

QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC ĐỐI VỚI ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN CÁC TRƯỜNG TRUNG HỌC CƠ SỞ TRÊN ĐỊA BÀN HUYỆN THÁP MƯỜI, TỈNH ĐỒNG THÁP

● NGUYỄN HỒNG HÀ - NGUYỄN AN CHƯƠNG

TÓM TẮT:

Nghiên cứu quản lý nhà nước (QLNN) đối với đội ngũ giáo viên (ĐNGV) các trường trung học cơ sở (THCS) trên địa bàn huyện Tháp Mười, tỉnh Đồng Tháp giai đoạn 2017-2021. Nhóm tác giả sử dụng phương pháp thống kê mô tả, so sánh và tổng hợp. Nghiên cứu đã đánh giá được thực trạng ĐNGV và công tác QLNN đối với ĐNGV các trường THCS trên địa bàn huyện Tháp Mười, tỉnh Đồng Tháp. Từ kết quả nghiên cứu trên, nhóm tác giả đã đề xuất giải pháp hoàn thiện công tác QLNN đối với ĐNGV các trường THCS trên địa bàn huyện Tháp Mười, tỉnh Đồng Tháp trong thời gian tới.

Từ khóa: quản lý nhà nước, giáo viên, trung học cơ sở, huyện Tháp Mười, tỉnh Đồng Tháp.

1. Đặt vấn đề

Trong những năm qua, mạng lưới trường, lớp của huyện Tháp Mười không ngừng mở rộng, chất lượng ĐNGV tại các trường được nâng lên, toàn huyện có 58 trường học, 951 lớp, với 26.891 học sinh, 2.097 cán bộ quản lý, giáo viên và nhân viên. Riêng đối với cấp THCS “Năm 2021, toàn huyện có 15 trường học, 241 lớp và 8.994 học sinh; 457 giáo viên (07 thạc sĩ, 430 đại học, 20 cao đẳng)”. Trong hệ thống giáo dục phổ thông, cấp THCS là cấp học chuyển tiếp từ cấp tiểu học và chuẩn bị giai đoạn lên trung học phổ thông và giáo dục chuyên nghiệp, là giai đoạn quan trọng trong xây dựng ý thức, dự nguồn để đào tạo bậc học cao hơn hoặc đào tạo nghề, hình thành nguồn nhân lực tương lai của đất nước. Trọng trách đó đặt lên vai người giáo viên, bởi chất lượng, nhân cách, phẩm chất đạo đức

và lý tưởng của ĐNGV sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến sản phẩm mà họ đào tạo ra.

Vì vậy, để có ĐNGV xứng với danh hiệu là những “kỹ sư tâm hồn” cao cả về lý luận lẫn thực tiễn, việc xây dựng quản lý ĐNGV, đặc biệt là đội ngũ giáo viên THCS có phẩm chất đạo đức tốt, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ vững vàng là yêu cầu cấp thiết, là nhân tố cốt lõi, là con đường, là biện pháp tối ưu phải thực hiện. Trong thời gian qua, ĐNGV, cán bộ quản lý các trường THCS tại huyện Tháp Mười, tỉnh Đồng Tháp đã có những cố gắng nhất định trong thực hiện nhiệm vụ, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện của cấp học, đưa cấp THCS của huyện Tháp Mười trở thành một trong những đơn vị khá của cả Tỉnh. Tuy nhiên, việc triển khai thực hiện và ban hành các văn bản pháp luật quản lý ĐNGV chưa được chú trọng; triển

khai các văn bản pháp luật đôi lúc còn thiếu kịp thời; ít có văn bản pháp luật riêng đối với ĐNGV; chất lượng ĐNGV chưa đồng đều; giáo viên cốt cán ở một số bộ môn còn ít; một số giáo viên chưa tâm huyết với nghề, chậm đổi mới phương pháp giảng dạy; còn trường hợp giáo viên vi phạm pháp luật, đạo đức nhà giáo; đào tạo, bồi dưỡng cho giáo viên chưa tương xứng yêu cầu nhiệm vụ; đánh giá, phân loại ĐNGV là viên chức còn hình thức...

2. Thực trạng quản lý nhà nước đối với đội ngũ giáo viên THCS tại huyện Thập Mười

2.1. Thực trạng đội ngũ giáo viên THCS

Qua phân tích số liệu Biểu đồ 1 cho thấy số giáo viên hiện có tại các trường THCS ở các năm học giảm theo định biên (1,9/lớp). Cụ thể năm 2020-2021, số giáo viên hiện có là 457 với tỷ lệ 1.89 giáo viên/lớp (còn thiếu 01 giáo viên so với 458 giáo viên theo định biên).

Nguyên nhân này là do nguồn nhân lực chuyển đi, chuyển đến, nghỉ hưu, sắp xếp bộ máy, sáp nhập trường, lớp theo Kế hoạch số 79/KH-UBND ngày 26/4/2018 của UBND huyện Thập Mười thực hiện Kế hoạch số 89/KH-UBND ngày 28/03/2018 của UBND tỉnh Đồng Tháp về tiếp tục đổi mới hệ thống tổ chức và quản lý, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp trên địa bàn huyện Thập Mười. Vì vậy, số giáo viên đã được điều chỉnh đúng theo định biên (1,9/lớp).

2.2. Thực trạng quản lý nhà nước đối với đội ngũ giáo viên trường THCS trên địa bàn huyện Thập Mười, Đồng Tháp

2.2.1. Quản lý về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức hàng năm

Biểu đồ 2 cho thấy có 20,33% cán bộ quản lý, ĐNGV đánh giá Rất tốt (26,67% cán bộ quản lý, 14% ĐNGV),

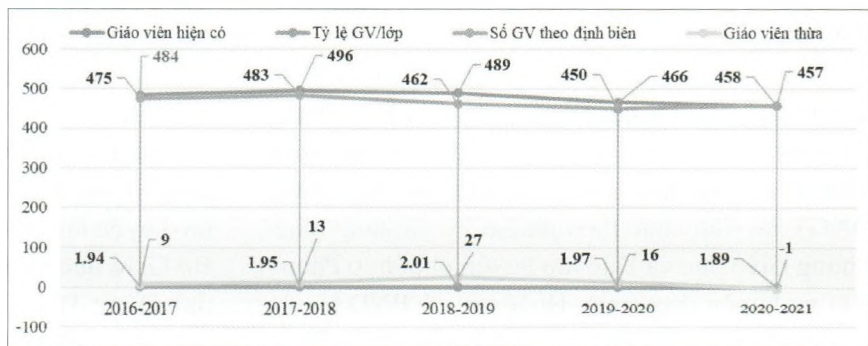
64,67% đánh giá Tốt (73,33% cán bộ quản lý, 56% ĐNGV), 25,33% ĐNGV đánh giá Khá và 4,67% ĐNGV đánh giá Trung bình.

Từ kết quả trên và tìm hiểu thực tiễn có thể đánh giá việc chỉ đạo triển khai, quán triệt và ban hành văn bản pháp luật quản lý đội ngũ giáo viên THCS đôi khi chưa kịp thời (thể hiện qua tỷ lệ giáo viên đánh giá Khá chiếm 25,33% và Trung bình chiếm 4,67%. Vì vậy, vấn đề nâng cao chất lượng và kịp thời triển khai, quán triệt các văn bản pháp luật của UBND huyện, cơ quan chuyên môn và ngành Giáo dục cần quan tâm chỉ đạo thực hiện nhằm giúp ĐNGV có cái nhìn khách quan về vai trò hoạt động QLNN của UBND huyện đối với đội ngũ giáo viên THCS.

2.2.2. Xây dựng kế hoạch, quy hoạch phát triển đội ngũ giáo viên THCS

Công tác xây dựng kế hoạch, quy hoạch phát triển đội ngũ giáo viên THCS như xây dựng Đề án vị trí việc làm, tổ chức chuyển, xếp các thứ hạng theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp kết hợp

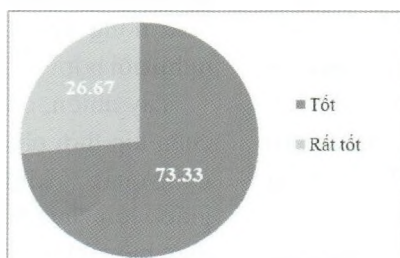
Biểu đồ 1: Số lượng, tỷ lệ giáo viên/lớp và giáo viên thừa tại các trường THCS



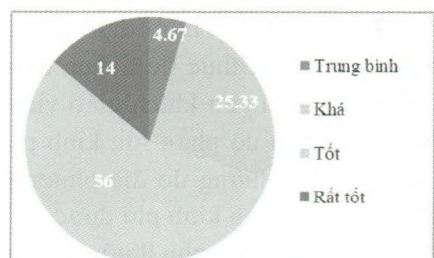
Nguồn: Phòng Giáo dục và Đào tạo huyện Thập Mười

Biểu đồ 2: Khảo sát mức độ triển khai, quán triệt thực hiện và ban hành các văn bản pháp luật quản lý đội ngũ giáo viên THCS

Cán bộ quản lý



Đội ngũ giáo viên



đánh giá để rà soát, sàng lọc và tinh giản biên chế trong thời gian qua được thực hiện trên cơ sở xác định thực trạng, dự báo nhu cầu số lượng, cơ cấu, chất lượng ĐNGV; mục đích, yêu cầu, nội dung, chỉ tiêu; nguồn nhân lực, lộ trình các bước và giải pháp tổ chức thực hiện; phê duyệt và triển khai thực hiện Kế hoạch phát triển ĐNGV. Để thực hiện định hướng này, Phòng Giáo dục và Đào tạo huyện phối hợp với Phòng Nội vụ huyện tham mưu UBND huyện quy hoạch, xây dựng và phát triển ĐNGV theo nhiệm kỳ; đồng thời có sự bổ sung, điều chỉnh hàng năm theo thực tế ở các trường THCS.

Qua phân tích, tác giả nhận thấy thực trạng công tác quy hoạch, kế hoạch xây dựng và phát triển đội ngũ giáo viên THCS của UBND huyện được cán bộ quản lý và ĐNGV đánh giá ở mức Tốt; trong đó có 6,67% ĐNGV đánh giá Rất tốt, 69,67% cán bộ quản lý và ĐNGV đánh giá Tốt (cán bộ quản lý 86,67%, ĐNGV 52,67%); 20% đánh giá Khá (cán bộ quản lý 6,67%, ĐNGV 33,33%); 7% cán bộ quản lý và ĐNGV đánh giá Trung bình (cán bộ quản lý 6,67%, ĐNGV 7,33%), không có cán bộ quản lý và ĐNGV đánh giá Rất kém.

2.2.3. Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên THCS

Trong 5 năm qua, UBND huyện quan tâm chỉ đạo Phòng Nội vụ huyện chủ trì, phối hợp Phòng Giáo dục và Đào tạo huyện xây dựng kế hoạch và triển khai, thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng ĐNGV là viên chức theo nhiệm kỳ và hàng năm. Phòng Giáo dục và Đào tạo huyện phối hợp Phòng Nội vụ huyện tham mưu Huyện ủy, UBND huyện đưa giáo viên cốt cán tham gia các lớp bồi dưỡng chính trị, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ; tạo điều kiện cho giáo viên được tham gia các lớp đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn, có 95,62% giáo viên THCS đạt chuẩn và trên chuẩn, còn 20 giáo viên có trình độ cao đẳng, chiếm 4,38%.

Tuy nhiên, về hình thức chưa đa dạng, kiến thức lý luận và thực tiễn chưa đảm bảo; chưa có chính sách khuyến khích giáo viên tự bồi dưỡng. Nguyên nhân do phần lớn kinh phí để thực hiện đào tạo, bồi dưỡng do địa phương tự túc, không nằm trong nguồn kinh phí được cấp trên phân bổ; đào tạo, bồi dưỡng phụ thuộc theo quyết định triệu

tập, phân bổ chỉ tiêu được giao; việc kiểm tra, đánh giá kết quả đào tạo, bồi dưỡng chưa thường xuyên; giáo viên vừa dạy vừa học nên ít có thời gian nghiên cứu, ý thức tự học chưa cao, chưa nhận thức đúng đắn về công tác đào tạo, bồi dưỡng để nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục, chuẩn hóa chuẩn nghề nghiệp.

2.2.4. Chế độ chính sách, khen thưởng đối với giáo viên THCS

UBND huyện đã thực hiện tốt các chế độ tiền lương, chức vụ, trách nhiệm, vượt khung, thâm niên, ưu đãi cho 2.392 lượt GV với số tiền 273,554,203 tỷ đồng (riêng năm học 2020-2021 cho 457 giáo viên với số tiền 59,287,448 tỷ đồng).

Hàng năm, UBND huyện chỉ đạo Phòng Giáo dục và Đào tạo huyện phối hợp cùng Phòng Nội vụ huyện đề nghị Hội đồng Thi đua - Khen thưởng các cấp khen thưởng các danh hiệu thi đua cho 2.733 lượt GV (2.133 Lao động tiên tiến, 341 Chiến sĩ thi đua cơ sở, 16 Chiến sĩ thi đua tỉnh, 182 Bằng khen Chủ tịch UBND tỉnh và 61 Bằng khen Thủ tướng Chính phủ). Qua đó đã kịp thời động viên và ghi nhận nỗ lực của đội ngũ giáo viên trong các phong trào thi đua dạy tốt - học tốt, hội thi giáo viên dạy giỏi.

2.2.5. Công tác kiểm tra, đánh giá đội ngũ giáo viên THCS

Hàng năm, việc kiểm tra, đánh giá giáo viên được Phòng Nội vụ huyện, Phòng Giáo dục và Đào tạo huyện thực hiện theo hướng dẫn của Bộ Nội vụ, Bộ Giáo dục và Đào tạo, Sở Giáo dục và Đào tạo tỉnh Đồng Tháp. Nội dung kiểm tra, đánh giá, xếp loại giáo viên tại các trường THCS thường tập trung trên 3 mặt về phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống; kiến thức, kỹ năng sư phạm và tổ chức kỷ luật. Kiểm tra, đánh giá được tiến hành dưới hình thức kiểm tra hoạt động sư phạm của giáo viên, dự giờ, hồ sơ, báo cáo, quy chế chuyên môn, dạy thêm, các hoạt động ngoại khóa; đánh giá trực tiếp tại hội nghị, hội họp.

Tuy nhiên, công tác này chưa thật sự hiệu quả, chưa kịp thời phát hiện những thiếu sót trong hoạt động quản lý kiểm tra và đánh giá giáo viên; nhiều giáo viên chưa được quán triệt sâu sát về các bước thực hiện, chưa có nhận thức đúng vai trò của kiểm

tra và đánh giá giáo viên nên đôi lúc chưa trung thực trong tự đánh giá và đánh giá đồng nghiệp; công tác kiểm tra, đánh giá chưa được tiến hành thường xuyên mà chủ yếu thực hiện 2 lần/năm (đầu năm học, cuối năm học) nên việc uốn nắn giáo viên chưa kịp thời. Vì vậy, việc quản lý kiểm tra và đánh giá ĐNGV là viên chức cần được tiến hành thận trọng, sát thực tiễn.

3. Giải pháp hoàn thiện quản lý nhà nước đối với đội ngũ giáo viên trung học cơ sở thời gian tới tại huyện Tháp Mười

3.1. Nâng cao nhận thức và hành động về vai trò hoạt động quản lý nhà nước

Năng lực quản lý của cán bộ quản lý và ĐNGV ảnh hưởng rất lớn đến quá trình phát triển và nâng cao chất lượng của ĐNGV. Vì vậy, ngoài việc thường xuyên rèn luyện, bồi dưỡng kỹ năng quản lý, năng lực chuyên môn cần tạo môi trường giáo dục lành mạnh, tránh tư tưởng bảo thủ, xuôi chiều, đĩ hòa vi quý. Mặt khác, giáo viên cần thấy rõ nhiệm vụ và trách nhiệm là tuyên truyền viên trực tiếp để giúp các lực lượng trong xã hội hiểu rõ vai trò hoạt động QLNN đối với ĐNGV. Muốn vậy, đòi hỏi phải có thời gian, lực lượng, lòng kiên trì và kinh phí để thực hiện công tác tuyên truyền, giáo dục. Đây là tiền đề cho hoạt động quản lý của UBND huyện đối với ĐNGV phù hợp với tình hình thực tế, đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản và toàn diện về giáo dục.

3.2. Hoàn thiện công tác quản lý quy hoạch, xây dựng kế hoạch phát triển tổng thể

Cần gắn xây dựng và thực hiện quy hoạch với kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng giáo viên để khắc phục tình trạng hụt hẫng về số lượng, cơ cấu và chất lượng giáo viên, đảm bảo tính kế thừa, phát triển và sự chuyển tiếp liên tục, bền vững giữa các thế hệ giáo viên. Khi đã hoàn thành công tác quy hoạch, xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ giáo viên, cần phân công cán bộ quản lý, theo dõi quá trình rèn luyện của ĐNGV để làm cơ sở cho việc đề bạt cán bộ quản lý cho cấp học.

Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát, đánh giá để kịp thời có sự điều chỉnh, bổ sung; tránh hiện tượng chông chéo, bỏ sót nhằm duy trì và thực hiện hiệu quả quy hoạch và xây dựng, phát triển ĐNGV.

Qua đó, lựa chọn những giáo viên có đủ phẩm chất, năng lực chuyên môn đưa đi đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng nghiệp vụ.

3.3. Đảm bảo công tác quản lý tuyển dụng, sử dụng đội ngũ giáo viên

Cải tiến công tác tổ chức thi hoặc xét tuyển viên chức cho giáo viên cả về nội dung lẫn hình thức, nhằm bảo đảm tuyển chọn đúng người có năng lực, đúng vị trí việc làm vào ngạch giáo viên. Trong quá trình tuyển chọn, UBND huyện cần đưa ra các tiêu chuẩn ưu tiên dành cho giáo viên giỏi, có thâm niên công tác, có trình độ trên chuẩn; có chính sách thu hút sinh viên sư phạm tốt nghiệp đại học loại giỏi là người địa phương về công tác tại huyện. Hạn chế quy hoạch những giáo viên giỏi làm quản lý mà nên đào tạo, bồi dưỡng nâng cao hơn nữa để họ trở thành giáo viên cốt cán của nhà trường và ngành Giáo dục. Ngoài việc thi tuyển về kiến thức, cần tuyển chọn cả về sức khỏe, hình thể, lòng yêu nghề, nhiệt huyết với sự nghiệp giáo dục, có lòng say mê, khát khao được cống hiến cho nghề.

Trong xây dựng Kế hoạch và thực hiện quy trình tuyển dụng cần có sự phối hợp chặt chẽ giữa Hiệu trưởng các trường Trung học cơ sở, lãnh đạo Phòng Giáo dục và Đào tạo huyện và Phòng Nội vụ huyện, đảm bảo tính dân chủ, công khai, công bằng và khách quan. Thành lập hội đồng tuyển dụng cấp huyện, Phòng Giáo dục và Đào tạo là cơ quan thường trực, thành viên là Phòng Nội vụ cùng Hiệu trưởng các trường có nhu cầu tuyển dụng.

3.4. Đổi mới công tác quản lý đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên là viên chức tại các trường trung học cơ sở

UBND huyện, Phòng Nội vụ huyện, Phòng Giáo dục và Đào tạo huyện cần cụ thể hóa nội dung đào tạo, bồi dưỡng ĐNGV là viên chức vào Nghị quyết và phương hướng, nhiệm vụ hàng năm. Dự báo chính xác, khách quan mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng ĐNGV theo chu kỳ hàng năm và nhiệm kỳ trên nền tảng thực trạng trình độ chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ, kết quả đánh giá giáo viên là viên chức theo Nghị định số 90/2020/NĐ-CP và đánh giá ĐNGV theo chuẩn nghề nghiệp giáo viên Trung học cơ sở của Thông tư số 20/2018/TT-BGD&ĐT.

Tham mưu lãnh đạo, chỉ đạo lựa chọn ĐNGV đưa đi đào tạo, bồi dưỡng phải là những giáo viên cốt cán, vững vàng về chuyên môn và kinh nghiệm trong dạy học, có khả năng bồi dưỡng cho thế hệ giáo viên đi sau trưởng thành. Trong quá trình sử dụng cần thường xuyên bồi dưỡng, đào tạo lại, nâng cao kiến thức toàn diện cho đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên về lý luận chính trị, đạo đức, lối sống, chuyên môn, kỹ năng sư phạm, khả năng sử dụng công nghệ thông tin vào soạn bài giảng, quản lý học sinh, bồi dưỡng khả năng nghiên cứu khoa học, bổ nhiệm, quy hoạch; tạo điều kiện cho giáo viên tham gia các lớp đào tạo chức danh nghề nghiệp theo Thông tư số 03/2021/TT-BGDĐT ngày 02/02/2021 của Bộ Giáo dục và Đào tạo Quy định mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp và bổ nhiệm, xếp lương viên chức giảng dạy trong các trường THCS công lập.

3.5. Quản lý cơ sở vật chất, chế độ tiền lương, chính sách đãi ngộ

- Về đầu tư cơ sở vật chất, môi trường làm việc

Trên cơ sở quy mô đào tạo, quy mô học sinh và tiêu chuẩn cơ sở vật chất phục vụ giảng dạy của ĐNGV do Nhà nước quy định; nâng cấp mạng máy tính nội bộ, kết nối mạng Internet trong các trường THCS để trao đổi thông tin về tình hình dạy học, những sáng kiến, bài giảng hay của giáo viên ở các trường trong quá trình thực hiện nhiệm vụ; tạo môi trường làm việc thuận lợi cho ĐNGV; trong đó cần chú ý đến các trường học có điều kiện cơ sở vật chất khó khăn hoặc đang triển khai xây dựng

trường học đạt chuẩn quốc gia, trường học văn minh, hạnh phúc.

- Thực hiện chế độ tiền lương, chính sách đãi ngộ ĐNGV là viên chức tại các trường THCS

Ban hành thực hiện kịp thời, đầy đủ các chế độ, chính sách đãi ngộ thỏa đáng hơn đối với ĐNGV; tạo điều kiện về thời gian, cơ sở vật chất, tài liệu học tập, chính sách hỗ trợ đối với những giáo viên tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ. Kịp thời hỗ trợ, động viên, khen thưởng, nâng ngạch, chuyển ngạch, đề bạt đối với những giáo viên sau khi hoàn thành tốt các chương trình đào tạo, bồi dưỡng; các lớp đào tạo trên chuẩn, trước mắt là Thông tư số 03/2021/TT-BGDĐT ngày 02/02/2021 của Bộ Giáo dục và Đào tạo “Quy định mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp và bổ nhiệm, xếp lương viên chức giảng dạy trong các trường THCS công lập”.

3.6. Đổi mới công tác quản lý kiểm tra và đánh giá

Để công tác kiểm tra và đánh giá giáo viên thực sự khách quan, hiệu quả, nhà quản lý cần phải xây dựng Kế hoạch kiểm tra, đánh giá giáo viên hàng năm và phổ biến sâu rộng đến toàn thể giáo viên ngay từ đầu năm học. Trong kế hoạch, cần xác định kiểm tra cái gì? Đánh giá theo tiêu chuẩn nào? Kiểm tra ai? Bắt đầu từ đâu? Sử dụng hình thức, phương pháp kiểm tra nào? Thời gian và địa điểm kiểm tra? Minh bạch trong phân công nhiệm vụ cho cán bộ quản lý, tổ trưởng, tổ phó chuyên môn của các trường trong công tác kiểm tra, đánh giá ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Nguyễn Thành Bắc (2016). *Quản lý nhà nước về đội ngũ giáo viên Trung học Phổ thông công lập trên địa bàn tỉnh Bắc Ninh*. Luận văn thạc sĩ quản lý công, Học viện Hành chính Quốc gia, Hà Nội.
2. Hồ Chí Cường (2020). *Quản lý phát triển đội ngũ giáo viên tiểu học theo chuẩn nghề nghiệp giáo viên phổ thông tại huyện Tiểu Cần, tỉnh Trà Vinh*. Luận văn thạc sĩ quản lý giáo dục, Trường Đại học Trà Vinh.
3. Lê Trung Chinh (2015). *Phát triển đội ngũ giáo viên Trung học phổ thông thành phố Đà Nẵng trong bối cảnh hiện nay*. Luận án Tiến sĩ khoa học giáo dục, Viện Khoa học giáo dục Việt Nam.
4. Nguyễn Xuân Diệu (2017). *Quản lý nhà nước đối với giáo viên các trường THCS trên địa bàn huyện Lệ Thủy, tỉnh Quảng Bình*. Luận văn thạc sĩ Quản lý công, Học viện Hành chính Quốc gia, Thừa Thiên Huế.

5. Trần Ngọc Định (2019). Phát triển đội ngũ giáo viên THCS huyện Hướng Hóa, tỉnh Quảng Trị đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay. *Tạp chí Giáo dục*, Số đặc biệt tháng 10/2019, 69-74.
6. Trần Công Hiệu (2017). *Quản lý nhà nước đối với đội ngũ giáo viên các trường THCS công lập trên địa bàn huyện Núi Thành, tỉnh Quảng Nam*. Luận văn thạc sĩ quản lý công, Học viện Hành chính Quốc gia, Thừa Thiên Huế.
7. Phòng Giáo dục và Đào tạo huyện (2017). *Báo cáo tổng kết 05 năm học 2016-2021*. Tỉnh Đồng Tháp.

Ngày nhận bài: 11/8/2022

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 7/9/2022

Ngày chấp nhận đăng bài: 17/9/2022

Thông tin tác giả:

1. PGS. TS. NGUYỄN HỒNG HÀ

Phó trưởng Khoa Kinh tế, Luật, Trường Đại học Trà Vinh

2. NGUYỄN AN CHUÔNG

Văn phòng Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân huyện Tháp Mười, tỉnh Đồng Tháp

THE STATE MANAGEMENT FOR JUNIOR HIGH SCHOOL TEACHERS IN THAP MUOI DISTRICT, DONG THAP PROVINCE

● Assoc.Prof.Ph.D **NGUYEN HONG HA**¹

● **NGUYEN AN CHUONG**²

¹Vice Dean, Faculty of Economics - Law, Tra Vinh University

²Office of the People's Council and People's Committee
of Thap Muoi district, Dong Thap province

ABSTRACT:

This study is to analyze the state management for junior high school teachers in Thap Muoi district, Dong Thap province in the period 2017-2021. Descriptive, comparative and synthetic statistical methods are used to conduct this study. The study evaluates the current situation of junior high school teachers and the state management for junior high school teachers in Thap Muoi district, Dong Thap province. Based on the study's findings, some solutions are proposed to improve the state management for junior high school teachers in Thap Muoi district, Dong Thap province in the coming time.

Keywords: state management, teachers, junior high school, Thap Muoi district, Dong Thap province.