



TẠP CHÍ KHOA HỌC ĐẠI HỌC ĐỒNG THÁP
Dong Thap University Journal of Science

Số Đặc biệt Chuyên san Khoa học Xã hội và Nhân văn

ISSN 0866-7675 | e-ISSN 2815-567X



DOI: <https://doi.org/10.52714/dthu.sch.3385.1911>

THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN Ở CÁC TRƯỜNG TIỂU HỌC TẠI XÃ BẾN LỨC, TỈNH TÂY NINH

Hồ Văn Thống¹ và Huỳnh Đức Lam Sơn^{2*}

¹Trường Đại học Đồng Tháp, Việt Nam

²Học viên cao học, Trường Đại học Đồng Tháp, Việt Nam

*Tác giả liên hệ, Email: huynhduclamson@gmail.com

Lịch sử bài báo

Ngày nhận: 29/4/2026; Ngày nhận chỉnh sửa: 11/5/2026; Ngày duyệt đăng: 13/5/2026

Tóm tắt

Đội ngũ giáo viên tiểu học giữ vai trò quyết định đối với chất lượng giáo dục và là nhân tố then chốt trong triển khai Chương trình giáo dục phổ thông năm 2018. Bài báo phân tích thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên tại các trường tiểu học trên địa bàn xã Bến Lức, tỉnh Tây Ninh, trên các phương diện: quy hoạch, tuyển dụng và bố trí sử dụng, đào tạo bồi dưỡng, kiểm tra đánh giá, hỗ trợ tạo động lực và thực hiện chế độ, chính sách. Nghiên cứu sử dụng phương pháp phân tích tài liệu, điều tra bằng phiếu hỏi đối với 180 khách thể, gồm 20 cán bộ quản lý và 160 giáo viên, kết hợp với thống kê toán học để xử lý dữ liệu. Kết quả nghiên cứu cho thấy công tác phát triển đội ngũ giáo viên tại địa phương đạt được nhiều kết quả tích cực. Đội ngũ giáo viên cơ bản đáp ứng yêu cầu về số lượng, trình độ đào tạo và phẩm chất nghề nghiệp; các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng, kiểm tra đánh giá và hỗ trợ chuyên môn được triển khai tương đối đồng bộ; việc thực hiện chế độ, chính sách cơ bản bảo đảm quyền lợi cho giáo viên. Tuy nhiên, vẫn còn một số hạn chế như cơ cấu giáo viên chưa thật sự hợp lý giữa các trường và các môn học, chất lượng chuyên môn chưa đồng đều, năng lực ứng dụng công nghệ thông tin và đổi mới phương pháp dạy học của một bộ phận giáo viên còn hạn chế. Trên cơ sở kết quả nghiên cứu, bài báo đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả phát triển đội ngũ giáo viên tiểu học, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục trong giai đoạn hiện nay.

Từ khóa: Giáo viên tiểu học, phát triển đội ngũ giáo viên, trường tiểu học, xã Bến Lức.

Trích dẫn: Hồ, V. T., & Huỳnh, Đ. L. S. (2026). Thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên ở các trường tiểu học tại xã Bến Lức, tỉnh Tây Ninh. *Tạp chí Khoa học Đại học Đồng Tháp*, 15(02S), 91-105. <https://doi.org/10.52714/dthu.sch.3385.1911>

Copyright © 2025 The author(s). This work is licensed under a CC BY-NC 4.0 License.

CURRENT TEACHER DEVELOPMENT IN PRIMARY SCHOOLS IN BEN LUC COMMUNE, TAY NINH PROVINCE

Ho Van Thong¹ and Huynh Duc Lam Son^{2*}

¹*Dong Thap University, Cao Lanh 870000, Vietnam*

²*Postgraduate, Dong Thap University, Cao Lanh 870000, Vietnam*

**Corresponding author, Email: huynhduclamson@gmail.com*

Article history

Received: 29/4/2026; Received in revised form: 11/5/2026; Accepted: 13/5/2026

Abstract

Primary school teachers play a decisive role in the quality of education and are a key factor under the 2018 General Education Program. This article analyzes the current state of teacher development in primary schools in Ben Luc commune, Tay Ninh province. It examined the following aspects: planning, recruitment and placement, training and professional development, assessment, motivational support, and implementation of policies and regulations. The study uses document analysis and questionnaire surveys among 20 administrators and 160 teachers, combined with mathematical statistics to process the data. The research results show that teacher development in the locality has achieved many positive results. The teaching staff basically meets the requirements in terms of quantity, training level, and professional qualities; training, professional development, assessment, and professional support activities are implemented relatively synchronously; The implementation of basic policies and regulations ensures the rights of teachers. However, limitations remain, such as an unbalanced teacher structure across schools and subjects, uneven professional quality, and limited capacity for applying information technology and innovating teaching methods among some teachers. Thereby, solutions are proposed to improve the effectiveness of developing primary school teachers, meeting the requirements of educational reform in the current period.

Keywords: *Ben Luc commune, developing the teaching staff, primary school teachers, primary schools.*

1. Giới thiệu

Trong bất kỳ giai đoạn phát triển nào của nền giáo dục, đội ngũ giáo viên (ĐNGV) luôn giữ vai trò trung tâm, là nhân tố quyết định trực tiếp đến chất lượng và hiệu quả của hoạt động dạy học, giáo dục trong nhà trường. Giáo viên không chỉ thực hiện chức năng truyền thụ tri thức mà còn là người định hướng giá trị, khơi dậy niềm tin, nuôi dưỡng ước mơ và hình thành nhân cách cho thế hệ trẻ. Chất lượng của ĐNGV có mối quan hệ chặt chẽ với chất lượng nguồn nhân lực và năng lực cạnh tranh của quốc gia. Vì vậy, phát triển ĐNGV luôn được xem là nhiệm vụ chiến lược, có ý nghĩa quyết định đối với sự phát triển bền vững của hệ thống giáo dục cũng như sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước (Đặng, 2005; Bùi, 2005).

Trong bối cảnh Việt Nam đang đẩy mạnh công cuộc đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, yêu cầu xây dựng và phát triển đội ngũ nhà giáo càng trở nên cấp thiết. Nghị quyết số 29-NQ/TW đã xác định phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý (CBQL) giáo dục là một trong những giải pháp then chốt nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục (Ban Chấp hành Trung ương, 2013). Luật Giáo dục năm 2019 tiếp tục khẳng định trách nhiệm của Nhà nước trong việc xây dựng, đào tạo, bồi dưỡng và nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo, coi đây là yếu tố quyết định chất lượng giáo dục quốc dân (Quốc hội, 2019). Cùng với đó, Bộ Giáo dục và Đào tạo (2019) đã ban hành Kế hoạch số 263/KH-BGDĐT về bồi dưỡng giáo viên (GV) và CBQL cơ sở giáo dục phổ thông nhằm chuẩn bị cho việc triển khai Chương trình giáo dục phổ thông năm 2018. Đặc biệt, Thông tư số 20/2018/TT-BGDĐT về chuẩn nghề nghiệp GV cơ sở giáo dục phổ thông đã đặt ra những yêu cầu cao hơn về phẩm chất nghề nghiệp, năng lực chuyên môn, phương pháp dạy học, kiểm tra đánh giá và ứng dụng công nghệ thông tin (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2018a).

Chương trình Giáo dục phổ thông năm 2018 chuyển mạnh từ tiếp cận nội dung sang tiếp cận phát triển phẩm chất và năng lực người học. Sự thay đổi này đòi hỏi GV phải đổi mới tư duy nghề nghiệp, nâng cao năng lực tổ chức các hoạt động học tập, vận dụng linh hoạt các phương pháp dạy học tích cực, dạy học tích hợp, dạy học phân hóa, đồng thời thực hiện hiệu quả đánh giá vì sự tiến bộ của học sinh. Đối với cấp tiểu học, nơi đặt nền móng cho sự hình thành nhân cách và phát triển toàn diện của trẻ em, vai trò của GV càng có ý nghĩa đặc biệt quan trọng, tác động trực tiếp đến chất lượng giáo dục ở các cấp học tiếp theo (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2018b).

Tiếp nối tinh thần đổi mới đó, Nghị quyết số 71-NQ/TW về tiếp tục đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo đã nhấn mạnh giáo dục và đào tạo là quốc sách hàng đầu, đồng thời khẳng định đội ngũ nhà giáo và CBQL giáo dục là nhân tố then chốt quyết định chất lượng giáo dục và sự phát triển con người Việt Nam toàn diện. Nghị quyết đề ra các nhiệm vụ và giải pháp quan trọng như chuẩn hóa, hiện đại hóa, chuyên nghiệp hóa đội ngũ; đổi mới công tác tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng; tăng cường năng lực ứng dụng công nghệ thông tin, chuyên đổi số; hoàn thiện cơ chế chính sách nhằm thu hút, đãi ngộ và giữ chân người có năng lực trong ngành giáo dục. Đây là cơ sở chính trị quan trọng định hướng cho công tác phát triển ĐNGV tiểu học trong giai đoạn mới (Bộ Chính trị, 2025).

Tại xã Bến Lức, tỉnh Tây Ninh, việc triển khai Chương trình giáo dục phổ thông năm 2018 đang đặt ra nhiều yêu cầu mới đối với ĐNGV tiểu học. Thực tiễn cho thấy số lượng GV ở một số trường chưa đáp ứng đầy đủ định mức theo quy định; cơ cấu GV còn mất cân đối, đặc biệt ở các môn học như Tiếng Anh, Tin học, Âm nhạc và Mỹ thuật. Chất lượng đội ngũ chưa đồng đều; một bộ phận GV còn gặp khó khăn trong đổi mới phương pháp dạy học, ứng dụng công nghệ thông tin và tiếp cận các phương pháp giáo dục phát triển năng lực. Bên cạnh đó, yêu cầu dạy học hai buổi mỗi ngày, thực hiện các chuyên đề bồi dưỡng thường xuyên và áp lực thích ứng với chuyển đổi số đã tạo ra những thách thức đáng kể đối với GV và nhà

trường.

Ngoài ra, việc triển khai mô hình chính quyền địa phương hai cấp tại tỉnh Tây Ninh đã tạo ra những tác động nhất định đối với công tác quản lý và phát triển ĐNGV. Mặc dù mô hình này góp phần tinh gọn bộ máy và tăng cường tính thống nhất trong quản lý, nhưng trong thực tiễn vẫn còn những khó khăn trong tuyển dụng, điều động, bố trí và bồi dưỡng GV. Một số hoạt động phối hợp giữa cơ quan quản lý giáo dục cấp tỉnh và chính quyền cơ sở chưa thật sự đồng bộ, ảnh hưởng đến tiến độ và hiệu quả của công tác phát triển đội ngũ tại địa phương.

Về phương diện lý luận và nghiên cứu, vấn đề phát triển ĐNGV đã được nhiều tác giả quan tâm. Tác giả Bùi (2005) cho rằng phát triển đội ngũ nhà giáo cần gắn với nhu cầu thực tiễn của giáo dục và đề cao vai trò tự học, tự bồi dưỡng của mỗi GV. Các tác giả Phạm (2001) và Nguyễn (2015) nhấn mạnh vai trò của đội ngũ trí thức, trong đó có GV, đối với sự phát triển xã hội và hội nhập quốc tế. Tác giả Đặng (2005) tiếp cận phát triển ĐNGV dưới góc độ quản lý nguồn nhân lực, bao gồm các chức năng thu hút, đào tạo, phát triển và sử dụng hiệu quả đội ngũ. Các nghiên cứu này thống nhất rằng phát triển ĐNGV cần bảo đảm đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu và không ngừng nâng cao chất lượng chuyên môn, nghiệp vụ.

Từ những cơ sở lý luận, pháp lý và thực tiễn nêu trên, việc nghiên cứu thực trạng phát triển ĐNGV ở các trường tiểu học tại xã Bến Lức, tỉnh Tây Ninh có ý nghĩa thiết thực và cấp bách. Kết quả nghiên cứu sẽ góp phần nhận diện những ưu điểm, hạn chế và nguyên nhân trong công tác phát triển ĐNGV ở địa phương, từ đó làm cơ sở đề xuất các biện pháp pháp phù hợp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông và góp phần phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho tỉnh Tây Ninh trong giai đoạn hiện nay.

2. Phương pháp nghiên cứu

2.1. Mục đích và khách thể nghiên cứu

Nghiên cứu nhằm đánh giá thực trạng phát triển ĐNGV tại các trường tiểu học trên địa bàn xã Bến Lức, tỉnh Tây Ninh.

Nhóm nghiên cứu đã thực hiện việc khảo sát ý kiến đối với 180 người, gồm 20 CBQL và 160 GV tại 07 trường tiểu học và 01 trường Tiểu học và Trung học cơ sở có cấp tiểu học trên địa bàn xã Bến Lức, tỉnh Tây Ninh gồm: Trường Tiểu học Tân Hòa; Trường Tiểu học Gò Dung; Trường Tiểu học An Thạnh; Trường Tiểu học Nguyễn Văn Siêu; Trường Tiểu học Mai Thị Non; Trường Tiểu học Bến Lức; Trường Tiểu học Thuận Đạo; Trường Tiểu học và Trung học cơ sở Thanh Phú.

2.2. Công cụ và phương pháp khảo sát

Nghiên cứu sử dụng kết hợp các phương pháp nghiên cứu lý luận và thực tiễn nhằm đánh giá thực trạng phát triển ĐNGV tại các trường tiểu học trên địa bàn xã Bến Lức, tỉnh Tây Ninh. Nhóm nghiên cứu đã sử dụng phương pháp điều tra bằng phiếu hỏi theo thang đo Likert 4 mức độ. Ngoài ra, nghiên cứu sử dụng phương pháp thống kê toán học để xử lý số liệu và phương pháp phân tích, tổng hợp để rút ra các nhận định về thực trạng phát triển ĐNGV.

2.3. Đánh giá và xử lý kết quả khảo sát

Để đánh giá mức độ thực hiện các nội dung khảo sát, nghiên cứu sử dụng thang đo bốn mức độ: Tốt (4 điểm), Khá (3 điểm), Đạt yêu cầu (2 điểm) và Chưa đạt yêu cầu (1 điểm). Điểm trung bình của từng nội dung được tính theo công thức:

$$\bar{X} = \frac{4n_1 + 3n_2 + 2n_3 + 1n_4}{N}$$

Trong đó, \bar{X} là điểm trung bình (ĐTB) của nội dung khảo sát; n_1, n_2, n_3, n_4 lần lượt là số người lựa chọn các mức Tốt, Khá, Đạt yêu cầu và Chưa đạt yêu cầu;

N là tổng số người tham gia khảo sát.

Căn cứ vào ĐTB, mức độ đánh giá được xác định như sau: từ 3,26 đến 4,00 là Tốt; từ 2,51 đến 3,25 là Khá; từ 1,76 đến 2,50 là Đạt yêu cầu; và từ 1,00 đến 1,75 là Chưa đạt yêu cầu.

3. Kết quả đánh giá thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên ở các trường tiểu học tại xã Bến Lức, tỉnh Tây Ninh

3.1. Thực trạng quy hoạch đội ngũ giáo viên các trường tiểu học ở xã Bến Lức, tỉnh Tây Ninh

Công tác quy hoạch ĐNGV tại các trường tiểu học trên địa bàn xã Bến Lức, tỉnh Tây Ninh được thực hiện trên cơ sở quy mô trường lớp, số lượng học sinh và định mức biên chế theo vị trí việc làm do cấp có thẩm quyền giao. Đây là căn cứ quan trọng để các nhà trường chủ động bố trí nhân sự, bảo đảm thực hiện đầy đủ các hoạt động dạy học và giáo dục theo quy định. Kết quả khảo sát năm học 2025-2026 cho thấy mạng lưới trường tiểu học trên địa bàn xã gồm tám đơn vị, với tổng số 5.816 học sinh đang theo học và tổng biên chế được giao là 333 người, trong đó GV chiếm tỷ lệ chủ yếu. Nhìn chung, công tác quy hoạch đội ngũ đã từng bước bám sát nhu cầu thực tế, góp phần bảo đảm điều kiện triển khai Chương trình giáo dục phổ thông năm 2018.

Về số lượng ĐNGV, dữ liệu thống kê cho thấy quy mô học sinh giữa các trường có sự chênh lệch khá lớn. Các trường có số lượng học sinh cao gồm Trường Tiểu học Thuận Đạo với 1.078 học sinh, Trường Tiểu học Mai Thị Non với 986 học sinh, Trường Tiểu học An Thạnh với 983 học sinh và Trường Tiểu học Bến Lức với 968 học sinh. Tương ứng với quy mô này, số lượng GV được bố trí tương đối lớn, dao động từ 39 đến 45 người; riêng Trường Tiểu học và Trung học cơ sở Thanh Phú có 64 GV ở cấp tiểu học. Ngược lại, các trường có quy mô nhỏ như Trường Tiểu học Gò Dung với 253 học sinh chỉ được bố trí 15 GV, và Trường Tiểu học Tân Hòa với 82 học sinh chỉ có 7 GV. Điều này cho thấy việc phân bổ GV cơ bản dựa trên quy mô người học, tuy nhiên vẫn tồn tại sự chênh lệch đáng kể về khả năng đáp ứng nhu cầu giảng dạy giữa các đơn vị.

Xét về chất lượng đội ngũ, phần lớn GV tại các trường đều đáp ứng yêu cầu về phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp và trình độ chuyên môn theo quy định hiện hành. Tỷ lệ GV trong tổng biên chế ở nhiều trường đạt mức cao, như Trường Tiểu học và Trung học cơ sở Thanh Phú đạt 90,14%, Trường Tiểu học Thuận Đạo đạt 90%, Trường Tiểu học Bến Lức đạt 88,64%, Trường Tiểu học Mai Thị Non đạt 88% và Trường Tiểu học An Thạnh đạt 86%. Những số liệu này cho thấy các trường đã ưu tiên bố trí biên chế cho hoạt động chuyên môn, bảo đảm lực lượng trực tiếp giảng dạy chiếm tỷ trọng lớn trong cơ cấu nhân sự. Tuy nhiên, chất lượng đội ngũ chưa thật sự đồng đều giữa các trường. Ở các trường quy mô nhỏ, GV thường phải đảm nhiệm nhiều nhiệm vụ hoặc dạy kiêm nhiệm, đặc biệt ở các môn học đặc thù như Tiếng Anh, Tin học, Âm nhạc và Mỹ thuật. Bên cạnh đó, năng lực ứng dụng công nghệ thông tin, tổ chức dạy học phát triển phẩm chất, năng lực học sinh và đổi mới kiểm tra, đánh giá của một bộ phận GV vẫn còn hạn chế.

Về cơ cấu đội ngũ, các trường đã triển khai bố trí nhân sự theo vị trí việc làm gồm lãnh đạo, quản lý; GV; nhân viên chuyên môn dùng chung; và nhân viên hỗ trợ, phục vụ. Mỗi trường đều có hai vị trí lãnh đạo là Hiệu trưởng và Phó Hiệu trưởng, bảo đảm yêu cầu quản trị nhà trường. Tuy nhiên, cơ cấu GV theo môn học chưa thật sự cân đối, nhất là tại các trường quy mô nhỏ, nơi số lượng GV ít dẫn đến khó khăn trong việc bố trí đầy đủ GV chuyên trách

cho các môn học theo yêu cầu của Chương trình giáo dục phổ thông năm 2018. Ngoài ra, biên chế dành cho nhân viên hỗ trợ, phục vụ còn rất hạn chế; nhiều trường không có vị trí này trong cơ cấu chính thức, buộc phải bố trí kiêm nhiệm hoặc hợp đồng lao động, ảnh hưởng nhất định đến hiệu quả vận hành và hỗ trợ hoạt động giáo dục.

Từ những kết quả phân tích trên có thể nhận thấy rằng công tác quy hoạch ĐNGV tiểu học ở xã Bến Lức đã được thực hiện tương đối phù hợp với quy mô trường lớp và số lượng học sinh. Đội ngũ GV cơ bản đáp ứng yêu cầu về số lượng, trình độ chuyên môn và phẩm chất nghề nghiệp; cơ cấu nhân sự từng bước được sắp xếp theo vị trí việc làm. Tuy nhiên, vẫn còn những hạn chế như sự phân bố GV chưa đồng đều giữa các trường, thiếu GV ở một số môn học đặc thù, chất lượng đội ngũ chưa thật sự đồng đều và cơ cấu nhân sự hỗ trợ còn bất cập. Những hạn chế này xuất phát từ sự khác biệt về quy mô trường lớp, khó khăn trong tuyển dụng GV chuyên biệt, chỉ tiêu biên chế còn phụ thuộc vào kế hoạch chung của địa phương và yêu cầu đổi mới giáo dục ngày càng cao. Đây là những vấn đề cần được quan tâm giải quyết trong thời gian tới nhằm nâng cao hiệu quả công tác phát triển ĐNGV tiểu học trên địa bàn xã.

3.2. Thực trạng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên các trường tiểu học ở xã Bến Lức, tỉnh Tây Ninh

Trong bối cảnh triển khai Chương trình giáo dục phổ thông năm 2018 và đẩy mạnh chuyển đổi số trong giáo dục, công tác đào tạo, bồi dưỡng GV giữ vai trò đặc biệt quan trọng trong việc nâng cao năng lực nghề nghiệp và đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục. Những năm gần đây, các trường tiểu học trên địa bàn xã Bến Lức, tỉnh Tây Ninh đã quan tâm tổ chức nhiều hình thức bồi dưỡng như bồi dưỡng thường xuyên, bồi dưỡng theo chuẩn nghề nghiệp, tập huấn chuyên đề và tự học có hướng dẫn. Nội dung bồi dưỡng tập trung vào đổi mới phương pháp dạy học, kiểm tra đánh giá theo định hướng phát triển phẩm chất và năng lực học sinh, ứng dụng công nghệ thông tin, xây dựng học liệu số và tổ chức các hoạt động giáo dục toàn diện. Nhờ đó, ĐNGV từng bước được nâng cao về trình độ chuyên môn, kỹ năng sư phạm và khả năng thích ứng với những yêu cầu mới của ngành giáo dục.

Bảng 1. Kết quả ý kiến đánh giá của cán bộ quản lý và giáo viên về công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên

Stt	Nội dung đánh giá		Mức độ đánh giá				ĐTB
			Tốt	Khá	Đạt yêu cầu	Chưa đạt	
1	Công tác xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng GV đảm bảo phù hợp với nhu cầu thực tiễn	SL	145	27	8	0	3,76
		(%)	80,5	15,0	4,5	0,0	
2	Tổ chức triển khai và điều chỉnh hoạt động đào tạo, bồi dưỡng GV đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục	SL	150	21	9	0	3,78
		(%)	83,3	11,7	5,0	0,0	
3	Thực hiện các chính sách hỗ trợ, tạo điều kiện cho GV tham gia đào tạo, bồi dưỡng	SL	142	30	8	0	3,74
		(%)	78,9	16,7	4,4	0,0	

Kết quả khảo sát ý kiến của 180 CBQL và GV được trình bày ở Bảng 1 cho thấy công tác đào tạo, bồi dưỡng ĐNGV tại các trường tiểu học trên địa bàn xã Bến Lức được đánh giá ở mức khá tốt, với ĐTB chung đạt 3,76 trên thang đo 4 mức. Tỷ lệ ý kiến đánh giá ở mức “Tốt” chiếm ưu thế rõ rệt, dao động từ 78,9% đến 83,3%, trong khi không có ý kiến nào đánh

giá ở mức “Chưa đạt”. Kết quả này phản ánh sự quan tâm của các cấp quản lý giáo dục và sự chủ động của các nhà trường trong việc xây dựng kế hoạch, tổ chức thực hiện và hỗ trợ GV tham gia các hoạt động đào tạo, bồi dưỡng.

Trong ba nội dung khảo sát, tiêu chí “Tổ chức triển khai và điều chỉnh hoạt động đào tạo, bồi dưỡng GV đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục” được đánh giá cao nhất với ĐTB 3,78. Có 150/180 ý kiến, chiếm 83,3%, đánh giá nội dung này ở mức tốt. Kết quả cho thấy các nhà trường đã có sự chủ động trong việc tổ chức các hoạt động bồi dưỡng phù hợp với yêu cầu thực tiễn, đồng thời kịp thời điều chỉnh nội dung, hình thức và phương pháp triển khai nhằm đáp ứng những thay đổi của chương trình giáo dục phổ thông mới. Đây là yếu tố quan trọng giúp GV nâng cao năng lực chuyên môn, thích ứng với yêu cầu dạy học phát triển phẩm chất và năng lực học sinh.

Nội dung “Công tác xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng GV bảo đảm phù hợp với nhu cầu thực tiễn” đạt ĐTB 3,76, đứng ở vị trí thứ hai. Có 145 ý kiến, chiếm 80,5%, đánh giá ở mức tốt. Điều này cho thấy việc xác định nhu cầu bồi dưỡng và lập kế hoạch đào tạo đã được các nhà trường thực hiện tương đối khoa học, bám sát yêu cầu của từng tổ chuyên môn và đặc điểm ĐNGV. Các kế hoạch bồi dưỡng không chỉ dựa trên các văn bản chỉ đạo của ngành mà còn xuất phát từ những khó khăn, hạn chế trong thực tiễn giảng dạy, góp phần nâng cao tính thiết thực và hiệu quả của hoạt động bồi dưỡng.

Nội dung “Thực hiện các chính sách hỗ trợ, tạo điều kiện cho GV tham gia đào tạo, bồi dưỡng” có ĐTB thấp nhất trong nhóm nhưng vẫn đạt mức khá cao, với 3,74 điểm. Có 142 ý kiến, chiếm 78,9%, đánh giá ở mức tốt. Kết quả này cho thấy các trường đã quan tâm bố trí thời gian, kinh phí, phương tiện và tạo điều kiện thuận lợi để GV tham gia học tập, bồi dưỡng. Tuy nhiên, so với hai nội dung còn lại, mức độ đánh giá thấp hơn cho thấy việc thực hiện các chính sách hỗ trợ vẫn còn những hạn chế nhất định, đặc biệt đối với GV tham gia các khóa học dài hạn, bồi dưỡng chuyên sâu hoặc tự nâng cao trình độ.

Mặc dù đạt được nhiều kết quả tích cực, thực tiễn cho thấy vẫn còn một số khó khăn trong công tác đào tạo, bồi dưỡng ĐNGV. Một bộ phận GV chưa vận dụng hiệu quả kiến thức và kỹ năng đã được bồi dưỡng vào thực tiễn giảng dạy; khả năng thiết kế bài học theo định hướng phát triển phẩm chất và năng lực, tổ chức hoạt động trải nghiệm và sử dụng học liệu số chưa thật sự đồng đều. Bên cạnh đó, áp lực công việc ngày càng gia tăng do GV vừa thực hiện nhiệm vụ giảng dạy, chủ nhiệm lớp, phối hợp với cha mẹ học sinh, vừa đáp ứng các yêu cầu về chuyển đổi số và các hoạt động giáo dục khác, làm hạn chế thời gian dành cho tự học và nghiên cứu chuyên môn.

Từ những kết quả trên có thể khẳng định rằng công tác đào tạo, bồi dưỡng ĐNGV tại các trường tiểu học trên địa bàn xã Bến Lức đã được triển khai tương đối hiệu quả và đạt mức đánh giá khá tốt. Các nhà trường đã chủ động xây dựng kế hoạch, tổ chức thực hiện và tạo điều kiện cho GV tham gia các hoạt động bồi dưỡng nhằm nâng cao năng lực nghề nghiệp. Tuy nhiên, để đáp ứng tốt hơn yêu cầu đổi mới giáo dục trong giai đoạn hiện nay, cần tiếp tục đổi mới công tác quản lý hoạt động bồi dưỡng theo hướng thiết thực, cá thể hóa theo nhu cầu của từng GV, tăng cường hỗ trợ về chính sách và chú trọng khả năng vận dụng kiến thức vào thực tiễn dạy học. Đây là cơ sở thực tiễn quan trọng để đề xuất các giải pháp nâng cao chất lượng phát triển ĐNGV tiểu học tại xã Bến Lức trong thời gian tới.

3.3. Thực trạng công tác kiểm tra, đánh giá đội ngũ giáo viên các trường tiểu học trên địa bàn xã Bến Lức, tỉnh Tây Ninh

Trong quá trình phát triển ĐNGV, công tác kiểm tra, đánh giá giữ vai trò đặc biệt quan trọng vì đây là cơ sở để xác định mức độ đáp ứng của GV đối với yêu cầu nghề nghiệp, đồng thời cung cấp thông tin cần thiết để điều chỉnh hoạt động quản lý, đào tạo và bồi dưỡng. Trong

những năm gần đây, hoạt động kiểm tra, đánh giá ĐNGV tiêu học trên địa bàn tỉnh Tây Ninh được triển khai tương đối đồng bộ, bám sát các quy định của Luật Giáo dục năm 2019, Thông tư số 20/2018/TT-BGDĐT về chuẩn nghề nghiệp GV cơ sở giáo dục phổ thông và Thông tư số 22/2019/TT-BGDĐT về đánh giá học sinh tiêu học. Trên cơ sở đó, các trường học đã từng bước xây dựng quy trình kiểm tra, đánh giá GV theo hướng phát triển năng lực nghề nghiệp, gắn với việc thực hiện Chương trình giáo dục phổ thông năm 2018 và yêu cầu đổi mới quản trị nhà trường.

Bảng 2. Kết quả ý kiến đánh giá của cán bộ quản lý và giáo viên về công tác kiểm tra, đánh giá đội ngũ giáo viên

Stt	Nội dung đánh giá		Mức độ đánh giá				ĐTB
			Tốt	Khá	Đạt yêu cầu	Chưa đạt	
1	Xây dựng kế hoạch từng tháng, từng nội dung	SL	137	29	11	3	3,66
		(%)	76,1	16,1	6,1	1,7	
2	Sinh hoạt tổ chuyên môn theo định kì	SL	142	26	10	2	3,71
		(%)	78,9	14,4	5,6	1,1	
3	Thường xuyên kiểm tra việc giảng dạy theo nội dung chương trình, kế hoạch dạy học, theo thời khóa biểu	SL	144	24	9	3	3,72
		(%)	80,0	13,3	5,0	1,7	
4	Đổi mới phương pháp dạy học, giáo dục và kiểm tra đánh giá học sinh	SL	139	27	11	3	3,67
		(%)	77,2	15,0	6,1	1,7	
5	Ứng dụng công nghệ thông tin, khai thác sử dụng thiết bị công nghệ trong dạy học	SL	131	31	14	4	3,60
		(%)	72,8	17,2	7,8	2,2	

Kết quả khảo sát ý kiến đánh giá của 180 CBQL và GV tại các trường tiểu học trên địa bàn xã Bến Lức được trình bày ở Bảng 2 cho thấy công tác kiểm tra, đánh giá ĐNGV được thực hiện ở mức khá tốt. Điểm trung bình của năm nội dung khảo sát dao động từ 3,60 đến 3,72 trên thang đo bốn mức, phản ánh hoạt động kiểm tra chuyên môn đã được quan tâm triển khai thường xuyên và tương đối nền nếp. Kết quả này cho thấy các nhà trường đã nhận thức rõ vai trò của công tác kiểm tra, đánh giá như một công cụ quan trọng để duy trì kỷ cương chuyên môn, hỗ trợ GV hoàn thiện năng lực nghề nghiệp và nâng cao chất lượng giáo dục.

Trong các nội dung được khảo sát, tiêu chí “Thường xuyên kiểm tra việc giảng dạy theo nội dung chương trình, kế hoạch dạy học, theo thời khóa biểu” được đánh giá cao nhất với ĐTB 3,72. Có 144/180 ý kiến, tương ứng 80,0%, đánh giá nội dung này ở mức tốt và 13,3% đánh giá ở mức khá. Kết quả cho thấy các trường đã thực hiện tương đối nghiêm túc việc theo dõi và giám sát hoạt động giảng dạy, bảo đảm GV thực hiện đúng chương trình, kế hoạch giáo dục và tiến độ năm học. Đây là cơ sở quan trọng giúp nhà trường kiểm soát chất lượng dạy học và kịp thời phát hiện, hỗ trợ những GV còn gặp khó khăn trong quá trình thực hiện nhiệm vụ.

Tiêu chí “Sinh hoạt tổ chuyên môn theo định kỳ” đạt ĐTB 3,71, đứng thứ hai trong các nội dung khảo sát. Có 78,9% số người được hỏi đánh giá ở mức tốt và 14,4% đánh giá ở mức khá. Thực tiễn cho thấy tại các trường có điều kiện thuận lợi như Trường Tiểu học An Thạnh, Trường Tiểu học Mai Thị Non và Trường Tiểu học Thuận Đạo, sinh hoạt tổ chuyên môn được tổ chức đều đặn, nội dung thiết thực, tập trung vào phân tích bài học, trao đổi kinh nghiệm và giải quyết những khó khăn trong thực hiện chương trình. Hoạt động này không chỉ góp phần

kiểm tra, đánh giá chuyên môn mà còn tạo môi trường học tập nghề nghiệp tích cực trong ĐNGV.

Các nội dung “Đổi mới phương pháp dạy học, giáo dục và kiểm tra đánh giá học sinh” và “Xây dựng kế hoạch từng tháng, từng nội dung” lần lượt đạt ĐTB 3,67 và 3,66. Kết quả này cho thấy các trường đã quan tâm đến việc lập kế hoạch kiểm tra và đánh giá mức độ đổi mới phương pháp dạy học của GV. Tuy nhiên, ở một số đơn vị, việc triển khai kế hoạch còn chịu ảnh hưởng bởi điều kiện thực tế, dẫn đến hiệu quả chưa thật sự đồng đều. Đáng chú ý, nội dung “Ứng dụng công nghệ thông tin, khai thác và sử dụng thiết bị công nghệ trong dạy học” có ĐTB thấp nhất (3,60). Mặc dù phần lớn ý kiến vẫn đánh giá ở mức tốt và khá, song kết quả này phản ánh rằng việc kiểm tra, đánh giá năng lực ứng dụng công nghệ thông tin của GV vẫn còn gặp khó khăn, đặc biệt ở các trường có điều kiện cơ sở vật chất hạn chế như Trường Tiểu học Tân Hòa và Trường Tiểu học Gò Dung.

Nhìn chung, công tác kiểm tra, đánh giá ĐNGV tại các trường tiểu học trên địa bàn xã Bến Lức đã được triển khai khá đồng bộ và đạt được những kết quả tích cực. Hoạt động kiểm tra chuyên môn, dự giờ, sinh hoạt tổ chuyên môn và theo dõi việc thực hiện chương trình được thực hiện thường xuyên, góp phần nâng cao ý thức trách nhiệm và năng lực nghề nghiệp của GV. Tuy nhiên, vẫn còn những hạn chế nhất định như mức độ ứng dụng công nghệ thông tin chưa đồng đều, hiệu quả đánh giá ở một số nội dung chưa cao và sự khác biệt về điều kiện triển khai giữa các trường.

Những hạn chế trên xuất phát từ nhiều nguyên nhân, bao gồm sự chưa đồng bộ về cơ sở vật chất và thiết bị dạy học, năng lực công nghệ thông tin của một bộ phận GV còn hạn chế, áp lực công việc ngày càng gia tăng, cũng như mức độ sâu sát trong công tác quản lý chuyên môn ở một số đơn vị chưa thật sự đồng đều. Từ thực trạng này có thể khẳng định rằng công tác kiểm tra, đánh giá ĐNGV ở xã Bến Lức đã tạo nền tảng quan trọng cho việc phát triển đội ngũ, nhưng cần tiếp tục được đổi mới theo hướng khách quan, toàn diện, gắn với chuẩn nghề nghiệp và kết quả thực hiện nhiệm vụ. Đây là cơ sở thực tiễn quan trọng để đề xuất các giải pháp nâng cao hiệu quả phát triển ĐNGV tiểu học trên địa bàn xã trong thời gian tới.

3.4. Thực trạng công tác hỗ trợ và tạo động lực cho đội ngũ giáo viên các trường tiểu học trên địa bàn xã Bến Lức, tỉnh Tây Ninh

Trong quản lý phát triển ĐNGV, công tác hỗ trợ và tạo động lực làm việc có vai trò quan trọng trong việc khuyến khích GV phát huy năng lực, nâng cao tinh thần trách nhiệm và gắn bó lâu dài với nghề. Khi GV được tạo điều kiện học tập, được hỗ trợ kịp thời trong quá trình thực hiện nhiệm vụ và được ghi nhận xứng đáng đối với những thành tích đạt được, họ sẽ có thêm động lực để đổi mới phương pháp dạy học, tích cực tự bồi dưỡng và nâng cao chất lượng giáo dục. Trong bối cảnh triển khai Chương trình giáo dục phổ thông năm 2018, yêu cầu đổi mới phương pháp dạy học, ứng dụng công nghệ thông tin và chuyển đổi số trong giáo dục càng làm cho việc hỗ trợ và tạo động lực cho ĐNGV trở thành một nhiệm vụ quan trọng của CBQL các nhà trường.

Bảng 3. Kết quả ý kiến đánh giá của cán bộ quản lý và giáo viên về công tác hỗ trợ và tạo động lực cho cho đội ngũ giáo viên

Stt	Nội dung đánh giá	Mức độ đánh giá				ĐTB	
		Tốt	Khá	Đạt yêu cầu	Chưa đạt		
1	Tạo điều kiện cho GV tham gia các lớp bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn	SL	140	28	12	0	3,71
		(%)	77,8	15,6	6,6	0,0	

Stt	Nội dung đánh giá		Mức độ đánh giá				ĐTB
			Tốt	Khá	Đạt yêu cầu	Chưa đạt	
2	Quan tâm hỗ trợ GV trong quá trình thực hiện nhiệm vụ chuyên môn	SL (%)	142 78,9	27 15,0	11 6,1	0 0,0	3,73
3	Kịp thời động viên, khen thưởng GV có thành tích trong công tác	SL (%)	135 75,0	30 16,7	15 8,3	0 0,0	3,67
4	Tạo môi trường làm việc tích cực, đoàn kết trong nhà trường	SL (%)	145 80,6	25 13,9	10 5,5	0 0,0	3,75
5	Khuyến khích GV đổi mới phương pháp dạy học và ứng dụng công nghệ thông tin	SL (%)	138 76,7	29 16,1	13 7,2	0 0,0	3,70

Để đánh giá thực trạng nội dung này, nghiên cứu đã tiến hành khảo sát ý kiến của 180 CBQL và GV tại các trường tiểu học trên địa bàn xã Bến Lức, tỉnh Tây Ninh. Kết quả khảo sát ở Bảng 3 cho thấy công tác hỗ trợ và tạo động lực cho ĐNGV được thực hiện ở mức khá tốt, với ĐTB của các nội dung dao động từ 3,67 đến 3,75 trên thang đo bốn mức. Không có nội dung nào bị đánh giá ở mức chưa đạt, trong khi tỷ lệ ý kiến đánh giá ở mức tốt chiếm ưu thế, dao động từ 75,0% đến 80,6%. Kết quả này phản ánh sự quan tâm của CBQL các nhà trường trong việc xây dựng môi trường làm việc tích cực, tạo điều kiện thuận lợi để GV phát triển chuyên môn và phát huy năng lực nghề nghiệp.

Trong các nội dung khảo sát, tiêu chí “Tạo môi trường làm việc tích cực, đoàn kết trong nhà trường” được đánh giá cao nhất với ĐTB 3,75. Có 145/180 ý kiến, chiếm 80,6%, đánh giá ở mức tốt và 13,9% đánh giá ở mức khá. Điều này cho thấy các nhà trường đã chú trọng xây dựng bầu không khí sư phạm thân thiện, hợp tác và hỗ trợ lẫn nhau giữa CBQL và GV cũng như giữa các GV trong đơn vị. Thực tế tại các trường như Trường Tiểu học An Thạnh, Trường Tiểu học Mai Thị Non và Trường Tiểu học Thuận Đạo cho thấy mối quan hệ đồng nghiệp gắn bó, tinh thần chia sẻ kinh nghiệm chuyên môn và hỗ trợ trong công việc đã tạo nên động lực tích cực cho GV trong quá trình thực hiện nhiệm vụ.

Tiêu chí “Quan tâm hỗ trợ GV trong quá trình thực hiện nhiệm vụ chuyên môn” đạt ĐTB 3,73, với 78,9% ý kiến đánh giá ở mức tốt. Kết quả này phản ánh sự chủ động của CBQL trong việc hướng dẫn, tư vấn và giúp GV tháo gỡ khó khăn phát sinh trong quá trình giảng dạy và giáo dục học sinh. Bên cạnh đó, nội dung “Tạo điều kiện cho GV tham gia các lớp bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn” đạt ĐTB 3,71, cho thấy các trường đã tích cực bố trí thời gian, phân công công việc hợp lý và khuyến khích GV tham gia các khóa tập huấn, bồi dưỡng chuyên môn do ngành giáo dục tổ chức.

Tiêu chí “Khuyến khích GV đổi mới phương pháp dạy học và ứng dụng công nghệ thông tin” đạt ĐTB 3,70. Kết quả này cho thấy các trường đã quan tâm thúc đẩy GV tiếp cận các phương pháp dạy học hiện đại, sử dụng học liệu số và tăng cường ứng dụng công nghệ trong giảng dạy. Tuy nhiên, mức độ thực hiện giữa các trường chưa thật sự đồng đều, đặc biệt ở những trường còn gặp khó khăn về cơ sở vật chất và thiết bị dạy học như Trường Tiểu học Tân Hòa và Trường Tiểu học Gò Dung. Trong nhóm nội dung khảo sát, tiêu chí “Kịp thời động viên, khen thưởng GV có thành tích trong công tác” có ĐTB thấp nhất, đạt 3,67. Mặc dù vẫn được đánh giá ở mức khá tốt, kết quả này cho thấy công tác thi đua, khen thưởng ở một số đơn vị chưa thật sự kịp thời hoặc chưa tạo được sức lan tỏa mạnh mẽ để khuyến khích GV phấn đấu và đổi mới sáng tạo.

Nhìn chung, công tác hỗ trợ và tạo động lực cho ĐNGV tại các trường tiểu học trên địa bàn xã Bến Lức đã được triển khai khá hiệu quả và đạt được nhiều kết quả tích cực. Các nhà trường đã quan tâm xây dựng môi trường làm việc đoàn kết, hỗ trợ GV trong thực hiện nhiệm vụ chuyên môn, tạo điều kiện tham gia bồi dưỡng và khuyến khích đổi mới phương pháp dạy học. Tuy nhiên, giữa các trường vẫn còn tồn tại sự khác biệt nhất định về mức độ thực hiện do ảnh hưởng của điều kiện cơ sở vật chất, nguồn lực tài chính, đặc điểm ĐNGV và năng lực quản lý của từng đơn vị.

Từ thực trạng trên có thể khẳng định rằng công tác hỗ trợ và tạo động lực cho ĐNGV là một trong những yếu tố quan trọng góp phần nâng cao chất lượng phát triển ĐNGV tiểu học tại xã Bến Lức. Trong thời gian tới, cần tiếp tục hoàn thiện cơ chế động viên, khen thưởng theo hướng kịp thời và công bằng; tăng cường các chính sách hỗ trợ về chuyên môn và điều kiện làm việc; đồng thời xây dựng môi trường sư phạm tích cực, dân chủ và hợp tác nhằm khơi dậy tinh thần cống hiến và sáng tạo của ĐNGV, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục trong giai đoạn hiện nay.

3.5. Thực trạng thực hiện chế độ, chính sách đối với đội ngũ giáo viên các trường tiểu học trên địa bàn xã Bến Lức, tỉnh Tây Ninh

Việc thực hiện đầy đủ và kịp thời các chế độ, chính sách đối với ĐNGV là một trong những điều kiện quan trọng nhằm bảo đảm quyền lợi chính đáng, ổn định đời sống, tạo động lực làm việc và thu hút GV gắn bó lâu dài với nghề. Trong tiến trình đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, Đảng và Nhà nước luôn xác định đội ngũ nhà giáo là lực lượng nòng cốt quyết định chất lượng giáo dục, đồng thời nhấn mạnh yêu cầu xây dựng các cơ chế, chính sách phù hợp để đãi ngộ, sử dụng và phát triển đội ngũ này. Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng khẳng định cần phát triển đội ngũ nhà giáo đủ phẩm chất, năng lực và uy tín; có cơ chế, chính sách phù hợp để thu hút, sử dụng và đãi ngộ đội ngũ nhà giáo. Trên cơ sở đó, Luật Giáo dục năm 2019 và các văn bản hướng dẫn của Bộ Giáo dục và Đào tạo đã quy định rõ quyền, nghĩa vụ của nhà giáo cũng như trách nhiệm của Nhà nước trong việc bảo đảm các chế độ về tiền lương, phụ cấp, bảo hiểm, thi đua, khen thưởng và các điều kiện làm việc.

Bảng 4. Kết quả ý kiến đánh giá của cán bộ quản lý và giáo viên về chế độ, chính sách đối với đội ngũ giáo viên

Stt	Nội dung đánh giá	Mức độ đánh giá				ĐTB	
		Tốt	Khá	Đạt yêu cầu	Chưa đạt		
1	Thực hiện đầy đủ chế độ tiền lương và các khoản phụ cấp theo quy định	SL (%)	146 81,1	24 13,3	10 5,6	0 0,0	3,75
2	Thực hiện chế độ bảo hiểm, phúc lợi đối với GV	SL (%)	144 80,0	25 13,9	11 6,1	0 0,0	3,74
3	Thực hiện các chế độ hỗ trợ, khuyến khích GV tham gia bồi dưỡng nâng cao trình độ	SL (%)	138 76,7	28 15,6	14 7,7	0 0,0	3,69
4	Thực hiện chế độ thi đua, khen thưởng đối với GV	SL (%)	135 75,0	29 16,1	16 8,9	0 0,0	3,66
5	Quan tâm hỗ trợ đời sống vật chất và tinh thần cho GV	SL (%)	132 73,3	31 17,2	17 9,5	0 0,0	3,64

Kết quả khảo sát ý kiến 180 CBQL và GV tại các trường tiểu học trên địa bàn xã Bến Lức được trình bày ở Bảng 4 cho thấy việc thực hiện chế độ, chính sách đối với ĐNGV được đánh giá ở mức khá tốt, với ĐTB của các nội dung dao động từ 3,64 đến 3,75 trên thang đo bốn mức. Không có nội dung nào bị đánh giá ở mức chưa đạt, trong khi tỷ lệ ý kiến đánh giá ở mức tốt chiếm ưu thế, từ 73,3% đến 81,1%. Kết quả này phản ánh sự quan tâm của các cấp quản lý giáo dục và lãnh đạo nhà trường trong việc bảo đảm quyền lợi chính đáng cho GV, góp phần giúp đội ngũ yên tâm công tác và ổn định nghề nghiệp.

Trong các nội dung khảo sát, tiêu chí “Thực hiện đầy đủ chế độ tiền lương và các khoản phụ cấp theo quy định” được đánh giá cao nhất với ĐTB 3,75. Có 146/180 ý kiến, tương ứng 81,1%, đánh giá ở mức tốt. Kết quả này cho thấy các chế độ tiền lương, phụ cấp ưu đãi nghề và các khoản thu nhập theo quy định hiện hành cơ bản được thực hiện đầy đủ và đúng thời hạn. Tiếp theo là tiêu chí “Thực hiện chế độ bảo hiểm, phúc lợi đối với GV” với ĐTB 3,74 và 80,0% ý kiến đánh giá tốt. Điều này phản ánh các chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và các quyền lợi phúc lợi khác được bảo đảm tương đối đầy đủ, tạo điều kiện để GV yên tâm công tác và gắn bó lâu dài với nghề.

Nội dung “Thực hiện các chế độ hỗ trợ, khuyến khích GV tham gia bồi dưỡng nâng cao trình độ” đạt ĐTB 3,69. Kết quả này cho thấy các nhà trường đã quan tâm tạo điều kiện về thời gian, kinh phí và tổ chức công việc để GV tham gia các lớp tập huấn, bồi dưỡng chuyên môn và nâng chuẩn trình độ đào tạo. Tuy nhiên, mức độ hỗ trợ giữa các đơn vị chưa thật sự đồng đều. Tiêu chí “Thực hiện chế độ thi đua, khen thưởng đối với GV” đạt ĐTB 3,66, phản ánh công tác thi đua, khen thưởng đã được triển khai nhưng ở một số trường việc ghi nhận thành tích chưa thật sự kịp thời hoặc chưa tạo được động lực mạnh mẽ cho GV phấn đấu. Nội dung “Quan tâm hỗ trợ đời sống vật chất và tinh thần cho GV” có ĐTB thấp nhất, đạt 3,64. Điều này cho thấy mặc dù các trường đã có nhiều nỗ lực trong việc chăm lo đời sống đội ngũ, song do điều kiện nguồn lực còn hạn chế nên hiệu quả hỗ trợ ở một số đơn vị chưa đáp ứng đầy đủ mong đợi của GV.

Thực tiễn cho thấy mức độ thực hiện chế độ, chính sách có sự khác biệt nhất định giữa các trường do ảnh hưởng của quy mô trường lớp, điều kiện cơ sở vật chất, nguồn lực tài chính và đặc điểm ĐNGV. Những trường có điều kiện thuận lợi hơn như Trường Tiểu học An Thạnh, Trường Tiểu học Mai Thị Non và Trường Tiểu học Thuận Đạo thường triển khai tốt hơn các hoạt động chăm lo đời sống, hỗ trợ chuyên môn và động viên tinh thần cho GV. Ngược lại, tại một số trường có quy mô nhỏ hoặc điều kiện còn khó khăn như Trường Tiểu học Tân Hòa và Trường Tiểu học Gò Dung, việc tổ chức các hoạt động hỗ trợ đời sống vật chất và tinh thần cho GV còn gặp nhiều hạn chế.

Nhìn chung, việc thực hiện chế độ, chính sách đối với ĐNGV tại các trường tiểu học trên địa bàn xã Bến Lức đã đạt được những kết quả tích cực, góp phần ổn định đội ngũ và tạo nền tảng thuận lợi cho công tác phát triển GV. Tuy nhiên, một số nội dung như hỗ trợ đời sống vật chất, tinh thần và thi đua, khen thưởng vẫn cần tiếp tục được quan tâm hoàn thiện. Trong thời gian tới, các cấp quản lý giáo dục và chính quyền địa phương cần tăng cường nguồn lực, thực hiện chính sách theo hướng đồng bộ, công bằng và kịp thời, đồng thời chú trọng hơn đến việc chăm lo đời sống và tạo động lực nghề nghiệp cho GV. Đây là yếu tố quan trọng góp phần nâng cao chất lượng ĐNGV tiểu học, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục trên địa bàn xã Bến Lức, tỉnh Tây Ninh.

3.6. Đánh giá chung về thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên các trường tiểu học ở xã Bến Lức, tỉnh Tây Ninh

3.6.1. Ưu điểm

Qua kết quả khảo sát và phân tích thực trạng phát triển ĐNGV tại các trường tiểu học

trên địa bàn xã Bến Lức, có thể nhận thấy công tác phát triển đội ngũ trong thời gian qua đã đạt được nhiều kết quả tích cực, góp phần quan trọng vào việc duy trì ổn định và nâng cao chất lượng giáo dục tiểu học của địa phương. Trước hết, ĐNGV cơ bản được bảo đảm về số lượng, đáp ứng yêu cầu tổ chức dạy học theo quy mô trường lớp và số lượng học sinh của từng đơn vị. Công tác quy hoạch và bố trí GV được thực hiện tương đối phù hợp với vị trí việc làm, từng bước đáp ứng yêu cầu triển khai Chương trình giáo dục phổ thông năm 2018.

Về chất lượng đội ngũ, trình độ đào tạo của GV ngày càng được nâng cao; đa số GV đạt chuẩn và trên chuẩn theo quy định của Luật Giáo dục năm 2019. Giáo viên nhìn chung có phẩm chất chính trị vững vàng, đạo đức nghề nghiệp tốt, tinh thần trách nhiệm cao và chấp hành nghiêm túc các quy định chuyên môn. Phần lớn GV có ý thức tự học, tự bồi dưỡng và tích cực tham gia các lớp tập huấn, bồi dưỡng thường xuyên do ngành giáo dục tổ chức. Kết quả khảo sát cho thấy công tác đào tạo, bồi dưỡng được đánh giá ở mức khá tốt với ĐTB chung đạt 3,76; công tác kiểm tra, đánh giá và hỗ trợ, tạo động lực cho GV cũng đều đạt mức điểm khá cao, phản ánh sự quan tâm của các cấp quản lý đối với việc nâng cao năng lực nghề nghiệp cho đội ngũ.

Trong quá trình triển khai Chương trình giáo dục phổ thông năm 2018, nhiều GV đã chủ động đổi mới phương pháp dạy học theo định hướng phát triển phẩm chất và năng lực học sinh, tăng cường tổ chức các hoạt động học tập tích cực, chú trọng đánh giá thường xuyên vì sự tiến bộ của người học. Việc ứng dụng công nghệ thông tin trong soạn giảng, quản lý lớp học và khai thác học liệu số ngày càng được chú trọng, góp phần nâng cao hiệu quả dạy học và đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số trong giáo dục. Đồng thời, các nhà trường đã quan tâm xây dựng môi trường làm việc đoàn kết, dân chủ, hỗ trợ GV trong thực hiện nhiệm vụ chuyên môn và bảo đảm tương đối đầy đủ các chế độ, chính sách theo quy định, giúp GV yên tâm công tác và gắn bó với nghề.

3.6.2. Hạn chế

Bên cạnh những kết quả đạt được, công tác phát triển ĐNGV tiểu học tại xã Bến Lức vẫn còn một số hạn chế cần được quan tâm khắc phục. Trước hết, số lượng và cơ cấu đội ngũ chưa thật sự đồng đều giữa các trường. Một số trường có quy mô nhỏ như Trường Tiểu học Tân Hòa và Trường Tiểu học Gò Dung còn thiếu GV ở một số môn học đặc thù như Tiếng Anh, Tin học, Âm nhạc và Mỹ thuật, dẫn đến tình trạng GV phải kiêm nhiệm nhiều nhiệm vụ, ảnh hưởng đến hiệu quả giảng dạy.

Chất lượng chuyên môn của đội ngũ tuy đã được cải thiện nhưng chưa đồng đều. Một bộ phận GV, nhất là GV lớn tuổi, vẫn còn gặp khó khăn trong việc vận dụng linh hoạt các phương pháp dạy học tích cực, thiết kế hoạt động học tập theo định hướng phát triển năng lực và thực hiện đánh giá học sinh theo yêu cầu đổi mới. Khả năng ứng dụng công nghệ thông tin và khai thác hiệu quả thiết bị dạy học ở một số GV còn hạn chế. Kết quả khảo sát cho thấy nội dung kiểm tra, đánh giá việc ứng dụng công nghệ thông tin trong dạy học có ĐTB thấp nhất trong nhóm kiểm tra, đánh giá (3,60), phản ánh đây vẫn là một nội dung cần được quan tâm nhiều hơn.

Ngoài ra, công tác thi đua, khen thưởng và chăm lo đời sống vật chất, tinh thần cho GV tuy đã được thực hiện nhưng chưa thật sự tạo được động lực mạnh mẽ. Khối lượng công việc ngày càng gia tăng, bao gồm giảng dạy, chủ nhiệm lớp, tổ chức các hoạt động giáo dục, hồ sơ chuyên môn và yêu cầu chuyển đổi số, đã tạo áp lực đáng kể đối với GV. Trong một số trường, nội dung và hình thức bồi dưỡng chưa thật sự sát với nhu cầu thực tiễn, dẫn đến hiệu quả vận dụng sau bồi dưỡng chưa cao.

3.6.3. Nguyên nhân

Những hạn chế nêu trên xuất phát từ cả nguyên nhân khách quan và chủ quan. Về khách quan, điều kiện kinh tế – xã hội của địa phương và sự chênh lệch về nguồn lực giữa các trường đã ảnh hưởng đến việc đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy học và tổ chức các hoạt động hỗ trợ GV. Việc tuyển dụng GV ở một số môn học đặc thù còn gặp khó khăn, trong khi quy mô học sinh biến động theo từng năm học dẫn đến áp lực trong công tác phân bổ và sử dụng biên chế. Bên cạnh đó, yêu cầu đổi mới giáo dục, triển khai Chương trình giáo dục phổ thông năm 2018 và chuyển đổi số trong giáo dục đặt ra những đòi hỏi ngày càng cao đối với ĐNGV.

Về chủ quan, ở một số đơn vị, công tác quy hoạch và phát triển đội ngũ chưa thật sự mang tính chiến lược và dài hạn; việc phân công, sử dụng GV đôi lúc còn thiếu linh hoạt. Nội dung, phương pháp và hình thức bồi dưỡng chưa được thiết kế đầy đủ theo nhu cầu cụ thể của từng nhóm GV. Công tác kiểm tra, đánh giá và động viên, khen thưởng ở một số trường chưa phát huy tối đa vai trò thúc đẩy sự phát triển nghề nghiệp. Đồng thời, một bộ phận GV chưa thật sự chủ động trong tự học, tự bồi dưỡng, còn tâm lý e ngại trước những yêu cầu đổi mới và áp lực nghề nghiệp.

Từ những phân tích trên có thể khẳng định rằng công tác phát triển ĐNGV tiểu học tại xã Bến Lức đã đạt được nhiều kết quả tích cực, song vẫn còn những hạn chế cần được tiếp tục khắc phục. Việc nhận diện rõ các ưu điểm, hạn chế và nguyên nhân là cơ sở thực tiễn quan trọng để đề xuất các giải pháp phù hợp nhằm nâng cao hiệu quả phát triển ĐNGV, đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo trong giai đoạn hiện nay.

4. Kết luận

Kết quả nghiên cứu cho thấy công tác phát triển ĐNGV tại các trường tiểu học trên địa bàn xã Bến Lức, tỉnh Tây Ninh đã đạt được nhiều kết quả tích cực và cơ bản đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông hiện nay. Đội ngũ GV tương đối ổn định về số lượng, từng bước được chuẩn hóa về trình độ đào tạo, có phẩm chất chính trị và đạo đức nghề nghiệp tốt, đáp ứng yêu cầu thực hiện nhiệm vụ giảng dạy và giáo dục học sinh. Công tác quy hoạch, bố trí và sử dụng GV được thực hiện khá phù hợp với quy mô trường lớp và số lượng học sinh. Hoạt động đào tạo, bồi dưỡng, kiểm tra, đánh giá, hỗ trợ chuyên môn và tạo động lực làm việc được các nhà trường quan tâm triển khai tương đối đồng bộ, với mức độ đánh giá chung đều đạt từ khá đến tốt. Việc thực hiện chế độ, chính sách đối với GV cơ bản bảo đảm đúng quy định, góp phần ổn định đội ngũ và tạo điều kiện để GV yên tâm công tác. Tuy nhiên, nghiên cứu cũng chỉ ra một số hạn chế như cơ cấu GV chưa thật sự hợp lý giữa các trường và giữa các môn học, chất lượng chuyên môn chưa đồng đều, năng lực ứng dụng công nghệ thông tin và đổi mới phương pháp dạy học của một bộ phận GV còn hạn chế. Công tác bồi dưỡng chưa thật sự gắn chặt với nhu cầu thực tiễn; việc động viên, khen thưởng và chăm lo đời sống vật chất, tinh thần cho GV ở một số đơn vị chưa tạo được động lực mạnh mẽ. Từ kết quả nghiên cứu có thể khẳng định rằng việc tiếp tục đổi mới công tác phát triển ĐNGV theo hướng đồng bộ, thiết thực và bền vững là yêu cầu cấp thiết nhằm nâng cao chất lượng giáo dục tiểu học, đáp ứng yêu cầu triển khai Chương trình giáo dục phổ thông năm 2018 và góp phần phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho tỉnh Tây Ninh trong giai đoạn hiện nay.

Tài liệu tham khảo

Ban Chấp hành Trung ương. (2013). *Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04 tháng 11 năm 2013 về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế.*

- Bộ Chính trị. (2025). *Nghị quyết số 71-NQ/TW ngày 22 tháng 8 năm 2025 về đột phá phát triển giáo dục và đào tạo.*
- Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2018a). *Thông tư số 20/2018/TT-BGDĐT ngày 22 tháng 8 năm 2018 quy định chuẩn nghề nghiệp giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông.*
- Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2018b). *Thông tư số 32/2018/TT-BGDĐT ngày 26 tháng 12 năm 2018 về ban hành Chương trình giáo dục phổ thông - Chương trình tổng thể.*
- Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2019). *Kế hoạch số 263/QĐ-BGDĐT ngày 29 tháng 3 năm 2019 về Kế hoạch chi tiết các hoạt động bồi dưỡng giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục thực hiện Chương trình giáo dục phổ thông mới năm 2019.*
- Bùi, M. H. (2005). *Lịch sử giáo dục Việt Nam.* NXB Đại học Sư phạm.
- Đặng, B. L. (2005). *Quản lý nhà nước về giáo dục: Lý luận và thực tiễn.* NXB Chính trị Quốc gia.
- Nguyễn, N. P. (2015). *Trí thức Việt Nam trong phát triển đất nước và hội nhập quốc tế.* NXB Khoa học Xã hội.
- Phạm, T. D. (2001). *Định hướng phát triển đội ngũ trí thức Việt Nam trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa.* NXB Chính trị Quốc gia.
- Quốc hội. (2019). *Luật Giáo dục số 43/2019/QH14 ngày 14 tháng 6 năm 2019.*