợp gắn với nhiệm vụ công tác của cán bộ quản lý, giáo viên trong từng giai đoạn | 3,78        | 0,84 | 4.25        | 0.75 |
| 3          | Kế hoạch quy định trách nhiệm các thành viên                                                                      | 3,73        | 1,00 | 3.83        | 0.65 |
| 4          | Hướng dẫn xây dựng kế hoạch thi đua, khen thưởng cho cá nhân, lớp                                                 | 3,84        | 0,84 | 4.28        | 0.70 |
| <b>ĐTB</b> |                                                                                                                   | <b>3,83</b> |      | <b>3,99</b> |      |

Theo kết quả bảng 2, GV đánh giá nội dung "Xây dựng bộ tiêu chí thi đua phù hợp gắn với nhiệm vụ công tác của CBQL và GV trong từng giai đoạn" cao nhất, với ĐTB đạt 4,25, cho thấy sự đồng thuận lớn về hiệu quả của việc xây dựng tiêu chí thi đua phù hợp. Trong khi đó, CBQL đánh giá ở mức thấp hơn, với ĐTB là 3,78, vẫn thuộc mức khá. Sự khác biệt đáng kể giữa hai nhóm (4,25 so với 3,78) có thể phản ánh rằng GV, với vai trò thực hiện, nhận thấy tính phù hợp của các tiêu chí này trong công việc hàng ngày. Ngược lại, CBQL, với vai trò giám sát và quản lý, có thể gặp khó khăn trong việc đảm bảo các tiêu chí này khả thi và đồng bộ với thực tế quản lý và mục tiêu chiến lược.

CBQL đánh giá nội dung "Kế hoạch hóa và tổ chức thực hiện nội dung thi đua phù hợp với mục tiêu nhiệm vụ của nhà trường" với ĐTB là 3,98, phản ánh mức độ thực hiện ở mức khá cao. Trong khi đó, GV đánh giá thấp hơn, với ĐTB là 3,58, cũng thuộc mức khá nhưng thấp hơn đáng kể so với nhóm CBQL. Điều này cho thấy sự khác biệt về góc nhìn giữa hai nhóm đối tượng, có thể xuất phát từ vai trò và trách nhiệm của họ trong quá trình lập kế hoạch và tổ chức thực hiện. CBQL thường có trách nhiệm xây dựng và giám sát thực hiện kế hoạch, trong khi GV là những người trực tiếp triển khai, do đó họ có thể cảm nhận những khó khăn cụ thể hơn trong quá trình thực hiện.

Nội dung "Hướng dẫn xây dựng kế hoạch thi đua, khen thưởng cho cá nhân, lớp" được đánh giá cao từ cả hai nhóm, với ĐTB của CBQL là 3,84 (mức khá) và của GV là 4,28 (mức tốt). Điều này cho thấy công tác hướng dẫn xây dựng kế hoạch thi đua, khen thưởng đã được triển khai hiệu quả và đáp ứng tốt kỳ vọng của các GV – những người trực tiếp thực hiện. Đồng thời, đánh giá khá cao từ CBQL cũng khẳng định sự đồng thuận giữa hai nhóm về tính rõ ràng và hiệu quả của công tác này.

CBQL đánh giá nội dung "Kế hoạch quy định trách nhiệm các thành viên" thấp nhất trong tất cả các nội dung, với ĐTB là 3,73, trong khi GV đánh giá cao hơn một chút, với ĐTB là 3,80, cả hai đều ở mức khá. Mặc dù mức độ đạt được không quá chênh lệch, nhưng sự khác biệt nhỏ này có thể phản ánh rằng việc quy định trách nhiệm các thành viên chưa thực sự rõ ràng và đầy đủ từ góc nhìn của CBQL. Đối với GV, sự nhận thức về trách nhiệm có thể phụ thuộc vào hướng dẫn cụ thể từ phía nhà trường, dẫn đến đánh giá cao hơn về hiệu quả của kế hoạch này.

### 3.2. Thực trạng tổ chức thực hiện kế hoạch hoạt động thi đua, khen thưởng ở các trường tiểu học huyện Hóc Môn, Thành phố Hồ Chí Minh

**Bảng 3.** Đánh giá của CBQL&GV về tổ chức thực hiện kế hoạch hoạt động thi đua, khen thưởng

| STT        | Nội dung                                                                              | CBQL        |      | GV          |      |
|------------|---------------------------------------------------------------------------------------|-------------|------|-------------|------|
|            |                                                                                       | ĐTB         | ĐLC  | ĐTB         | ĐLC  |
| 1          | Thành lập Ban chỉ đạo công tác thi đua khen thưởng vào đầu năm học                    | 3,93        | 0,57 | 3.86        | 0.73 |
| 2          | Họp phân công cụ thể từng người chịu trách nhiệm về các nội dung thi đua, khen thưởng | 4,25        | 0,76 | 3.93        | 0.70 |
| 3          | Lãnh đạo tập huấn hướng dẫn kinh nghiệm trong thi đua khen thưởng                     | 4,22        | 0,73 | 3.98        | 0.80 |
| 4          | Tạo môi hợp tác giữa trường và các lực lượng khác                                     | 3,89        | 0,57 | 3.75        | 0.65 |
| <b>ĐTB</b> |                                                                                       | <b>4,07</b> |      | <b>3,88</b> |      |

Kết quả khảo sát tại bảng 3, điểm trung bình chung của CBQL là 4,07, cao hơn so với GV (3,88), cho thấy CBQL có sự đánh giá tích cực hơn về công tác tổ chức thi đua, khen thưởng. Điều này phản ánh vai trò

khác biệt của CBQL và GV trong quá trình tổ chức và thực hiện, đồng thời gợi ý rằng việc cải thiện sự đồng thuận giữa hai nhóm có thể giúp nâng cao hiệu quả thi đua, khen thưởng tại các trường tiểu học.

CBQL đánh giá nội dung "Thành lập Ban chỉ đạo công tác thi đua, khen thưởng vào đầu năm học" với ĐTB là 3,93 và ĐLC là 0,57, cho thấy mức độ thực hiện khá ổn định ở mức khá. GV đánh giá thấp hơn một chút với ĐTB là 3,86 và ĐLC là 0,73. Sự khác biệt nhỏ này có thể phản ánh rằng CBQL, với vai trò tổ chức và chỉ đạo, cảm nhận rõ hơn về vai trò của Ban chỉ đạo trong việc điều phối công tác thi đua. Trong khi đó, GV, với vai trò người thực hiện, có thể gặp một số thách thức trong việc nhận diện sự hiệu quả của ban này.

Nội dung "Hợp phân công cụ thể từng người chịu trách nhiệm về các nội dung thi đua, khen thưởng" được CBQL đánh giá cao nhất với ĐTB đạt 4,25 và ĐLC là 0,76, thuộc mức tốt. GV đánh giá thấp hơn, với ĐTB là 3,93 và ĐLC là 0,70, vẫn ở mức khá. Kết quả này cho thấy CBQL nhận thấy rõ ràng hiệu quả của việc hợp và phân công trách nhiệm, có thể do họ là người trực tiếp xây dựng và giám sát các nhiệm vụ. Trong khi đó, GV có thể đánh giá thấp hơn vì họ là người thực hiện, nên khó đảm bảo tính đồng bộ hoặc rõ ràng trong một số trường hợp.

CBQL đánh giá nội dung "Lãnh đạo tập huấn hướng dẫn kinh nghiệm trong thi đua khen thưởng" với ĐTB là 4,22 (mức tốt) và ĐLC là 0,73, trong khi GV có ĐTB cao hơn một chút, đạt 3,98 nhưng vẫn ở mức khá. Sự đồng thuận cao giữa hai nhóm (chênh lệch nhỏ) cho thấy lãnh đạo đã thực hiện tương đối hiệu quả các buổi tập huấn. Tuy nhiên, GV có thể đánh giá cao hơn do họ trực tiếp tham gia và nhận được lợi ích từ các hướng dẫn kinh nghiệm này.

CBQL đánh giá nội dung "Tạo mối hợp tác giữa trường và các lực lượng khác" với ĐTB là 3,89 và ĐLC là 0,57, trong khi GV đánh giá thấp hơn một chút, với ĐTB là 3,75 và ĐLC là 0,65. Mức độ đạt được ở cả hai nhóm vẫn ở mức khá, nhưng sự khác biệt nhỏ có thể do vai trò và mức độ tiếp xúc với các lực lượng bên ngoài khác nhau. CBQL, với vai trò quản lý và đối ngoại, có thể cảm nhận rõ hơn về sự hợp tác này so với GV.

### 3.3. Thực trạng chỉ đạo thực hiện kế hoạch hoạt động thi đua, khen thưởng ở các trường tiểu học huyện Hóc Môn, Thành phố Hồ Chí Minh

Theo kết quả khảo sát bảng 4, CBQL và GV nhận định rằng công tác chỉ đạo thực hiện kế hoạch hoạt động thi đua, khen thưởng ở các trường tiểu học huyện Hóc Môn, Thành phố Hồ Chí Minh đạt mức khá với ĐTB của CBQL là 3,81 và GV là 3,79. Điều này cho thấy rằng công tác chỉ đạo thực hiện kế hoạch hoạt động thi đua, khen thưởng tại các trường tiểu học huyện Hóc Môn, Thành phố Hồ Chí Minh được đánh giá khá tích cực từ cả hai nhóm đối tượng là CBQL và GV. Mặc dù có sự đánh giá tốt từ cả hai nhóm, mức đánh giá "khá" cũng chỉ ra rằng công tác này vẫn có thể được cải thiện để đạt được mức "tốt". Điều này có thể liên quan đến việc triển khai các hoạt động thi đua, khen thưởng chưa hoàn toàn đồng bộ hoặc kịp thời, cần có sự cải thiện trong một số khía cạnh như giám sát, điều chỉnh kịp thời khi có tình huống mới phát sinh hay sự đồng nhất giữa lý thuyết và thực tế trong quá trình thực hiện.

**Bảng 4.** Đánh giá của CBQL&GV về chỉ đạo thực hiện kế hoạch hoạt động thi đua, khen thưởng

| STT        | Nội dung                                                                   | CBQL        |      | GV          |      |
|------------|----------------------------------------------------------------------------|-------------|------|-------------|------|
|            |                                                                            | ĐTB         | ĐLC  | ĐTB         | ĐLC  |
| 1          | Đôn đốc, động viên các thành viên hoàn thành tốt nhiệm vụ                  | 4,04        | 0,79 | 3,86        | 0,73 |
| 2          | Tạo điều kiện thuận lợi cho các thành viên hoàn thành tốt mục tiêu đề ra   | 4,07        | 0,85 | 3,93        | 0,70 |
| 3          | Triển khai các hoạt động thi đua, khen thưởng đúng hướng và kịp thời       | 3,87        | 0,75 | 3,48        | 0,80 |
| 4          | Các hoạt động diễn ra nhịp nhàng ăn khớp                                   | 3,60        | 0,93 | 3,75        | 0,65 |
| 5          | Chỉ đạo, giám sát, tư vấn điều chỉnh kịp thời khi phát sinh tình huống mới | 3,49        | 0,81 | 3,91        | 0,80 |
| <b>ĐTB</b> |                                                                            | <b>3,81</b> |      | <b>3,79</b> |      |

CBQL đánh giá nội dung "Đôn đốc, động viên các thành viên hoàn thành tốt nhiệm vụ" với ĐTB là 4,04 và ĐLC là 0,79, thuộc mức khá. GV đánh giá thấp hơn một chút với ĐTB là 3,86 và ĐLC là 0,73. Kết quả này cho thấy CBQL nhìn nhận rõ hơn vai trò của họ trong việc thúc đẩy và động viên các thành viên, trong khi GV có thể cảm nhận những hạn chế trong quá trình được hỗ trợ.

CBQL tiếp tục đánh giá cao nội dung "Tạo điều kiện thuận lợi cho các thành viên hoàn thành tốt mục tiêu đề ra" với ĐTB là 4,07 và ĐLC là 0,85. GV có ĐTB đạt 3,93 và ĐLC là 0,70, cũng ở mức khá. Điều này thể hiện rằng các biện pháp hỗ trợ đã mang lại hiệu quả đáng kể, dù GV có thể gặp một số khó khăn trong việc tiếp cận các điều kiện hỗ trợ này.

Nội dung "Triển khai các hoạt động thi đua, khen thưởng đúng hướng và kịp thời" được CBQL đánh giá với ĐTB là 3,87 và DLC là 0,75, thuộc mức khá. GV đánh giá thấp hơn với ĐTB đạt 3,48 và DLC là 0,80. Sự chênh lệch này có thể do GV là người thực hiện trực tiếp, nên có cái nhìn khắt khe hơn về tính kịp thời và định hướng của các hoạt động.

CBQL đánh giá nội dung "Các hoạt động diễn ra nhịp nhàng ăn khớp" với ĐTB là 3,60 và DLC là 0,93, thấp hơn các nội dung khác. GV có ĐTB cao hơn một chút, đạt 3,75 và DLC là 0,65. Điều này phản ánh sự phức tạp trong việc đảm bảo sự đồng bộ và phối hợp nhịp nhàng giữa các hoạt động, dù GV có thể nhận thấy một số cải thiện.

Nội dung "Chỉ đạo, giám sát, tư vấn điều chỉnh kịp thời khi phát sinh tình huống mới" được CBQL đánh giá với ĐTB là 3,49 và DLC là 0,81, thấp nhất trong các nội dung được khảo sát. GV có ĐTB cao hơn, đạt 3,91 và DLC là 0,80. Kết quả này gợi ý rằng GV nhận thấy sự hỗ trợ từ chỉ đạo và tư vấn, nhưng CBQL có thể gặp khó khăn trong việc đáp ứng các tình huống phát sinh một cách kịp thời.

#### 3.4. Thực trạng kiểm tra, đánh giá việc thực hiện kế hoạch hoạt động thi đua, khen thưởng ở các trường tiểu học huyện Hóc Môn, Thành phố Hồ Chí Minh

Theo bảng 5, CBQL và GV đánh giá thực trạng kiểm tra, đánh giá việc thực hiện kế hoạch hoạt động thi đua, khen thưởng ở các trường tiểu học huyện Hóc Môn, Thành phố Hồ Chí Minh đạt mức khá với ĐTB là 3,88 (CBQL) và 3,99 (GV). Điều này cho thấy công tác kiểm tra, đánh giá việc thực hiện kế hoạch thi đua, khen thưởng ở các trường tiểu học huyện Hóc Môn được thực hiện khá hiệu quả, cả về mặt nhận thức và thực tiễn của CBQL lẫn GV. Mặc dù đạt mức khá, kết quả này cũng cho thấy vẫn còn không gian để cải thiện trong việc nâng cao tính chính xác, kịp thời và minh bạch trong các hoạt động kiểm tra, đánh giá, nhằm đảm bảo công tác thi đua, khen thưởng được thực hiện đúng quy trình và mang lại hiệu quả cao hơn.

**Bảng 5.** Đánh giá của CBQL&GV việc thực hiện kế hoạch hoạt động thi đua, khen thưởng

| STT        | Nội dung                                                                  | CBQL        |      | GV          |      |
|------------|---------------------------------------------------------------------------|-------------|------|-------------|------|
|            |                                                                           | ĐTB         | DLC  | ĐTB         | DLC  |
| 1          | Thường xuyên kiểm tra đánh giá rút kinh nghiệm trong các cuộc họp định kỳ | 4,32        | 0,75 | 4,25        | 0,76 |
| 2          | Áp dụng các biện pháp để cải thiện hiệu quả thi đua, khen thưởng          | 3,82        | 0,77 | 3,92        | 0,65 |
| 3          | Thu thập cung cấp, xử lý các thông tin cho các thành viên                 | 3,73        | 0,65 | 4,13        | 0,91 |
| 4          | Sử dụng nguồn lực đúng đủ, kịp thời cho công tác thi đua khen thưởng      | 3,84        | 0,59 | 3,77        | 0,79 |
| 5          | Thông báo công khai kết quả kiểm tra công tác thi đua, khen thưởng        | 3,71        | 0,81 | 3,86        | 0,77 |
| <b>ĐTB</b> |                                                                           | <b>3,88</b> |      | <b>3,99</b> |      |

Nội dung “Thường xuyên kiểm tra đánh giá rút kinh nghiệm trong các cuộc họp định kỳ” được CBQL và GV đánh giá mức độ đạt được tốt với ĐTB lần lượt là 4,32 và 4,25. Việc kiểm tra, đánh giá và rút kinh nghiệm trong các cuộc họp định kỳ giúp đảm bảo hiệu quả công tác thi đua, khen thưởng. Nó không chỉ phát hiện sớm các vấn đề, mà còn khuyến khích cải tiến liên tục, tạo động lực cho cán bộ, giáo viên, và nâng cao trách nhiệm, tính minh bạch trong công việc. Đồng thời, giúp giải quyết vấn đề kịp thời, góp phần nâng cao chất lượng công tác giáo dục.

Nội dung “Áp dụng các biện pháp để cải thiện hiệu quả thi đua, khen thưởng” được CBQL và GV đánh giá mức độ đạt được khá với ĐTB lần lượt là 3,82 và 3,92. Áp dụng các biện pháp để cải thiện hiệu quả thi đua, khen thưởng là rất quan trọng trong việc nâng cao chất lượng công tác thi đua, khen thưởng tại các trường tiểu học. Nó giúp tạo ra các phương pháp, chiến lược cụ thể để thúc đẩy sự tham gia tích cực của cán bộ, giáo viên và học sinh, đồng thời tăng cường động lực làm việc, học tập, và nâng cao hiệu quả giáo dục. Kết quả thực hiện cho thấy rằng các biện pháp này được thực hiện khá hiệu quả và nhận được sự đồng tình, đánh giá tích cực từ cả lãnh đạo và giáo viên. Điều này phản ánh sự quan tâm và nỗ lực của nhà trường trong việc áp dụng các giải pháp thiết thực để nâng cao chất lượng công tác thi đua, khen thưởng, đồng thời tạo động lực cho cán bộ, giáo viên và học sinh hoàn thành tốt nhiệm vụ.

Thu thập cung cấp, xử lý các thông tin cho các thành viên được CBQL và GV đánh giá mức độ đạt được khá với ĐTB lần lượt là 3,73 và 4,13. Thu thập cung cấp, xử lý các thông tin cho các thành viên là rất quan trọng trong việc đảm bảo thông tin về công tác thi đua, khen thưởng được truyền đạt đầy đủ, chính xác và kịp thời đến tất cả các thành viên trong trường. Việc này giúp các cán bộ quản lý và giáo viên nắm bắt được tình hình thực hiện các nhiệm vụ, đánh giá đúng mức độ hoàn thành, từ đó đưa ra các quyết định phù hợp. Kết quả thực hiện cho thấy rằng công tác thu thập, cung cấp và xử lý thông tin được thực hiện hiệu quả. Điều này chứng tỏ rằng thông tin liên quan đến thi đua, khen thưởng được xử lý và truyền tải đúng cách, giúp các

thành viên trong trường nắm bắt kịp thời, đóng góp vào việc nâng cao chất lượng công tác quản lý và thực hiện thi đua, khen thưởng.

Sử dụng nguồn lực đúng đủ, kịp thời cho công tác thi đua khen thưởng được CBQL và GV đánh giá mức độ đạt được khá với ĐTB lần lượt là 3,84 và 3,77. Sử dụng nguồn lực đúng đủ, kịp thời cho công tác thi đua khen thưởng là đảm bảo các nguồn lực như tài chính, nhân sự và vật chất được phân bổ hợp lý, đúng lúc để hỗ trợ các hoạt động thi đua, khen thưởng. Việc sử dụng nguồn lực một cách hiệu quả giúp nâng cao chất lượng các hoạt động thi đua và khuyến khích tinh thần học tập, làm việc của giáo viên và học sinh. Kết quả thực hiện cho thấy rằng công tác sử dụng nguồn lực trong các trường tiểu học huyện Hóc Môn đã được thực hiện khá hiệu quả. Điều này chứng tỏ rằng nguồn lực cho công tác thi đua, khen thưởng được phân bổ hợp lý và kịp thời, hỗ trợ tốt cho việc tổ chức và triển khai các hoạt động thi đua, góp phần nâng cao hiệu quả công tác này.

Thông báo công khai kết quả kiểm tra công tác thi đua, khen thưởng cũng được CBQL và GV đánh giá mức độ đạt được khá với ĐTB lần lượt là 3,71 và 3,86. Thông báo công khai kết quả kiểm tra công tác thi đua, khen thưởng là tạo ra sự minh bạch và công bằng trong quá trình đánh giá, đồng thời giúp các cán bộ quản lý và giáo viên nhận biết được mức độ hoàn thành công việc của mình. Hoạt động này cũng góp phần tạo động lực cho cá nhân và tập thể phấn đấu vì những mục tiêu đã đề ra, đồng thời củng cố niềm tin vào công tác quản lý. Kết quả thực hiện cho thấy rằng công tác thông báo kết quả kiểm tra công tác thi đua, khen thưởng đã được thực hiện khá tốt. Tuy CBQL có đánh giá thấp hơn một chút, nhưng nhìn chung, sự công khai này đã giúp các trường tiểu học ở huyện Hóc Môn tạo được sự đồng thuận và củng cố niềm tin trong công tác thi đua, khen thưởng.

#### 4. KẾT LUẬN

Nghiên cứu này, với sự tham gia của 45 CBQL và 155 GV, đã chỉ ra rằng thực trạng quản lý công tác thi đua, khen thưởng ở các trường tiểu học huyện Hóc Môn, Thành phố Hồ Chí Minh đạt mức khá. Kết quả này cung cấp cái nhìn toàn diện về thực trạng công tác thi đua, khen thưởng, giúp các cơ quan quản lý giáo dục và nhà trường nhận thức được các điểm mạnh trong công tác quản lý, đặc biệt là việc xây dựng và tổ chức thực hiện kế hoạch thi đua, khen thưởng. Tuy nhiên, với mức đánh giá "khá", vẫn còn những yếu tố cần cải thiện, đặc biệt là trong công tác kiểm tra, đánh giá và giám sát hiệu quả thi đua, khen thưởng.

Ngoài ra, nghiên cứu cũng cung cấp những thông tin quan trọng để cải tiến và hoàn thiện các chính sách thi đua, khen thưởng trong môi trường giáo dục, nhằm nâng cao động lực giảng dạy của giáo viên và thúc đẩy sự phát triển toàn diện của học sinh và trường học. Trên cơ sở thực trạng đã được chỉ ra, chúng tôi đề xuất một số biện pháp quản lý nhằm cải thiện công tác thi đua, khen thưởng, bao gồm: (1) Xây dựng bộ tiêu chí thi đua phù hợp với nhiệm vụ công tác của cán bộ quản lý và giáo viên trong từng giai đoạn, (2) Kế hoạch hóa và tổ chức thực hiện nội dung thi đua gắn với mục tiêu và nhiệm vụ của nhà trường từng năm, (3) Tăng cường kiểm tra, giám sát quá trình tổ chức thực hiện công tác thi đua, khen thưởng, (4) Chú trọng phát hiện và bồi dưỡng các tấm gương tập thể, cá nhân tiêu biểu trong công tác thi đua, khen thưởng, (5) Tạo điều kiện cần thiết để giáo viên có thể tham gia và đạt thành tích trong công tác thi đua, khen thưởng.

#### TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Ban Thi đua – Khen thưởng Trung ương. (2024). *Công văn số 1172/BTĐKT-P.II ngày 15/3/2024 về việc trao đổi một số nội dung về công tác thi đua, khen thưởng*.
- Bộ Nội vụ. (2014). *Thông tư số 07/2014/TT-BNV ngày 29 tháng 8 năm 2014 hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định số 42/2010/NĐ-CP về Luật Thi đua, Khen thưởng*.
- Hoàng, P. (2003). *Từ điển tiếng Việt*. Nhà xuất bản Đà Nẵng.
- Ngô, V. S. (2009). *Đổi mới công tác thi đua, khen thưởng tại các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý giáo dục* (Đề tài khoa học cấp Bộ). Học viện Quản lý Giáo dục.
- Trần, H. P. (2024, July 18). *Huyện Bến Cầu, tỉnh Tây Ninh từng bước đổi mới và nâng cao chất lượng công tác thi đua, khen thưởng*. Tạp chí Quản lý nhà nước. <https://www.quanlynhanuoc.vn/2024/07/18/huyen-ben-cau-tinh-tay-ninh-tung-buoc-doi-moi-va-nang-cao-chat-luong-cong-tac-thi-dua-khen-thuong/>
- Trường Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức. (2014). *Tài liệu lớp bồi dưỡng nghiệp vụ thi đua, khen thưởng*.

## Management of emulation and reward activities in primary schools in Hoc Mon district, Ho Chi Minh City

Nguyen Thi Ngoc Dung

Tay Bac Lan Primary School, Hoc Mon District, Ho Chi Minh City

---

### ARTICLE INFO

---

#### Article history:

Received 20 October 2024

Received in revised form 26 November 2024

Accepted 28 November 2024

Published 20 December 2025

---

#### Keywords:

Management

Emulation

Rewards

---

#### Corresponding author:

Nguyen Thi Ngoc Dung

E-mail address:

nguyenthingocdungtbl@gmail.com

---

### ABSTRACT

This article aims to evaluate the current state of managing emulation and reward activities in primary schools in Hoc Mon District, Ho Chi Minh City. A total of 45 administrators and 155 teachers from primary schools in Hoc Mon District participated in the survey. The results indicate that the activities of planning, organizing, directing, and evaluating the implementation of emulation and reward plans in these schools are rated as moderately effective. The findings reflect a relatively effective implementation of emulation and reward management but highlight areas for improvement to achieve higher effectiveness. This contributes to enhancing the quality of education and fostering motivation for teachers and students. The research results also serve as a basis for proposing effective management measures for these activities in the study area.

---