

Số: /BGDĐT-NGCBQLGD

V/v đăng tải dự thảo hồ sơ lập đề nghị
xây dựng Luật Nhà giáo trên Cổng
Thông tin điện tử của Chính phủ

Hà Nội, ngày tháng năm 2022

Kính gửi: Cổng Thông tin điện tử Chính phủ.

Thực hiện Quyết định số 2114/QĐ-TTg ngày 16/02/2022 của Thủ tướng Chính phủ ban hành Kế hoạch thực hiện Kết luận số 19-KL/TW của Bộ Chính trị và Đề án Định hướng Chương trình xây dựng pháp luật nhiệm kỳ Quốc hội khóa XV; căn cứ ý kiến chỉ đạo của Phó Thủ tướng Chính phủ Vũ Đức Đam về việc giao Bộ Giáo dục và Đào tạo chủ trì nghiên cứu, trình Chính phủ Đề nghị xây dựng Luật Nhà giáo vào phiên họp thường kỳ tháng 12/2022 của Chính phủ¹, hiện nay, Bộ Giáo dục và Đào tạo đã dự thảo hồ sơ lập Đề nghị xây dựng Luật Nhà giáo (gửi kèm).

Thực hiện quy định của tại khoản 1 Điều 36 Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật 2015, Bộ Giáo dục và Đào tạo đề nghị Cổng Thông tin điện tử Chính phủ đăng tải dự thảo hồ sơ lập đề nghị xây dựng Luật Nhà giáo nêu trên để các cơ quan, tổ chức, cá nhân tham gia ý kiến thông qua Cổng thông tin điện tử của Chính phủ trong thời gian 30 ngày.

Ý kiến góp ý xin gửi về Bộ Giáo dục và Đào tạo (qua Cục Nhà giáo và Cán bộ quản lý giáo dục, số 35 Đại Cồ Việt, phường Lê Đại Hành, quận Hai Bà Trưng, TP Hà Nội) hoặc gửi vào email: nguyenhuong@moet.gov.vn.

Trân trọng./.

Nơi nhận:

- Như trên;
- Bộ trưởng (để b/c);
- Lưu: VT, NGCBQLGD.

**KT.BỘ TRƯỞNG
THỨ TRƯỞNG**



Phạm Ngọc Thuởng

¹ Công văn số 2207/VPCP-PL ngày 8/4/2022 của Văn phòng Chính phủ

DƯ THẢO

TỜ TRÌNH

Đề nghị xây dựng Luật Nhà giáo

Kính gửi: Chính phủ

Thực hiện quy định của Luật ban hành văn bản quy phạm pháp luật năm 2015, được sửa đổi, bổ sung một số điều bởi Luật số 63/2020/QH14 ngày 18/6/2020 và nhiệm vụ được giao tại Quyết định số 2114/QĐ-TTg ngày 16/12/2021 của Thủ tướng Chính phủ ban hành Kế hoạch thực hiện Kết luận số 19-KL/TW của Bộ Chính trị và Đề án Định hướng Chương trình xây dựng pháp luật nhiệm kỳ Quốc hội khóa XV, Bộ Giáo dục và Đào tạo kính trình Chính phủ đề nghị xây dựng dự án Luật Nhà giáo (dưới đây viết tắt là Luật) như sau:

I. SỰ CẦN THIẾT BAN HÀNH LUẬT

1. Nhiều chủ trương, quan điểm lớn của Đảng về nhà giáo cần phải luật hóa

Trong quá trình lãnh đạo cách mạng, xây dựng và phát triển đất nước, Đảng ta đã xác định quan điểm xuyên suốt qua các thời kỳ “*Thực sự coi giáo dục - đào tạo là quốc sách hàng đầu*”. Đảng ta luôn xác định giáo dục là sự nghiệp của Đảng, toàn dân, là quốc sách hàng đầu, đặc biệt coi trọng vị trí, tầm quan trọng của đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục đối với sự nghiệp phát triển giáo dục và đào tạo, góp phần phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế. Cụ thể:

Nghị quyết Hội nghị lần thứ Hai Ban Chấp hành Trung ương Đảng khoá VIII về định hướng chiến lược phát triển giáo dục - đào tạo trong thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá và nhiệm vụ đến năm 2000 đã đề ra giải pháp “*Xây dựng đội ngũ giáo viên, tạo động lực cho người dạy, học. Giáo viên là nhân tố quyết định chất lượng của giáo dục và được xã hội tôn vinh*”.

Kết luận số 14-KL/TW ngày 26/7/2002, Hội nghị lần thứ Sáu Ban Chấp hành Trung ương khoá IX về tiếp tục thực hiện Nghị quyết Trung ương 2 khoá VIII, phương hướng phát triển giáo dục - đào tạo, khoa học và công nghệ đến năm 2005 và đến năm 2010 đã chỉ ra một trong những nhiệm vụ để nâng cao chất lượng, hiệu quả giáo dục là “*Hoàn thiện hệ thống cơ chế, chính sách, phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng nhân tài, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hoá, hiện đại hoá. Sớm xây dựng chính sách sử dụng và tôn vinh các nhà giáo, cán bộ quản lý giỏi, có công lao lớn trong sự nghiệp giáo dục, đào tạo*”.

Chỉ thị số 40/2004/CT-TW của Ban chấp hành Trung ương về việc xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục đã xác định “*phát triển giáo dục và đào tạo là quốc sách hàng đầu, là một trong những động lực quan trọng thúc đẩy sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, là điều kiện để*

phát huy nguồn lực con người” và “nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục là lực lượng nòng cốt, có vai trò quan trọng”.

Nghị quyết Hội nghị lần thứ Tám Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI 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 đã nêu: *“Nâng cao nhận thức và vai trò quyết định chất lượng giáo dục và đào tạo của đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục”*. Nghị quyết cũng đã xác định một trong những nhiệm vụ, giải pháp trọng tâm để thực hiện đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục, đào tạo là *“phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và đào tạo”*. Đồng thời, Nghị quyết cũng chỉ rõ các nhiệm vụ:

- Nâng cao nhận thức và vai trò quyết định chất lượng giáo dục và đào tạo của đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục.

- Xây dựng quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục gắn với nhu cầu phát triển kinh tế-xã hội, bảo đảm an ninh quốc phòng và hội nhập quốc tế. Thực hiện chuẩn hóa đội ngũ nhà giáo theo từng cấp học và trình độ đào tạo.

- Đổi mới mạnh mẽ mục tiêu, nội dung, phương pháp đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng và đánh giá kết quả hoạt động, rèn luyện của nhà giáo.

- Có chế độ ưu đãi” ... “việc tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ, tôn vinh” ... “tạo điều kiện để chuyên gia quốc tế và người Việt nam ở nước ngoài tham gia giảng dạy.

Nghị quyết số 19-NQ/TW ngày 25/10/2017, Hội nghị lần thứ Sáu Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII về tiếp tục đổi mới và quản lý, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập đã xác định một trong các giải pháp để nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước là *“Sửa đổi, bổ sung pháp luật về công chức, viên chức, đội ngũ nhà giáo và pháp luật có liên quan”*.

Báo cáo chính trị của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khoá XII tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng đã khẳng định: *“Cùng với đề cao vị trí, vai trò và trách nhiệm xã hội, cần đổi mới mạnh mẽ chính sách đãi ngộ, chăm lo xây dựng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục là khâu then chốt. Sắp xếp, đổi mới cơ bản hệ thống các cơ sở đào tạo sư phạm. Thực hiện đồng bộ các cơ chế, chính sách và giải pháp để cải thiện mức sống, nâng cao trình độ và chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục”*.

Các nghị quyết, chủ trương nêu trên thể hiện sự quan tâm sâu sắc, liên tục, nhất quán trong quan điểm của Đảng đối với nhà giáo. Các văn bản cao nhất của Đảng đã thể hiện chủ trương, quan điểm toàn diện về xây dựng, đội ngũ nhà giáo với các nhóm vấn đề cơ bản sau:

Một là, vị trí, vai trò, trách nhiệm của nhà giáo.

Hai là, tiêu chuẩn, quy chuẩn nhà giáo.

Ba là, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo.

Bốn là, tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ, tôn vinh nhà giáo.

Năm là, hợp tác quốc tế trong công tác quản lý nhà nước, phát triển đội ngũ

nhà giáo.

Các quan điểm, chủ trương nêu trên cần được thể chế hóa thành luật để tạo cơ sở pháp lý vững chắc cho việc phát triển đội ngũ nhà giáo.

2. Hệ thống pháp luật thực định quy định về nhà giáo còn nhiều bất cập cần pháp điển hóa, bổ sung

Hiến pháp năm 2013 của nước CHXHCN Việt Nam đã xác định: "*Phát triển giáo dục là quốc sách hàng đầu nhằm nâng cao dân trí, phát triển nguồn nhân lực, bồi dưỡng nhân tài*" (Điều 61). Trong đó, yếu tố quyết định chất lượng giáo dục là đội ngũ nhà giáo.

Theo kết quả rà soát, thống kê của Bộ GDĐT, trong giai đoạn 2010-2021, các cơ quan có thẩm quyền các cấp đã ban hành gần 200 văn bản quy định trực tiếp hoặc liên quan đến đội ngũ nhà giáo, cụ thể như sau:

Về văn bản Luật, có 04 Luật trực tiếp quy định các vấn đề về nhà giáo, bao gồm: Luật Giáo dục năm 2019, Luật Giáo dục đại học (năm 2012 và sửa đổi năm 2018), Luật Giáo dục nghề nghiệp năm 2014.

Bên cạnh đó, hoạt động nghề nghiệp của nhà giáo cũng chịu sự chi phối của một số Luật, bao gồm: Luật Viên chức năm 2010, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật cán bộ, công chức và Luật Viên chức năm 2018; Luật tổ chức Chính phủ năm 2015; Luật tổ chức chính quyền địa phương năm 2015; Luật Tổ chức chính phủ và Luật Tổ chức chính quyền địa phương sửa đổi 2019; Luật công đoàn năm 2012; Luật bảo hiểm xã hội năm 2014; Bộ Luật lao động năm 2019, Luật người khuyết tật năm 2010; Luật thể dục, thể thao năm 2006; Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật thể dục, thể thao năm 2018...

Chính phủ và các Bộ, ngành đã ban hành hơn 100 văn bản dưới Luật quy định chi tiết và hướng dẫn thực hiện các Luật nêu trên.

Tuy nhiên, qua rà soát, tổng kết, đối chiếu với nhu cầu thực tế của đội ngũ nhà giáo và các chính sách, pháp luật hiện có về nhà giáo vẫn cho thấy những tồn tại, hạn chế lớn, có tác động cơ bản đến tương lai của nền Giáo dục Việt Nam, cụ thể:

Thứ nhất, hệ thống pháp luật về nhà giáo hiện hành chưa hoàn toàn phù hợp với tính chất nghề nghiệp của nhà giáo. Quy định về nhà giáo chủ yếu ở các văn bản dưới luật. Một số văn bản luật liên quan đã có các chương, Điều quy định về nhà giáo hoặc đưa ra các chế tài để quản lý nhà giáo nhưng do áp dụng chung với viên chức của các ngành, lĩnh vực khác nên chưa thể hiện được đặc trưng cơ bản của nhà giáo và nghề dạy học. Cho đến nay, chưa có một định nghĩa đầy đủ và tường minh về nhà giáo. Trong khi đó, so với nhiều ngành khác, hoạt động giáo dục, giáo dưỡng của nhà giáo trong ngành giáo dục và đào tạo có những đặc điểm đặc trưng như sau:

- Giáo dục, đào tạo CON NGƯỜI, tạo nguồn nhân lực cho đất nước. Lao động sư phạm của nhà giáo là lao động đặc biệt, từ đối tượng, công cụ, qui trình cho đến sản phẩm đều do con người thực hiện và trực tiếp tác động đến con người.

- Tính hệ thống liên hoàn, liên thông trong quá trình giáo dục và đào tạo: về nội dung, chương trình giáo dục giữa các cấp học, bậc học; về giáo dục nhân cách, kiến thức và văn hóa và chất lượng giáo dục phải thực hiện thường xuyên, liên tục

đối với học sinh ở các cấp học, bậc học (đầu ra của bậc học, cấp học này là đầu vào của bậc hoặc cấp học cao hơn).

- Tính thống nhất cao trong phạm vi toàn quốc: về kế hoạch giảng dạy, học tập và thi cử; về chuyên môn, nghiệp vụ của nhà giáo; về chế độ, chính sách đối với nhà giáo và người học; (nội dung, chương trình, kế hoạch, sách giáo khoa, kiểm tra, đánh giá, thi cử, thời lượng từng tiết học... đặc biệt đối với các cấp học mầm non, phổ thông);

- Tính kế hoạch hóa công việc, hoạt động giáo dục, giáo dưỡng thể hiện từ kế hoạch biên chế năm học, học kỳ, từng tiết học, môn học cụ thể, thời lượng, số thời gian thực hiện, định kỳ kiểm tra, đánh giá...

- Tính đặc trưng của sản phẩm giáo dục được tạo ra bởi tập thể đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên của nhiều bộ môn vì vậy đòi hỏi quản lý thống nhất các trường học và đội ngũ nhà giáo trong toàn ngành.

- Hoạt động dạy học và giáo dục của một năm học được triển khai không theo năm dương lịch mà trải ra cả 02 năm hành chính, bắt đầu năm học từ giữa tháng 8 năm học trước và kết thúc vào khoảng tháng 6, tháng 7 của năm sau; áp lực công việc của hoạt động giáo dục, giáo dưỡng rất cao (từ học sinh, từ phụ huynh học sinh, từ xã hội, từ yêu cầu của cấp quản lý giáo dục, từ yêu cầu của nội dung chương trình dạy và yêu cầu đổi mới giáo dục...) nhất là đối với nhà giáo công tác ở cấp học mầm non, tiểu học trung học cơ sở.

Thứ hai, các "quy định cụ thể để quản lý, phát triển đội ngũ về nhà giáo được ban hành tương đối đầy đủ, song chưa bảo đảm được tính hệ thống, đồng bộ, toàn diện. Số lượng văn bản liên quan được ban hành lớn, đa dạng về loại hình, do nhiều chủ thể ban hành vào những thời điểm khác nhau nên có tình trạng chồng chéo trong quy định, khó áp dụng trong thực tiễn"¹. Cụ thể:

- Luật Giáo dục mới được ban hành năm 2019 với vai trò là một đạo luật mang tính chất luật khung, quy định những vấn đề cơ bản về giáo dục. Do đó, những vấn đề về nhà giáo mới chỉ được đề cập đến một cách khái quát và chung nhất tại Luật Giáo dục năm 2019. Luật Giáo dục chưa bao quát hết các vấn đề quan trọng cần điều chỉnh thể hiện lao động đặc thù của nhà giáo và vấn đề quản lý nhà nước về nhà giáo. Có thể nêu ra một số vấn đề về nhà giáo cần tiếp tục được điều chỉnh bằng 01 luật toàn diện, cụ thể hơn:

+ Vấn đề xác định vị trí pháp lý đầy đủ, tường minh về nhà giáo gắn với các đặc điểm lao động nghề nghiệp có nhiều yếu tố khác

+ Một số vấn đề như: quy hoạch đội ngũ nhà giáo; chế độ tuyển dụng và sử dụng nhà giáo; quy hoạch phát triển đội ngũ nhà giáo; quyền của nhà giáo trong bối cảnh phân cấp và giao quyền tự chủ cho các cơ sở giáo dục; tiền lương của nhà giáo; huy động các lực lượng xã hội có khả năng tham gia giảng dạy, giáo dục... chưa phù hợp với đặc điểm, tính chất lao động của nhà giáo.

+ Vấn đề quản lý nhà nước về nhà giáo trong các cơ sở giáo dục ngoài công lập, những nhà giáo là người nước ngoài tham gia các hoạt động giáo dục tại Việt

¹ Kết luận phiên giải trình "Việc thực hiện chính sách, pháp luật đối với giáo viên mầm non, phổ thông và vấn đề dạy học trong bối cảnh Covid-19" của Ủy ban Văn hóa, Giáo dục.

Nam: Luật Viên chức chỉ điều chỉnh đối với những nhà giáo trong cơ sở giáo dục công lập. Trong khi thực tế hiện nay có một số lượng không nhỏ (khoảng hơn một trăm nghìn nhà giáo) đang thực hiện các nhiệm vụ dạy học và giáo dục ở các cơ sở giáo dục ngoài công lập. Và trong xu thế, chủ trương đẩy mạnh xã hội hóa dịch vụ sự nghiệp công đối với lĩnh vực giáo dục, đào tạo² thì số lượng này dự báo sẽ tăng lên nhiều lần.

+ Nhiều chủ trương, quan điểm của Đảng về nhà giáo chưa được thể chế đầy đủ.

Các quy định của pháp luật hiện hành về nhà giáo do nhiều cơ quan ban hành nên còn thiếu tính đồng bộ, thống nhất và khó áp dụng trong thực tiễn. Ví dụ:

+ Luật thể dục, thể thao quy định về quyền và nghĩa vụ của của giáo viên, giảng viên thể dục thể thao với tư cách là một nhóm giáo viên đặc thù song gần như độc lập với Luật Giáo dục.

+ Luật Giáo dục nghề nghiệp bên cạnh việc dẫn chiếu Luật Giáo dục cũng có một số quy định riêng về chính sách không dựa trên khung chung về giáo viên của Luật giáo dục.

+ Khoản 2 Điều 60 Luật Giáo dục năm 2019 quy định về quyền "tham gia tuyển dụng nhà giáo, người lao động trong trường công lập" của các cơ sở giáo dục nhằm tăng quyền tự chủ cho cơ sở giáo dục nhưng rất khó thực hiện (nhất là đối với các cơ sở giáo dục cấp học mầm non, phổ thông) do chưa đủ cơ chế cụ thể. Bên cạnh đó, thẩm quyền về tuyển dụng, điều tiết giáo viên theo phân cấp tại các địa phương còn một số hạn chế, bất cập nhất định.

- *Thứ ba*, trong bối cảnh xã hội hiện nay, nhiều vấn đề của thực tiễn đã thay đổi như: yêu cầu phát triển và yêu cầu quản lý giáo dục trong chuyên đổi số; bối cảnh xã hội hóa, dân chủ hóa và xây dựng xã hội học tập...nhưng chưa được phản ánh trong hệ thống quy định của pháp luật về nhà giáo.

Những bất cập nêu trên trong hệ thống pháp luật hiện hành về nhà giáo đã tác động không nhỏ đến quá trình xây dựng và phát triển, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo hiện nay. Do đó, những vấn đề về nhà giáo cần được điều chỉnh bằng một Bộ luật để bảo đảm tính hệ thống, đồng bộ, toàn diện.

Luật điều chỉnh về nhà giáo được ban hành sẽ giúp pháp điển hoá hệ thống văn bản quy phạm pháp luật đang điều chỉnh các chế độ chính sách đối với nhà giáo, khắc phục sự tumpang lụp, chồng chéo của các văn bản hiện hành, tạo ra sự minh bạch, rõ ràng và dễ dàng tiếp cận được các quy định về chế độ chính sách đối với nhà giáo; Khắc phục sự bất bình đẳng công tư trong chính sách, chế độ đối với nhà giáo làm việc ở khu vực tư; Khắc phục quan điểm áp dụng các chính sách chung của viên chức đối với nhà giáo ở khu vực công và giải quyết hậu quả của việc này (ví dụ: giảm biên chế nhà giáo như giảm biên chế viên chức hành chính, cào bằng, thay đổi chế độ phụ cấp ...) nhằm xây dựng chính sách tuyển sinh, tuyển dụng, quy hoạch, phát triển đội ngũ nhà giáo phù hợp với nhu cầu sử dụng; thu hút, tạo động lực phát triển đội ngũ nhà giáo.

² Kết luận số 28-KL/TW ngày 21/02/2022 của Bộ Chính trị về tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức.

3. Đặc trưng nghề dạy học và bất cập của đội ngũ nhà giáo đòi hỏi có văn bản pháp lý có giá trị cao quy định cụ thể

3.1. Nhà giáo và nghề dạy học

Nhà giáo và nghề dạy học có những đặc trưng riêng, khác biệt với viên chức của các ngành, lĩnh vực khác. Một trong những đặc trưng đó là nghề dạy học là nghề dạy người, với nhiệm vụ cao cả là đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho đất nước - một trong ba khâu đột phá trong phát triển kinh tế, xã hội của đất nước hiện nay. Hoạt động nghề nghiệp của nhà giáo có những đặc điểm sau:

Thứ nhất, giáo dục, lao động sư phạm của nhà giáo là lao động đặc biệt, từ đối tượng, công cụ, qui trình cho đến sản phẩm đều do con người thực hiện và trực tiếp tác động đến con người, giúp cho con người sống hạnh phúc, có ích hơn. Đồng thời, lao động sư phạm của nhà giáo cũng góp phần quan trọng trong việc xây dựng và phát triển nguồn nhân lực cho đất nước.

Thứ hai, tính hệ thống liên hoàn, liên thông trong quá trình giáo dục và đào tạo: về nội dung, chương trình giáo dục giữa các cấp học, bậc học; về giáo dục nhân cách, kiến thức và văn hóa và chất lượng giáo dục phải thực hiện thường xuyên, liên tục đối với học sinh ở các cấp học, bậc học (đầu ra của bậc học, cấp học này là đầu vào của bậc hoặc cấp học cao hơn).

Thứ ba, tính thống nhất cao trong phạm vi toàn quốc: về kế hoạch giảng dạy, học tập và thi cử; về chuyên môn, nghiệp vụ của nhà giáo; về chế độ, chính sách đối với nhà giáo và người học; (nội dung, chương trình, kế hoạch, sách giáo khoa, kiểm tra, đánh giá, thi cử, thời lượng từng tiết học... đặc biệt đối với các cấp học mầm non, phổ thông);

Thứ tư, tính kế hoạch hóa công việc, hoạt động giáo dục, giáo dưỡng thể hiện từ kế hoạch biên chế năm học, học kỳ, từng tiết học, môn học cụ thể, thời lượng, số thời gian thực hiện, định kỳ kiểm tra, đánh giá...

Thứ năm, tính đặc trưng của sản phẩm giáo dục được tạo ra bởi tập thể đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên của nhiều bộ môn vì vậy đòi hỏi quản lý thống nhất các trường học và đội ngũ nhà giáo trong toàn ngành.

Thứ sáu, hoạt động giáo dục, giáo dưỡng của một năm học được triển khai không theo năm dương lịch mà trải ra cả 02 năm hành chính, bắt đầu năm học từ giữa tháng 8 năm học trước và kết thúc vào khoảng tháng 6, tháng 7 của năm sau; áp lực công việc của hoạt động giáo dục, giáo dưỡng rất cao (từ học sinh, từ phụ huynh học sinh, từ xã hội, từ yêu cầu của cấp quản lý giáo dục, từ yêu cầu của nội dung chương trình dạy và yêu cầu đổi mới giáo dục...) nhất là đối với nhà giáo công tác ở cấp học mầm non, tiểu học trung học cơ sở.

Chất lượng của một hệ thống giáo dục phụ thuộc vào chất lượng đội ngũ nhà giáo. Tuy nhiên, để đảm bảo phát triển đội ngũ nhà giáo đủ về số lượng, chất lượng ngày càng được nâng cao, đáp ứng yêu cầu đặt ra về giáo dục, đào tạo con người, đào tạo nguồn nhân lực cho đất nước thì cần phải có các chính sách tổng thể, có cơ chế và môi trường phù hợp với đặc thù lao động sư phạm của nhà giáo.

Bên cạnh đó, cùng với xu hướng toàn cầu hóa, với sự phát triển nhanh chóng của công nghệ thông tin, những thay đổi trong cơ cấu dân số, những thách thức của

nền kinh tế tri thức và bài toán toàn cầu sẽ dẫn tới những biến đổi tất yếu trong giáo dục nói chung và trong quản lý, phát triển đội ngũ nhà giáo nói riêng. Trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 và yêu cầu của công cuộc đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục hiện nay, vai trò, vị trí của nhà giáo đã có những thay đổi nhất định, đòi hỏi cần phải có một luật riêng điều chỉnh về nhà giáo với những quy định phù hợp, với các quy định có tính chất mở đường cho việc xây dựng đội ngũ nhà giáo cho trước mắt và lâu dài, tạo vị thế vững chắc của nhà giáo trong xã hội, đồng thời là cơ hội để phát triển, nâng cao chất lượng đội ngũ, góp phần phát triển kinh tế, xã hội của đất nước.

3.2. Số lượng và chất lượng đội ngũ nhà giáo hiện nay

Tính đến năm học 2020-2021, tổng số nhà giáo trong cả nước là 1.402.469 người. Trong đó, nhà giáo các cấp học mầm non, phổ thông, đại học là 1.318.510 (biên chế 1.059.729, hợp đồng 48.662, ngoài công lập 123.996). Các cơ sở giáo dục mầm non, phổ thông có 1.190.443 nhà giáo (công lập 1.108.391, ngoài công lập: 82.052; biên chế 1.059.729, hợp đồng trong các trường công lập 48.662). Các cơ sở giáo dục nghề nghiệp có 83.959 nhà giáo (37.235 nhà giáo trong các trường cao đẳng, 13.295 nhà giáo trong các trường trung cấp, 23.086 nhà giáo trong các trung tâm giáo dục nghề nghiệp và có gần 10.343 nhà giáo thuộc các cơ sở khác có tham gia hoạt động giáo dục nghề nghiệp).

Biên chế sự nghiệp của ngành Giáo dục chiếm khoảng 70% tổng biên chế sự nghiệp của cả nước. Như vậy, có thể thấy, đội ngũ nhà giáo là lực lượng đông đảo nhất trong tổng số công chức, viên chức của tất cả các ngành/lĩnh vực, có vai trò quan trọng trong sự phát triển của đất nước. Đội ngũ nhà giáo hoạt động rộng khắp trong các ngành, lĩnh vực, thuộc thẩm quyền quản lý trực tiếp của nhiều cơ quan, đơn vị khác nhau.

Như vậy, có thể thấy, đội ngũ nhà giáo là lực lượng đông đảo nhất trong tổng số công chức, viên chức của tất cả các ngành/lĩnh vực, có vai trò quan trọng trong sự phát triển của đất nước. Đội ngũ nhà giáo hoạt động rộng khắp trong các ngành, lĩnh vực, thuộc thẩm quyền quản lý trực tiếp của nhiều cơ quan, đơn vị khác nhau.

3.3. Những hạn chế, vướng mắc chủ yếu trong thực tiễn phát triển đội ngũ nhà giáo

Thứ nhất, cơ cấu đội ngũ giáo viên mầm non, phổ thông còn mất cân đối; "Vấn đề thừa, thiếu cục bộ giáo viên mầm non, phổ thông diễn tại nhiều địa phương, trong từng cơ sở giáo dục, trong từng cấp học, môn học vẫn chưa được giải quyết triệt để. Nhiều địa phương không đảm bảo tỷ lệ giáo viên/lớp theo quy định của Bộ GDĐT. Đặc biệt, thiếu một số lượng lớn giáo viên để đáp ứng yêu cầu triển khai Chương trình giáo dục phổ thông năm 2018". Nếu xây dựng được 01 luật riêng điều chỉnh về nhà giáo sẽ giúp giải quyết căn cơ vấn đề này.

Thứ hai, việc thực hiện, tuyển dụng, bố trí, điều động giáo viên tại các địa phương, cơ sở giáo dục còn nhiều vướng mắc, bất cập; "Việc bỏ biên chế suốt đời đối với giáo viên và thực hiện cơ chế tuyển dụng giáo viên như những viên chức thông thường đã và đang bộc lộ một số hạn chế: tuyển dụng đúng quy trình nhưng chú trọng đến kiến thức quản lý nhà nước nhiều hơn kỹ năng nghiệp vụ; khó tuyển được người giỏi vào ngành; chuyển biên chế suốt đời của giáo viên sang chế độ làm

việc theo hợp đồng, hưởng lương theo vị trí việc làm, nhưng không có quy định đặc thù nên không thực hiện được công tác điều động, biệt phái giáo viên từ vùng có điều kiện kinh tế - xã hội thuận lợi lên vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn công tác³".

Thứ ba, việc thực hiện tinh giản biên chế theo yêu cầu chung gặp nhiều khó khăn đối với ngành giáo dục vì đặc điểm nghề nghiệp của nhà giáo là dạy học và giáo dục theo cấp học, theo môn học. Số lượng biên chế tinh giản trong ngành giáo dục chủ yếu là do giáo viên nghỉ chế độ, chuyển công tác, dẫn tới khó khăn trong bố trí, sắp xếp giáo viên theo định mức, theo chuyên môn đào tạo khi thực hiện yêu cầu tuyển dụng theo quy định mới.

Thứ tư, các chính sách tiền lương mặc dù đã được quan tâm nhưng còn nhiều bất cập, chưa phù hợp với vị trí, vai trò của nhà giáo; chưa tạo động lực để nhà giáo gắn bó với nghề. Nếu coi nhà giáo là nguồn nhân lực đặc biệt của đất nước, là "nhân lực của nhân lực" thì điều kiện làm việc của nhà giáo cần có sự sáng tạo, chính sách tiền lương, các chế độ đãi ngộ, tôn vinh, khen thưởng đối với nhà giáo cũng cần có các quy định riêng, tương xứng với vị thế và đặc thù lao động của nhà giáo.

Thứ năm, thiếu cơ chế để thu hút người giỏi thi tuyển vào ngành sư phạm và tham gia tuyển dụng nhà giáo nên một số môn học, cấp học còn xảy ra tình trạng thiếu nguồn để tuyển dụng.

Thứ sáu, chưa có đầy đủ chế tài để quản lý nhà giáo ngoài công lập. Các quy định của pháp luật hiện hành, nhất là Luật viên chức chủ yếu quản lý đối với đội ngũ nhà giáo đã được tuyển dụng vào viên chức. Trong khi đó, trước áp lực về tinh giản biên chế, tinh gọn bộ máy thì giải pháp để giảm gánh nặng về ngân sách nhà nước đầu tư cho giáo dục nói chung, đội ngũ nhà giáo nói riêng là mở rộng hệ thống giáo dục ngoài công lập. Tuy nhiên, chính sách đối với nhà giáo ngoài biên chế, giáo viên công tác trong các cơ sở giáo dục ngoài công lập chưa được quan tâm đúng mức.

4. Yêu cầu hội nhập quốc tế và kinh nghiệm quốc tế trong xây dựng và phát triển đội ngũ nhà giáo

Kinh nghiệm xây dựng hệ thống pháp luật về giáo dục nói chung ở các nước trên thế giới cho thấy, giáo dục là lĩnh vực quan hệ xã hội hết sức rộng lớn, phức tạp và nhạy cảm, liên quan đến tất cả các lĩnh vực và tác động đến toàn xã hội. Vì vậy, luật pháp trong lĩnh vực giáo dục không ngừng được phát triển thành một hệ thống văn bản luật ngày càng hoàn chỉnh và nhất quán để có khả năng điều chỉnh các lĩnh vực rộng lớn khác nhau của giáo dục. Đây chính là cơ sở khách quan để đề xuất xây dựng Luật điều chỉnh về nhà giáo ở nước ta, phù hợp với những đòi hỏi phát triển sự nghiệp giáo dục trong quá trình hội nhập quốc tế.

Kinh nghiệm của các quốc gia trên thế giới trong xây dựng, ban hành Luật điều chỉnh về nhà giáo và các chính sách về nhà giáo cho thấy chất lượng của một hệ thống giáo dục phụ thuộc vào chất lượng đội ngũ nhà giáo nhưng chất lượng của nhà giáo phụ thuộc vào các chính sách định hình môi trường làm việc của họ và quy định cách thức lựa chọn, tuyển dụng và phát triển họ. Nhà giáo không chỉ là một

³ Kết luận phiên giải trình "Việc thực hiện chính sách, pháp luật đối với giáo viên mầm non, phổ thông và vấn đề dạy học trong bối cảnh Covid-19" của Ủy ban Văn hóa, Giáo dục

phương tiện để thực hiện các mục tiêu giáo dục. Nhà giáo chính là chìa khóa cho sự bền vững và năng lực quốc gia thông qua việc đạt được các chuẩn đầu ra của giáo dục và kiến tạo các xã hội dựa trên kiến thức, giá trị và đạo đức. Vì lý do này, vị thế nghề nghiệp của nhà giáo phải được đề cập đến như là một yếu tố chủ chốt của mục tiêu giáo dục. Một số quốc gia thực hiện xây dựng và ban hành Luật riêng điều chỉnh về nhà giáo từ khá sớm như Trung Quốc, Thái Lan, Hàn Quốc, Phillipines, Indonesia... Một số nước có nhiều văn bản luật khác nhau về giáo dục trong đó có luật nhằm thể chế hóa một số chính sách đặc trưng của nhà giáo. Một số nước chưa có luật riêng về nhà giáo nhưng vấn đề về đội ngũ nhà giáo cũng được quan tâm, phát triển trong một hệ thống chính sách toàn diện. Có những nước như Anh, Nhật Bản, Áo ban hành nhiều đạo luật khác nhau về nhà giáo; các đạo luật đó gộp lại thì thể chế hóa hầu hết mọi chính sách liên quan đến nhà giáo.

II. MỤC ĐÍCH, QUAN ĐIỂM XÂY DỰNG LUẬT

1. Mục đích xây dựng Luật

- Nâng cao vị thế, vai trò của nhà giáo; tạo hành lang pháp lý vững chắc và toàn diện để bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của nhà giáo; tạo cơ hội cho nhà giáo yên tâm hoạt động nghề nghiệp và có những đóng góp tốt hơn cho Ngành, cho đất nước.

- Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác nhà giáo và bảo đảm định hướng chính trị đúng đắn đối với công tác xây dựng đội ngũ nhà giáo.

- Nâng cao nhận thức xã hội, trách nhiệm của các cơ quan, tổ chức trong việc xây dựng, phát triển đội ngũ nhà giáo.

- Hoàn thiện hệ thống pháp luật điều chỉnh các quan hệ cơ bản về nhà giáo với giá trị pháp lý cao, tương đối ổn định, phù hợp phát triển giáo dục, góp phần hoàn thiện hệ thống pháp luật về giáo dục nói riêng, hệ thống pháp luật Việt Nam trong bối cảnh xây dựng nhà nước pháp quyền nói chung.

- Nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực, đáp ứng những đòi hỏi ngày càng cao của sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước.

- Tạo bình đẳng giữa nhà giáo khu vực công lập và ngoài công lập; phát triển nhà giáo thực hiện giáo dục đặc biệt; tạo cơ chế thu hút nhà giáo nước ngoài tham gia các hoạt động giáo dục tại Việt Nam, nhà giáo người Việt Nam ở nước ngoài có cơ hội tham gia, đóng góp đối với các hoạt động giáo dục tại Việt Nam; tạo điều kiện cho nhà giáo Việt Nam ra nước ngoài, góp phần nâng cao vị thế cạnh tranh của nhà giáo trong quá trình hội nhập quốc tế.

2. Quan điểm xây dựng Luật

- Luật hóa các quan điểm của Đảng và Nhà nước về nhà giáo, nhất là quan điểm "Phát triển giáo dục là quốc sách hàng đầu", nhà giáo "giữ vai trò quyết định trong việc bảo đảm chất lượng giáo dục".

- Luật Nhà giáo là văn bản luật điều chỉnh toàn bộ các vấn đề cơ bản liên quan đến việc xây dựng và phát triển đội ngũ nhà giáo trên cơ sở tổng kết thực tiễn và học tập kinh nghiệm quốc tế trong việc xây dựng và thực hiện chính sách, pháp luật về nhà giáo.

- Luật Nhà giáo vừa là sự kế thừa, hoàn thiện các quy định về nhà giáo trong Luật Giáo dục, vừa bổ sung, pháp điển hoá các quy định của pháp luật hiện hành về nhà giáo còn phù hợp với thực tế và đã có tác động tích cực đối với sự phát triển của đội ngũ nhà giáo; đồng thời chủ động rà soát, sửa đổi, bổ sung những quy định đã phát sinh hạn chế, vướng mắc trong quá trình thực hiện, đáp ứng yêu cầu quản lý nhà nước và hội nhập quốc tế trong lĩnh vực giáo dục.

- Luật Nhà giáo kiến tạo một số chính sách mới để thu hút, phát triển đội ngũ Nhà giáo để đáp ứng yêu cầu điều chỉnh các quan hệ xã hội trong lĩnh vực quan trọng và đặc thù của giáo viên, trong bối cảnh phát triển của khoa học công nghệ, chuyển đổi số và hội nhập quốc tế để thực hiện một trong ba đột phá chiến lược là đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao - những công dân toàn cầu, phát triển kinh tế xã hội của đất nước.

- Với vị trí là một đạo luật chuyên ngành về đội ngũ nhà giáo và CBQLGD, Luật Nhà giáo cần được xây dựng theo hướng cụ thể, chi tiết, hạn chế tối đa việc phải ban hành các văn bản hướng dẫn để Luật có thể nhanh chóng, dễ dàng đi vào cuộc sống.

III. PHẠM VI ĐIỀU CHỈNH, ĐỐI TƯỢNG ÁP DỤNG CỦA LUẬT

1. Về tên gọi và phạm vi điều chỉnh của Luật

1.1. Về tên gọi của Luật: Luật Nhà giáo.

1.2. Về phạm vi điều chỉnh: Luật Nhà giáo quy định về vị trí, vai trò của nhà giáo; tiêu chuẩn, quy chuẩn, quyền và nghĩa vụ nhà giáo; đào tạo, bồi dưỡng, tuyển dụng, sử dụng, quản lý, đãi ngộ và tôn vinh nhà giáo; chế độ, chính sách đối với nhà giáo; quy hoạch, đào tạo, phát triển nghề nghiệp nhà giáo; hợp tác quốc tế về nhà giáo; trách nhiệm của cơ quan, tổ chức và xã hội đối với việc xây dựng và phát triển đội ngũ nhà giáo.

2. Đối tượng áp dụng

Luật Nhà giáo áp dụng đối với nhà giáo, người thỉnh giảng tại các cơ sở giáo dục trong công lập và ngoài công lập của hệ thống giáo dục quốc dân, trường của cơ quan nhà nước, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội, lực lượng vũ trang nhân dân; trường chuyên biệt và các cơ sở giáo dục khác; tổ chức và cá nhân liên quan đến việc xây dựng và phát triển đội ngũ nhà giáo.

IV. MỤC TIÊU, NỘI DUNG CỦA CHÍNH SÁCH, GIẢI PHÁP THỰC HIỆN CHÍNH SÁCH TRONG ĐỀ NGHỊ XÂY DỰNG LUẬT

1. Chính sách 1: Định danh, tiêu chuẩn, quy chuẩn, quyền và nghĩa vụ nhà giáo

1.1. Mục tiêu của chính sách

Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng, quản lý nhà nước đối với công tác phát triển đội ngũ nhà giáo và bảo đảm định hướng chính trị đúng đắn đối với công tác xây dựng đội ngũ nhà giáo. Đề cao tiêu chuẩn đầu tiên về đạo đức, phong cách nhà giáo, chuyển các yêu cầu của Trung ương Đảng và Nhà nước về xây dựng đạo đức, phong cách nhà giáo thành quy phạm pháp luật. Làm rõ định hướng nghề nghiệp của giáo viên và nhân mạnh giáo viên đảm nhận sứ mệnh giáo dục con người cho Đảng, uơm mầm tài năng và đào tạo nhân tài cho đất nước.

1.2. Nội dung của chính sách

- Xác định các khái niệm về nhà giáo một cách đầy đủ, tường minh, làm cơ sở để xác định phạm vi điều chỉnh và đề xuất các chính sách về nhà giáo;

- Xác định các vấn đề cơ bản liên quan đến chuẩn nghề nghiệp, chuẩn chức danh nhà giáo làm cơ sở để quản lý và sử dụng nhà giáo, đảm bảo sự bình đẳng giữa nhà giáo trong các cơ sở giáo dục công lập và nhà giáo trong các cơ sở giáo dục ngoài công lập.

- Xác định quyền lợi và nghĩa vụ của nhà giáo; tăng cường quyền tự chủ trong giảng dạy và giáo dục của nhà giáo, quyền được áp dụng các biện pháp trừng phạt trong giáo dục và bản quyền sở hữu trí tuệ đối với các nội dung sáng tạo, đổi mới trong giáo dục... Tăng cường nghĩa vụ của nhà giáo trong việc bảo vệ và hỗ trợ học sinh.

1.3. Giải pháp thực hiện chính sách

Luật hóa các nội dung sau:

- Bổ sung quy định về khái niệm nhà giáo; vị trí, vai trò của nhà giáo;
- Bổ sung quy định về quyền lợi và nghĩa vụ của nhà giáo.
- Bổ sung quy định về chuẩn nghề nghiệp, chuẩn chức danh nhà giáo.

Bộ Giáo dục và Đào tạo lựa chọn các giải pháp này với các lý do sau:

(i) Việc định danh nhà giáo một cách đầy đủ và tường minh sẽ giúp cho việc quản lý nhà giáo trong toàn quốc được thống nhất, các chính sách cho nhà giáo được ban hành đầy đủ, kịp thời.

(ii) Việc làm rõ quyền lợi và nghĩa vụ của nhà giáo sẽ giúp khẳng định vị thế của nhà giáo; đồng thời làm rõ các yêu cầu đối với nhà giáo, làm cơ sở để ghi nhận, khen thưởng, xử phạt nhà giáo được minh bạch và công bằng.

(iii) Việc Luật hóa chuẩn nghề nghiệp, chuẩn chức danh nghề nghiệp giáo viên để đảm bảo phù hợp với các đặc điểm đặc thù của lao động nhà giáo.

2. Chính sách 2: Tuyển dụng, sử dụng, quản lý nhà giáo

2.1. Mục tiêu của chính sách

Khắc phục các bất cập trong tuyển dụng, sử dụng, quản lý nhà giáo thời gian qua; tạo cơ sở pháp lý để tuyển dụng vào ngành những người có đủ điều kiện, tiêu chuẩn, đáp ứng được yêu cầu phát triển giáo dục.

2.2. Nội dung của chính sách

- Xác định tiêu chuẩn tuyển dụng nhà giáo.
- Xác định quy trình tuyển dụng, bổ nhiệm, chế độ làm việc đối với nhà giáo.
- Xác định điều kiện, quy trình chuyển công tác.
- Xác định điều kiện, quy trình đánh giá, xếp loại, thay đổi chức danh nghề nghiệp đối với nhà giáo.

2.3. Giải pháp thực hiện chính sách

Luật hóa các nội dung sau:

- Bổ sung quy định về chuẩn trình độ, tiêu chuẩn để trở thành nhà giáo; việc áp dụng chúng chỉ hành nghề đối với người chưa qua đào tạo sư phạm muốn trở thành nhà giáo.

- Bổ sung quy định về quy trình tuyển dụng nhà giáo.

- Bổ sung quy định về bổ nhiệm vào chức danh nghề nghiệp, thực hiện chế độ làm việc đối với nhà giáo.

- Bổ sung quy định về đánh giá, xếp loại nhà giáo.

- Bổ sung quy định về điều kiện, tiêu chuẩn, quy trình chuyển chuyên công tác đối với nhà giáo.

Bộ Giáo dục và Đào tạo lựa chọn các giải pháp này với các lý do như sau:

(i) Đảm bảo việc tuyển dụng, sử dụng và quản lý nhà giáo phù hợp với đặc thù hoạt động nghề nghiệp của nhà giáo.

(ii) Tạo cơ sở cho việc quản lý nhà giáo được thống nhất trong phạm vi toàn quốc.

(iii) Đảm bảo cơ sở pháp lý cho việc quản lý nhà giáo hoạt động tự do (không thuộc biên chế nhà giáo), tạo điều kiện cho sự phát triển giáo dục bình đẳng giữa công - tư.

3. Chính sách 3: Quy hoạch, đào tạo, phát triển nghề nghiệp nhà giáo

3.1. Mục tiêu của chính sách

Xây dựng hệ thống đào tạo nhà giáo đảm bảo chất lượng, nhấn mạnh đến việc tăng cường đào tạo, xây dựng cơ chế cụ thể về việc đào tạo sinh viên sư phạm. Xác định các vấn đề về quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, phát triển chuyên môn nhà giáo đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và hội nhập quốc tế trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp 4.0; tạo điều kiện cho nhà giáo tự do học thuật, phát triển chuyên môn liên tục và có cơ hội hợp tác quốc tế một cách thực chất, hiệu quả.

3.2. Nội dung của chính sách

Luật hóa các nội dung sau:

- Xác định rõ trách nhiệm của các cơ quan trong xây dựng quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo.

- Xác định chương trình đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo; các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo, thúc đẩy hình thành hệ thống trường thực hành sư phạm phục vụ đào tạo, phát triển nghề nghiệp nhà giáo.

- Xác định, làm rõ việc nhà giáo ra nước ngoài giảng dạy, nghiên cứu và trao đổi học thuật; người nước ngoài giảng dạy tại Việt Nam; việc liên kết, hợp tác quốc tế trong đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo.

3.3. Giải pháp thực hiện chính sách

Luật hóa các nội dung sau:

- Bổ sung quy định về trách nhiệm của các Bộ, ngành, địa phương trong xây

dụng quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo.

- Bổ sung quy định về các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo và hệ thống trường thực hành sư phạm phục vụ đào tạo, phát triển nghề nghiệp nhà giáo.

- Bổ sung quy định về việc liên kết, hợp tác quốc tế trong đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo.

- Bổ sung quy định về cơ chế để nhà giáo ra nước ngoài giảng dạy, nghiên cứu và trao đổi học thuật.

Bộ Giáo dục và Đào tạo lựa chọn các giải pháp này với các lý do như sau:

(i) Đảm bảo định hướng các khuyến khích, động lực để nhà giáo được phát triển chuyên môn, nghề nghiệp, tự do nghiên cứu và trao đổi học thuật.

(ii) Tạo cơ sở cho sự phát triển của các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo, giúp nâng cao chất lượng đội ngũ.

(iii) Đảm bảo sự tham gia của các cơ quan, đơn vị, tổ chức trong và ngoài nước trong đầu tư, phát triển, nâng cao chất lượng của nhà giáo.

4. Chính sách 4: Đãi ngộ, tôn vinh nhà giáo

4.1. Mục tiêu của chính sách

Xác định các vấn đề trong chính sách đãi ngộ, tôn vinh, khen thưởng nhà giáo, làm động lực để thu hút người giỏi tham gia trở thành giáo viên, tạo động lực cho đội ngũ nhà giáo đã vào ngành cống hiến, tận tâm với nghề; tăng cường chế độ đãi ngộ đối với nhà giáo, thiết lập cơ chế phân loại bảo đảm chế độ đãi ngộ công bằng, người làm nhiều thì được đãi ngộ cao, xây dựng chế độ phân phối tiền lương và cơ hội thăng tiến, tăng lương và đãi ngộ đối với những người có thành tích xuất sắc; thực hiện các yêu cầu để giảm gánh nặng cho nhà giáo, bảo đảm nhà giáo được yên tâm cống hiến hết mình cho việc giảng dạy và giáo dục con người.

4.2. Nội dung của chính sách

- Xác định các vấn đề cơ bản về chính sách tiền lương, phụ cấp, trợ cấp, chế độ hưu trí, khám chữa bệnh, bảo hiểm xã hội của nhà giáo.

- Xác định các chính sách đối với nhà giáo công tác ở trường chuyên biệt, vùng sâu, vùng xa, vùng kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn.

- Xác định chính sách hỗ trợ về nhà ở, nhà công vụ đối với nhà giáo.

- Xác định cụ thể hóa các tiêu chí thi đua, khen thưởng đối với nhà giáo.

4.3. Giải pháp thực hiện chính sách

Luật hóa các nội dung sau:

- Bổ sung quy định về tiền lương, phụ cấp đối với nhà giáo.

- Bổ sung quy định về chế độ hưu trí, khám chữa bệnh và bảo hiểm xã hội của nhà giáo.

- Bổ sung quy định về chính sách đối với nhà giáo công tác ở trường chuyên biệt, vùng sâu, vùng xa, vùng kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn.

- Bổ sung quy định về điều kiện, quy trình về chính sách nhà ở, nhà công vụ

đối với nhà giáo.

- Bổ sung quy định về các tiêu chí, danh hiệu thi đua, khen thưởng, tôn vinh đối với nhà giáo.

Bộ Giáo dục và Đào tạo lựa chọn các giải pháp này với các lý do như sau:

(i) Đảm bảo đầy đủ các chế độ, chính sách đối với nhà giáo, có tính toán đến yếu tố đặc thù ngành để nhà giáo yên tâm công tác.

(ii) Tạo điều kiện cho nhà giáo công tác ở các vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn có cơ hội tiếp cận đầy đủ về chính sách, có các hỗ trợ đặc thù để thu hút nhà giáo về công tác.

(iii) Tạo sự thu hút đối với sinh viên giỏi tham gia học Sư phạm để trở thành nhà giáo.

5. Chính sách 5: Quản lý nhà nước về nhà giáo

5.1. Mục tiêu của chính sách

Khắc phục các bất cập trong hệ thống quản lý nhà nước về nhà giáo thời gian vừa qua; làm cơ sở thực hiện phân cấp, thống nhất từ trung ương đến địa phương trong quản lý nhà giáo, tạo điều kiện cho nhà giáo tự do trong học thuật, phát triển chuyên môn nghiệp vụ.

5.2. Nội dung của chính sách

- Xác định hệ thống quản lý nhà giáo từ trung ương đến địa phương đảm bảo thống nhất, hiệu quả, gọn nhẹ.

- Xác định rõ trách nhiệm của các Bộ, ngành, địa phương trong quản lý, phát triển đội ngũ nhà giáo.

- Xác định vai trò của các tổ chức hiệp hội nhà giáo.

5.3. Giải pháp thực hiện chính sách

Luật hóa các nội dung sau:

- Bổ sung quy định về hệ thống quản lý nhà giáo từ trung ương đến địa phương.

- Bổ sung trách nhiệm quản lý nhà nước về nhà giáo của các cơ quan, đơn vị từ trung ương đến địa phương.

- Bổ sung vai trò, chức năng, nhiệm vụ của các tổ chức hiệp hội nhà giáo.

Bộ Giáo dục và Đào tạo lựa chọn các giải pháp này với các lý do như sau:

(i) Làm rõ hệ thống quản lý ngành về nhà giáo; thống nhất việc quản lý nhà nước từ trung ương đến địa phương để tránh chồng chéo trong chức năng, nhiệm vụ, đồng thời nâng cao vị thế, vai trò, trách nhiệm của các cơ quan quản lý nhà giáo.

(ii) Quy định trách nhiệm quản lý nhà nước về nhà giáo của các cơ quan, đơn vị để làm cơ sở thực hiện phân cấp quản lý nhà nước.

(iii) Tăng cường vai trò của các tổ chức hiệp hội nhà giáo trong công tác phát triển đội ngũ nhà giáo.

V. DỰ KIẾN NGUỒN LỰC, ĐIỀU KIỆN BẢO ĐẢM CHO VIỆC THI HÀNH LUẬT

1. Về nguồn nhân lực

Dự kiến khi Luật ban hành, các cơ quan, tổ chức thuộc đối tượng thi hành Luật có trách nhiệm thực thi Luật, bao gồm Bộ Giáo dục và Đào tạo, các Bộ, ngành liên quan và Ủy ban nhân dân các tỉnh/thành phố trực thuộc Trung ương.

Trong đó, Bộ Giáo dục và Đào tạo chịu trách nhiệm trước Chính phủ về việc chủ trì tổ chức triển khai thi hành Luật. Bộ Giáo dục và Đào tạo đã có đơn vị trực thuộc để quản lý lĩnh vực phát triển đội ngũ (Cục Nhà giáo và Cán bộ quản lý giáo dục và các Vụ chuyên môn liên quan như Vụ Giáo dục Tiểu học, Vụ Giáo dục Trung học, Vụ Giáo dục Đại học, Vụ Giáo dục Thường xuyên, Vụ Giáo dục Dân tộc, Vụ Giáo dục Thể chất...), đảm bảo việc thi hành Luật được đồng bộ, thống nhất. Ở địa phương, Sở Giáo dục và Đào tạo của 63 tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương đều có đơn vị chuyên môn thực hiện chức năng quản lý nhà nước về phát triển đội ngũ nhà giáo.

Đội ngũ công chức, viên chức thuộc Bộ Giáo dục và Đào tạo, Sở Giáo dục và Đào tạo cơ bản là các cán bộ quản lý được đào tạo chuyên ngành Sư phạm hoặc quản lý giáo dục, có kiến thức quản lý nhà nước để thực hiện các nội dung được phân công quản lý trong lĩnh vực phát triển đội ngũ. Để tiếp tục nâng cao năng lực công chức, viên chức đáp ứng yêu cầu quản lý, trong những năm qua, Bộ Giáo dục và Đào tạo, Sở Giáo dục và Đào tạo đã chủ động quy hoạch, xây dựng kế hoạch đào tạo, tổ chức các khoá đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ công chức thực hiện công tác hoạch định chính sách và quản lý nhà nước trong lĩnh vực phát triển đội ngũ nhà giáo.

Như vậy, với điều kiện thực tế hiện nay, Bộ Giáo dục và Đào tạo và ngành Giáo dục các cấp có đủ nguồn nhân lực, bộ máy, điều kiện cơ bản cho việc thi hành Luật Nhà giáo sau khi được Quốc hội thông qua, đảm bảo tính khả thi về chính sách.

2. Về nguồn lực tài chính

Để triển khai thực thi Luật, cần bố trí ngân sách để thực hiện một số hoạt động, cụ thể:

- Kinh phí xây dựng văn bản hướng dẫn, thi hành Luật;
- Kinh phí phổ biến, tuyên truyền Luật; nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng của các cán bộ, công chức, viên chức thực thi chính sách về nhà giáo.
- Kinh phí tổ chức thanh tra, kiểm tra, quản lý, giám sát, đánh giá tình hình thi hành Luật.
- Kinh phí bổ sung nguồn ngân sách hàng năm để triển khai các chương trình phát triển nhà giáo;
- Các kinh phí khác phù hợp với quy định pháp luật để thực hiện các trách nhiệm, chức năng, nhiệm vụ do Luật quy định.

VI. THỜI GIAN DỰ KIẾN TRÌNH THÔNG QUA LUẬT

Thời gian dự kiến trình Quốc hội xem xét dự án Luật Nhà giáo tại kỳ họp thứ

Năm của Quốc hội khóa XV (tháng 5 năm 2024), trình Quốc hội thông qua tại kỳ họp thứ Sáu của Quốc hội khóa XV (tháng 10 năm 2024). Thời gian Luật có hiệu lực: từ ngày 01 tháng 7 năm 2025.

Bộ Giáo dục và Đào tạo xin kính trình Chính phủ xem xét, quyết định./.

Tài liệu trình kèm gồm:

1. Báo cáo đánh giá tác động của chính sách trong đề nghị xây dựng Luật Nhà giáo.
2. Báo cáo tổng kết thi hành pháp luật liên quan đến đề nghị xây dựng Luật Nhà giáo.
3. Đề cương dự thảo Luật Nhà giáo.
4. Báo cáo tổng hợp, giải trình, tiếp thu ý kiến của các cơ quan, đơn vị liên quan về hồ sơ báo cáo Thủ tướng Chính phủ về lập đề nghị xây dựng Luật Nhà giáo.

Trân trọng báo cáo Chính phủ./.

Nơi nhận:

- Như trên;
- Thủ tướng Chính phủ (để b/c);
- Các Phó Thủ tướng Chính phủ (để b/c);
- Văn phòng Chính phủ (để b/c);
- Bộ Tư pháp (để p/h);
- Các Thứ trưởng (để biết);
- Lưu: VT, NGCBQLGD.

BỘ TRƯỞNG

Nguyễn Kim Sơn

DƯ THẢO

Hà Nội, ngày tháng năm 2022

BÁO CÁO

Tổng kết việc thi hành pháp luật và thực trạng quan hệ xã hội liên quan đến đội ngũ nhà giáo

Thực hiện Quyết định số 2114/QĐ-TTg ngày 16/12/2021 của Thủ tướng Chính phủ ban hành Kế hoạch thực hiện Kết luận số 19-KL/TW của Bộ Chính trị và Đề án Định hướng Chương trình xây dựng pháp luật nhiệm kỳ Quốc hội khóa XV và quy định của Luật ban hành văn bản quy phạm pháp luật; Bộ Giáo dục và Đào tạo đã tổ chức tổng kết thi hành chính sách, pháp luật đối với đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục. Căn cứ kết quả tổng hợp báo cáo của các bộ, ngành, địa phương, cơ sở giáo dục, Bộ Giáo dục và Đào tạo báo cáo Tổng kết việc thi hành pháp luật và thực trạng quan hệ xã hội liên quan đến đội ngũ nhà giáo như sau:

I. TỔNG QUAN VỀ ĐỘI NGŨ NHÀ GIÁO

1. Số lượng

Tính đến năm học 2021-2022, tổng số nhà giáo trong cả nước là 1.404.120 người. Trong đó, nhà giáo các cấp học mầm non, phổ thông là 1.226.961 người (công lập 1.091.730, ngoài công lập: 135.231; biên chế 1.042.807, hợp đồng trong các trường công lập 48.923). Các cơ sở giáo dục đại học có 89.004 nhà giáo (công lập 67.743, ngoài công lập 21.261 người). Các trường cao đẳng sư phạm có 3.604 người. Các cơ sở giáo dục nghề nghiệp có 85.091 nhà giáo (37.235 nhà giáo trong các trường cao đẳng, 13.295 nhà giáo trong các trường trung cấp, 23.086 nhà giáo trong các trung tâm giáo dục nghề nghiệp và có gần 10.343 nhà giáo thuộc các cơ sở khác có tham gia hoạt động giáo dục nghề nghiệp).

Tổng số cán bộ quản lý giáo dục: 154.200 người, trong đó cấp học mầm non, phổ thông là 133.200 người; khối phòng, sở, Bộ là 15.900 người; cán bộ quản lý trường đại học là 5.100 người.

Tổng số nhân viên kế toán, y tế trong các trường học: 38.081 người.

Biên chế sự nghiệp của ngành Giáo dục chiếm khoảng 70% tổng biên chế sự nghiệp của cả nước. Như vậy, có thể thấy, đội ngũ nhà giáo là lực lượng đông đảo nhất trong tổng số công chức, viên chức của tất cả các ngành/lĩnh vực, có vai trò quan trọng trong sự phát triển của đất nước. Đội ngũ nhà giáo hoạt động rộng khắp trong các ngành, lĩnh vực, thuộc thẩm quyền quản lý trực tiếp của nhiều cơ quan, đơn vị khác nhau.

2. Chất lượng của đội ngũ nhà giáo

** Ưu điểm:*

- Đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý, nhân viên ngành Giáo dục về cơ bản đủ về số lượng, đạt chuẩn và trên chuẩn trình độ đào tạo (theo quy định tại Luật Giáo dục năm 2005), tương đối hợp lý về cơ cấu; hầu hết có phẩm chất đạo đức và ý thức chính trị tốt; có lòng yêu nghề; có tinh thần trách nhiệm trong công việc; tích cực học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ và đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ của các nhà trường cũng như yêu cầu nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài, góp phần vào xây dựng và phát triển đất nước;

- Năng lực sư phạm của phần lớn nhà giáo được nâng lên, bước đầu đáp ứng được yêu cầu đổi mới nội dung, phương pháp dạy học;

- Đội ngũ cán bộ quản lý phần lớn đều là các nhà giáo giỏi được điều động sang làm công tác quản lý, có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức tốt, cơ bản đáp ứng được công tác lãnh đạo và quản lý ở các cơ sở giáo dục và các cơ quan quản lý giáo dục.

*** Tồn tại, hạn chế:**

Bên cạnh những kết quả, ưu điểm nổi bật ở trên, công tác xây dựng đội ngũ nhà giáo trong những năm qua còn có những tồn tại, hạn chế sau:

i) Đối với đội ngũ nhà giáo:

- Cơ cấu đội ngũ giáo viên chưa đồng bộ, tình trạng vừa thừa vừa thiếu giáo viên cục bộ vẫn tồn tại, đặc biệt là thiếu giáo viên ở những vùng có địa bàn kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn; chưa đủ giáo viên các môn chuyên biệt ở cấp học phổ thông;

- Trước yêu cầu tinh giản biên chế, ngành Giáo dục càng gặp khó khăn trong việc đảm bảo quyền học tập của học sinh, đáp ứng đòi hỏi gia tăng về quy mô trường lớp và nâng cao chất lượng giáo dục.

- Chất lượng đào tạo và bồi dưỡng nhà giáo chưa cao, một bộ phận giáo viên và cán bộ quản lý chưa đáp ứng chuẩn nghề nghiệp và yêu cầu đổi mới giáo dục. Còn có nhà giáo thiếu động lực, nhận thức không đầy đủ, ngại khó trong đổi mới giáo dục;

- Số lượng nhà giáo có khả năng sử dụng thành thạo ngoại ngữ, tin học vẫn còn thấp; đội ngũ nhà giáo cốt cán chưa đủ mạnh nên chưa thực sự phát huy được vai trò tiên phong trong đổi mới phương pháp giảng dạy và nghiên cứu khoa học giáo dục tại các địa phương, cơ sở giáo dục;

- Một bộ phận giáo viên và CBQL giáo dục còn bộc lộ những hạn chế về năng lực và động lực đổi mới.

- Chế độ, chính sách đãi ngộ đối với đội ngũ nhà giáo chưa thu hút được nguồn nhân lực chất lượng cao vào ngành;

- Điều kiện làm việc và chế độ chính sách đãi ngộ chưa tương xứng, chưa tạo động lực cho đội ngũ trong bối cảnh áp lực công việc ngày càng cao, chưa bảo đảm bình đẳng giữa khu vực công và tư.

ii) Đối với đội ngũ cán bộ quản lý:

- Đội ngũ cán bộ quản lý cơ sở giáo dục cũng như cán bộ quản lý giáo dục cấp phòng, sở hầu hết đều từ giáo viên chuyển sang làm công tác quản lý nên kiến thức, kỹ năng quản lý nhà nước và quản trị trường học còn hạn chế;

- Việc chưa được hưởng phụ cấp thâm niên, phụ cấp ưu đãi của nhà giáo khi được điều chuyển sang làm công tác quản lý giáo dục ở các cơ quan quản lý giáo dục các cấp ảnh hưởng đến thu nhập, từ đó ảnh hưởng đến kết quả của công tác quản lý, chỉ đạo, điều hành các hoạt động giáo dục và khó thu hút được giáo viên giỏi về công tác tại các cơ quan quản lý giáo dục.

iii) Đối với đội ngũ nhân viên:

- Nhiều nhân viên hiện đang công tác trong các cơ sở giáo dục có vị trí việc làm nhưng chưa có tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp dẫn đến việc bổ nhiệm vào hạng và xếp lương còn bất cập;

- Các chương trình bồi dưỡng nhân viên chưa được xây dựng bài bản nên công tác bồi dưỡng, nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ nhân viên còn hạn chế;

- Chế độ, chính sách đãi ngộ đối với đội ngũ nhân viên chưa được quan tâm đúng mức, chưa tạo cho đội ngũ yên tâm công tác và tâm huyết với nghề.

II. HỆ THỐNG VĂN BẢN QUY PHẠM PHÁP LUẬT VỀ ĐỘI NGŨ NHÀ GIÁO

1. Hệ thống văn bản quy phạm pháp luật hiện hành liên quan đến đội ngũ nhà giáo

Hiến pháp năm 2013 của nước CHXHCN Việt Nam đã xác định: "*Phát triển giáo dục là quốc sách hàng đầu nhằm nâng cao dân trí, phát triển nguồn nhân lực, bồi dưỡng nhân tài*" (Điều 61). Trong đó, yếu tố quyết định chất lượng giáo dục là đội ngũ nhà giáo.

Theo kết quả rà soát, thống kê của Bộ GDĐT, trong giai đoạn 2010-2021, các cơ quan có thẩm quyền các cấp đã ban hành gần 200 văn bản quy định trực tiếp hoặc liên quan đến đội ngũ nhà giáo, cụ thể như sau:

Về văn bản Luật, có 04 Luật trực tiếp quy định các vấn đề về nhà giáo, bao gồm: Luật Giáo dục năm 2019, Luật Giáo dục đại học (năm 2012 và sửa đổi năm 2018), Luật Giáo dục nghề nghiệp năm 2014.

Bên cạnh đó, hoạt động nghề nghiệp của nhà giáo cũng chịu sự chi phối của một số Luật, bao gồm: Luật Viên chức năm 2010, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật cán bộ, công chức và Luật Viên chức năm 2018; Luật tổ chức Chính phủ năm 2015; Luật tổ chức chính quyền địa phương năm 2015; Luật Tổ chức chính phủ và Luật Tổ chức chính quyền địa phương sửa đổi 2019; Luật công đoàn năm 2012; Luật bảo hiểm xã hội năm 2014; Bộ Luật lao động năm 2019, Luật người khuyết tật năm 2010; Luật thể dục, thể thao năm 2006; Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật thể dục, thể thao năm 2018...

Chính phủ và các Bộ, ngành đã ban hành hơn 100 văn bản dưới Luật quy định chi tiết và hướng dẫn thực hiện các Luật nêu trên.

2. Đánh giá kết quả đạt được, tồn tại, hạn chế và nguyên nhân trong việc ban hành văn bản quy phạm pháp luật hiện hành đối với đội ngũ nhà giáo

a) Kết quả đạt được

Hệ thống văn bản quy phạm pháp luật hiện hành đối với đội ngũ nhà giáo được các cơ quan quản lý nhà nước có thẩm quyền ban hành cơ bản đầy đủ về việc điều chỉnh các nội dung đối với đội ngũ nhà giáo (như: quyền, nghĩa vụ của nhà giáo; các chế độ chính sách trong các hoạt động quản lý giáo dục và dạy học...). Nhà nước đã rất quan tâm, coi trọng việc quản lý, phát triển đội ngũ nhà giáo, đã thể chế hóa các nội dung này tại nhiều văn bản khác nhau (thống kê tại phụ lục 1). Trong đó, nội dung điều chỉnh tập trung vào một số Luật như: Luật giáo dục, Luật giáo dục đại học, Luật giáo dục nghề nghiệp, Luật cán bộ công chức, Luật viên chức...

Hệ thống các văn bản, quy định hiện hành về nhà giáo cơ bản đã thể hiện được sự quan tâm của Đảng và nhà nước đối với sự nghiệp giáo dục và đào tạo nói chung, đội ngũ nhà giáo nói riêng, là yếu tố quan trọng động viên, khích lệ được đội ngũ nhà giáo, đặc biệt là nhà giáo đang công tác tại các trường chuyên biệt, các cơ sở giáo dục thuộc địa bàn có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn yên tâm công tác, tận tụy với nghề, khắc phục khó khăn, hoàn thành tốt nhiệm vụ.

b) Tồn tại, hạn chế

Các "quy định cụ thể để quản lý, phát triển đội ngũ về nhà giáo được ban hành tương đối đầy đủ, song chưa bảo đảm được tính hệ thống, đồng bộ, toàn diện. Số lượng văn bản liên quan được ban hành lớn, đa dạng về loại hình, do nhiều chủ thể ban hành vào những thời điểm khác nhau nên có tình trạng chồng chéo trong quy định, khó áp dụng trong thực tiễn"¹. Cụ thể:

- Luật Giáo dục mới được ban hành năm 2019 với vai trò là một đạo luật mang tính chất luật khung, quy định những vấn đề cơ bản về giáo dục. Do đó, những vấn đề về nhà giáo mới chỉ được đề cập đến một cách khái quát và chung nhất tại Luật Giáo dục năm 2019. Luật Giáo dục chưa bao quát hết các vấn đề quan trọng cần điều chỉnh thể hiện lao động đặc thù của nhà giáo và vấn đề quản lý nhà nước về nhà giáo. Có thể nêu ra một số vấn đề về nhà giáo cần tiếp tục được điều chỉnh bằng 01 luật toàn diện, cụ thể hơn:

+ Một số vấn đề đối với nhà giáo như: vị thế, vai trò, quyền của nhà giáo, đạo đức nghề nghiệp; bảo vệ đạo đức, nhân phẩm của nhà giáo chưa được quy định cụ thể; chưa có văn bản xác định được đặc thù của nghề giáo; Vấn đề xác định vị trí pháp lý đầy đủ, tường minh về nhà giáo gắn với các đặc điểm lao động nghề nghiệp có nhiều yếu tố khác.

+ Một số vấn đề như: quy hoạch đội ngũ nhà giáo; chế độ tuyển dụng và sử dụng nhà giáo; quy hoạch phát triển đội ngũ nhà giáo; quyền của nhà giáo trong bối cảnh phân cấp và giao quyền tự chủ cho các cơ sở giáo dục; tiền lương của nhà

¹ Kết luận phiên giải trình "Việc thực hiện chính sách, pháp luật đối với giáo viên mầm non, phổ thông và vấn đề dạy học trong bối cảnh Covid-19" của Ủy ban Văn hóa, Giáo dục.

giáo; huy động các lực lượng xã hội có khả năng tham gia giảng dạy, giáo dục...chưa phù hợp với đặc điểm, tính chất lao động của nhà giáo.

+ Vấn đề quản lý nhà nước về nhà giáo trong các cơ sở giáo dục ngoài công lập, những nhà giáo là người nước ngoài tham gia các hoạt động giáo dục tại Việt Nam: Luật Viên chức chỉ điều chỉnh đối với những nhà giáo trong cơ sở giáo dục công lập. Trong khi thực tế hiện nay có một số lượng không nhỏ (khoảng hơn một trăm nghìn nhà giáo) đang thực hiện các nhiệm vụ dạy học và giáo dục ở các cơ sở giáo dục ngoài công lập. Và trong xu thế, chủ trương đẩy mạnh xã hội hóa dịch vụ sự nghiệp công đối với lĩnh vực giáo dục, đào tạo² thì số lượng này dự báo sẽ tăng lên nhiều lần.

+ Quyền được tham gia giảng dạy ở nước ngoài; Vấn đề công nhận giáo viên là người nước ngoài giảng dạy tại Việt Nam.

- Các quy định của pháp luật hiện hành về nhà giáo do nhiều cơ quan ban hành nên còn thiếu tính đồng bộ, thống nhất và khó áp dụng trong thực tiễn. Ví dụ:

+ Luật thể dục, thể thao quy định về quyền và nghĩa vụ của của giáo viên, giảng viên thể dục thể thao với tư cách là một nhóm giáo viên đặc thù song gần như độc lập với Luật Giáo dục.

+ Luật Giáo dục nghề nghiệp bên cạnh việc dẫn chiếu Luật Giáo dục cũng có một số quy định riêng về chính sách không dựa trên khung chung về giáo viên của Luật giáo dục.

+ Khoản 2 Điều 60 Luật Giáo dục năm 2019 quy định về quyền "tham gia tuyển dụng nhà giáo, người lao động trong trường công lập" của các cơ sở giáo dục nhằm tăng quyền tự chủ cho cơ sở giáo dục nhưng rất khó thực hiện (nhất là đối với các cơ sở giáo dục cấp học mầm non, phổ thông) do chưa đủ cơ chế cụ thể. Bên cạnh đó, thẩm quyền về tuyển dụng, điều tiết giáo viên theo phân cấp tại các địa phương còn một số hạn chế, bất cập nhất định.

- Hệ thống pháp luật về nhà giáo hiện hành chưa hoàn toàn phù hợp với tính chất nghề nghiệp của nhà giáo, nhất là hệ thống pháp luật chung về viên chức. Nếu coi nhà giáo là nguồn nhân lực đặc biệt của đất nước, là "nhân lực của nhân lực" thì điều kiện làm việc của nhà giáo cần có sự sáng tạo, chính sách tiền lương, các chế độ đãi ngộ, tôn vinh, khen thưởng đối với nhà giáo cũng cần có các quy định riêng, tương xứng với vị thế và đặc thù lao động của nhà giáo. So với nhiều ngành khác, hoạt động giáo dục, giáo dưỡng của nhà giáo trong ngành giáo dục và đào tạo có những đặc điểm đặc trưng như sau:

Thứ nhất, giáo dục đào tạo CON NGƯỜI, tạo nguồn nhân lực cho đất nước. Lao động sự phạm của nhà giáo là lao động đặc biệt, từ đối tượng, công cụ, qui trình cho đến sản phẩm đều do con người thực hiện và trực tiếp tác động đến con người.

Thứ hai, tính hệ thống liên hoàn, liên thông trong quá trình giáo dục và đào

² Kết luận số 28-KL/TW ngày 21/02/2022 của Bộ Chính trị về tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức.



tạo: về nội dung, chương trình giáo dục giữa các cấp học, bậc học; về giáo dục nhân cách, kiến thức và văn hóa và chất lượng giáo dục phải thực hiện thường xuyên, liên tục đối với học sinh ở các cấp học, bậc học (đầu ra của bậc học, cấp học này là đầu vào của bậc hoặc cấp học cao hơn).

Thứ ba, tính thống nhất cao trong phạm vi toàn quốc: về kế hoạch giảng dạy, học tập và thi cử; về chuyên môn, nghiệp vụ của nhà giáo; về chế độ, chính sách đối với nhà giáo và người học; (nội dung, chương trình, kế hoạch, sách giáo khoa, kiểm tra, đánh giá, thi cử, thời lượng từng tiết học... đặc biệt đối với các cấp học mầm non, phổ thông);

Thứ tư, tính kế hoạch hóa công việc, hoạt động giáo dục, giáo dưỡng thể hiện từ kế hoạch biên chế năm học, học kỳ, từng tiết học, môn học cụ thể, thời lượng, số thời gian thực hiện, định kỳ kiểm tra, đánh giá...

Thứ năm, tính đặc trưng của sản phẩm giáo dục được tạo ra bởi tập thể đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên của nhiều bộ môn vì vậy đòi hỏi quản lý thống nhất các trường học và đội ngũ nhà giáo trong toàn ngành.

Thứ sáu, hoạt động giáo dục, giáo dưỡng của một năm học được triển khai không theo năm dương lịch mà trải ra cả 02 năm hành chính, bắt đầu năm học từ giữa tháng 8 năm học trước và kết thúc vào khoảng tháng 6, tháng 7 của năm sau; áp lực công việc của hoạt động giáo dục, giáo dưỡng rất cao (từ học sinh, từ phụ huynh học sinh, từ xã hội, từ yêu cầu của cấp quản lý giáo dục, từ yêu cầu của nội dung chương trình dạy và yêu cầu đổi mới giáo dục...) nhất là đối với nhà giáo công tác ở cấp học mầm non, tiểu học trung học cơ sở.

- Trong bối cảnh xã hội hiện nay, nhiều vấn đề của thực tiễn đã thay đổi như: yêu cầu phát triển và yêu cầu quản lý giáo dục trong chuyên đổi số; bối cảnh xã hội hóa, dân chủ hóa và xây dựng xã hội học tập... nhưng chưa được phản ánh trong hệ thống quy định của pháp luật về nhà giáo.

Những bất cập nêu trên trong hệ thống pháp luật hiện hành về nhà giáo đã tác động không nhỏ đến quá trình xây dựng và phát triển, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo hiện nay. Do đó, những vấn đề về nhà giáo cần được điều chỉnh bằng một Bộ luật để bảo đảm tính hệ thống, đồng bộ, toàn diện.

III. THI HÀNH PHÁP LUẬT VÀ THỰC TRẠNG QUAN HỆ XÃ HỘI LIÊN QUAN ĐẾN ĐỐI VỚI ĐỘI NGŨ NHÀ GIÁO

1. Về định danh, vị thế, vai trò của nhà giáo

1.1. Thực trạng

a) Về định danh nhà giáo

Theo quy định của pháp luật hiện hành, nhà giáo là tên gọi chung để chỉ những người làm nhiệm vụ giảng dạy, giáo dục trong cơ sở giáo dục; nhà giáo bao gồm cả giáo viên, giảng viên. Trước ngày 01/7/2020, thực hiện theo Luật giáo dục 2005, việc xác định, phân biệt đối tượng nào là giáo viên hay là giảng viên sẽ dựa vào việc đối tượng đó giảng dạy ở cấp học nào. Từ ngày 01/7/2020, thực hiện theo Luật giáo dục 2019, việc xác định, phân biệt ai là giáo viên, giảng viên có sự thay

đôi đó là: việc xác định ai được gọi là giảng viên sẽ dựa vào việc người đó giảng dạy trình độ gì chứ không phải giảng dạy ở đâu.

Cùng với đó, nhà giáo cũng là viên chức, cụ thể là viên chức chuyên ngành giáo dục, đào tạo, do Bộ GDĐT quản lý³.

Bên cạnh đó, trong hệ thống giáo dục quốc dân hiện nay còn có một lực lượng rất quan trọng, là đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục các cấp. Trong Luật Giáo dục năm 2019, thuật ngữ "cán bộ quản lý giáo dục" được nhắc đến nhiều lần nhưng không có một định nghĩa tường minh⁴. Tương tự như vậy, trong Luật Giáo dục nghề nghiệp năm 2014, thuật ngữ "cán bộ quản lý giáo dục" được nhắc đến rất nhiều lần⁵ nhưng không có một định nghĩa cụ thể nào về đối tượng này.

b) Về vị thế, vai trò của nhà giáo

Hiến pháp năm 1992 (sửa đổi, bổ sung năm 2001) xác định mục tiêu của chính sách giáo dục là: *"Nhà nước và xã hội phát triển giáo dục nhằm nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài. Mục tiêu của giáo dục là hình thành và bồi dưỡng nhân cách, phẩm chất và năng lực của công dân; đào tạo những người lao động có nghề, năng động và sáng tạo, có niềm tự hào dân tộc, có đạo đức, có ý chí vươn lên góp phần làm cho dân giàu nước mạnh, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc"* (Điều 35).

Hiến pháp năm 2013 tiếp tục khẳng định đường lối: *"Phát triển giáo dục là quốc sách hàng đầu nhằm nâng cao dân trí, phát triển nguồn nhân lực, bồi dưỡng nhân tài"* (khoản 1 Điều 61);

"Nhà nước ưu tiên đầu tư và thu hút các nguồn đầu tư khác cho giáo dục; chăm lo giáo dục mầm non; bảo đảm giáo dục tiêu học là bắt buộc, nhà nước không thu học phí; từng bước phổ cập giáo dục trung học; phát triển giáo dục đại học, giáo dục nghề nghiệp; thực hiện chính sách học bổng, học phí hợp lý" (khoản 2 Điều 61).

Chính sách giáo dục thể hiện trong Hiến pháp năm 2013 cũng là một phần của chính sách xã hội nhất quán của Đảng và Nhà nước ta từ khi thành lập nước Việt Nam dân chủ cộng hòa đến nay, vì vậy Hiến pháp năm 2013 đã kế thừa quy định của Hiến pháp năm 1992 và tiếp tục xác định:

"Nhà nước ưu tiên phát triển giáo dục ở miền núi, hải đảo, vùng đồng bào dân tộc thiểu số và vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn; ưu tiên sử dụng, phát triển nhân tài, tạo điều kiện để người khuyết tật và người nghèo được học văn hóa và học nghề" (khoản 3 Điều 61).

Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng đã khẳng định định hướng phát triển đất nước giai đoạn 2021 - 2030: *(3) Tạo đột phá trong đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, thu hút và trọng dụng nhân tài. Thúc đẩy nghiên cứu, chuyển giao, ứng dụng mạnh mẽ thành tựu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư vào mọi lĩnh*

³ Điều 63 Nghị định số 115/2020/NĐ-CP.

⁴ Tại các Điều 18, Điều 25, Điều 27, Điều 31, Điều 32, Điều 47, Điều 50, Điều 51, Điều 74, Điều 78, Điều 104.

⁵ Tại các Điều 8, Điều 19, Điều 26, Điều 47, Điều 71, Điều 73.

vực của đời sống xã hội, chú trọng một số ngành, lĩnh vực trọng điểm, có tiềm năng, lợi thế để làm động lực cho tăng trưởng theo tinh thần bắt kịp, tiến cùng và vượt lên ở một số lĩnh vực so với khu vực và thế giới. Trong đó, "phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao; ưu tiên phát triển nguồn nhân lực cho công tác lãnh đạo, quản lý và các lĩnh vực then chốt trên cơ sở nâng cao, tạo bước chuyển biến mạnh mẽ, toàn diện, cơ bản về chất lượng giáo dục, đào tạo gắn với cơ chế tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ nhân tài, đẩy mạnh nghiên cứu, chuyển giao, ứng dụng và phát triển mạnh khoa học - công nghệ, đổi mới sáng tạo; khơi dậy khát vọng phát triển đất nước phồn vinh, hạnh phúc, phát huy giá trị văn hoá, sức mạnh con người Việt Nam, tinh thần đoàn kết, tự hào dân tộc trong sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc" là một trong các đột phá chiến lược đã được Đảng xác định.

Luật Giáo dục năm 2019 khẳng định vai trò của nhà giáo: "Nhà giáo có vai trò quyết định trong việc bảo đảm chất lượng giáo dục, có vị thế quan trọng trong xã hội, được xã hội tôn vinh" (khoản 2 Điều 66).

Các quan điểm chỉ đạo, định hướng của Đảng nêu trên là các căn cứ chính trị quan trọng, cần được luật hóa để khẳng định vị thế, vai trò của nhà giáo. Theo đó, chính sách quản lý nhà nước đối với đội ngũ nhà giáo là hệ thống chính sách không chỉ trong hệ thống chính sách giáo dục mà là chính sách phát triển nói chung.

1.2. Vương mắc, bất cập

Thứ nhất, chưa có định danh đầy đủ, nhất quán về nhà giáo; chưa có định danh cụ thể về đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục dẫn đến khó thực hiện chế độ, chính sách hoặc gây ra sự bất công bằng giữa nhà giáo đang trực tiếp giảng dạy với những nhà giáo đã có thời gian giảng dạy nhất định nhưng được điều động, bổ nhiệm làm cán bộ quản lý giáo dục.

Thứ hai, nhà giáo đồng thời là viên chức nhà nước nên vừa phải tuân thủ các quy định về tuyển dụng, sử dụng, quản lý viên chức nói chung, vừa phải tuân thủ các quy định của ngành Giáo dục, dẫn đến sự chông chéo nhất định trong chế độ, chính sách. Trong khi đó, do những nhà giáo làm việc trong các cơ sở giáo dục ngoài công lập không phải là viên chức nên cơ bản không chịu sự chế tài của Luật viên chức. Điều đó dẫn đến tình trạng bất công bằng giữa nhà giáo trong công lập và ngoài công lập, cùng là nhà giáo với các nhiệm vụ giống nhau nhưng nhà giáo trong công lập thì chịu nhiều chế tài quản lý chặt chẽ hơn nhà giáo ngoài công lập.

Thứ ba, thực tế, đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục có số lượng tương đối lớn, giữ vai trò quan trọng trong các hoạt động giáo dục, có phạm vi hoạt động phủ khắp từ cơ sở giáo dục đến cơ quan quản lý giáo dục từ cấp trung ương đến địa phương. Bên cạnh đó, do thực tế đặc thù hoạt động của ngành Giáo dục cũng như các quy định hiện hành về bổ nhiệm cán bộ quản lý giáo dục nên phần lớn cán bộ quản lý giáo dục được bổ nhiệm từ nhà giáo. Tuy nhiên, việc chưa có định nghĩa tường minh đối với nhóm đối tượng này gây nên nhiều vướng mắc, bất cập trong thực hiện chế độ, chính sách.

Thứ tư, thực trạng qui định pháp luật về nhà giáo để thể hiện vị thế cao của

nhà giáo và nghề dạy học mới đạt ở mức độ trung bình⁶, chưa tương xứng với đặc thù nghề nghiệp và lao động của nhà giáo, điều này thể hiện qua các chính sách về lương, phụ cấp, thu nhập, thu hút vào nghề, vị trí việc làm của nhà giáo. Bởi vì, vị thế của nhà giáo không phải chỉ do xã hội “ban tặng” hay do pháp luật quy định. Vị thế nhà giáo phải do nhà giáo góp phần tạo nên bởi nhà giáo đáp ứng được sự kỳ vọng thông qua cam kết (được luật hóa), được xã hội “tôn vinh” và pháp luật công nhận.

2. Về tuyển sinh, đào tạo để trở thành nhà giáo

2.1. Thực trạng

Cho đến thời điểm hiện nay, các chính sách, pháp luật về tuyển sinh, đào tạo để trở thành nhà giáo đã được ban hành tương đối đầy đủ, từ quy chế tuyển sinh, đào tạo, chỉ tiêu, quy trình tuyển sinh, quy định về kiến tập, thực tập trong thời gian đào tạo cũng như việc quy hoạch mạng lưới các cơ sở giáo dục đào tạo nhà giáo.

Về cơ bản, hệ thống đào tạo GV mầm non và phổ thông được củng cố và hoàn thiện. Cơ cấu mạng lưới cơ sở đào tạo GV, nhất là cơ cấu theo địa bàn lãnh thổ (mỗi tỉnh/thành phố có ít nhất 01 cơ sở đào tạo GV) và phương thức đào tạo GV truyền thống (đào tạo song song) đã góp phần quan trọng trong việc cung cấp nguồn giáo viên mầm non và phổ thông cho các cơ sở giáo dục.

Nội dung và phương pháp đào tạo, bồi dưỡng GV được đổi mới căn bản và toàn diện. Bộ GDĐT đã chỉ đạo các địa phương tiến hành xây dựng quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo và cán bộ QLGD đáp ứng yêu cầu thực tiễn trong giai đoạn hiện nay và phù hợp với tình hình thực tế tại địa phương.

Bên cạnh đó, Nhà nước còn có các chính sách ưu tiên, chính sách học phí, học bổng đối với đào tạo sư phạm được quy định ở một số văn bản, bao gồm: Luật Giáo dục năm 2019 quy định chính sách hỗ trợ tiền đóng học phí và chi phí sinh hoạt đối với học sinh, sinh viên sư phạm (Điều 85); Nghị định số 86/2015/NĐ-CP ngày 02/10/2015 quy định sinh viên sư phạm thuộc đối tượng không phải đóng học phí tại các cơ sở giáo dục công lập; Nghị định số 116/2020/NĐ-CP ngày 25/9/2020 quy định về chính sách hỗ trợ tiền đóng học phí, chi phí sinh hoạt đối với sinh viên sư phạm. quy định mức hỗ trợ đối với các sinh viên sư phạm gồm phần học phí được nhà nước hỗ trợ tiền đóng bằng mức thu học phí của cơ sở đào tạo nơi theo học; ngoài ra được nhà nước hỗ trợ 3,63 triệu đồng/tháng để chi trả chi phí sinh hoạt trong thời gian học tập tại trường. Theo đó, cho đến nay, sinh viên sư phạm sẽ không được miễn học phí mà chuyển sang nhận sự hỗ trợ của nhà nước phần đóng học phí này.

2.2. Vướng mắc, bất cập

Thứ nhất, chính sách hỗ trợ trong đào tạo sinh viên sư phạm vẫn còn tồn tại bất cập dẫn đến việc sử dụng ngân sách chưa đảm bảo hiệu quả vì một bộ phận sinh viên sư phạm ra trường không làm đúng ngành; nguồn lực đầu tư còn chưa đáp ứng

⁶ Kết quả nghiên cứu của Đề tài "Nghiên cứu cơ sở lý luận và thực tiễn xây dựng Luật Nhà giáo" - Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam.

nhu cầu; một góc độ nào đó tạo ra gây mất công bằng với các ngành học khác;

Thứ hai, các chính sách đãi ngộ trong đào tạo sư phạm chưa đủ hấp dẫn nên chưa thu hút được sinh viên khá giỏi vào ngành sư phạm; tỷ lệ sinh viên là nam giới học sư phạm còn ít, nhất là ở các bậc học thấp, do đó số lượng nhà giáo là nam giới thấp hơn rất nhiều so với số nhà giáo nữ.

Thứ ba, chính sách tuyển dụng và các ưu tiên, đặc cách trong tuyển dụng giáo viên chưa có quy định riêng vì việc tuyển dụng giáo viên thực hiện theo quy định chung với tuyển dụng viên chức nên cơ bản sẽ không đồng bộ với chính sách thu hút trong đào tạo sư phạm.

Thứ tư, mặc dù đã có định hướng, quy định cụ thể về phát triển chương trình đào tạo giáo viên phù hợp yêu cầu đổi mới, tuy nhiên, một số cơ sở GD gặp không ít khó khăn về đội ngũ giáo viên, cơ sở vật chất để thực hiện triển khai đồng bộ. Chương trình đào tạo còn chậm đổi mới, chuẩn đầu ra chưa sát thực tế và yêu cầu về năng lực nghề nghiệp giáo viên và yêu cầu phát triển giáo dục ở từng cấp học, địa phương, vùng, miền; nhiều cơ sở đào tạo giáo viên chưa xây dựng được mạng lưới trường thực hành sư phạm theo qui định.

Thứ năm, chưa có một khung chính sách đồng bộ để tạo sự nhất quán trong tuyển sinh, đào tạo cùng các chương trình hỗ trợ liên quan đến mọi khía cạnh trong suốt quá trình công tác của nhà giáo.

3. Việc tuyển dụng, bổ nhiệm vào các chức danh nghề nghiệp

3.1. Thực trạng

Từ năm 2010, khi Luật Viên chức có hiệu lực, việc tuyển dụng viên chức (trong đó có giáo viên, giảng viên) được thực hiện theo quy định của Luật Viên chức, Nghị định của Chính phủ và các Thông tư hướng dẫn của Bộ Nội vụ. Theo đó, các quy định về điều kiện, tiêu chuẩn, nội dung, hình thức, quy trình tuyển dụng nhà giáo được thực hiện thống nhất theo các quy định nêu trên, Bộ GDĐT không có hướng dẫn riêng về việc tuyển dụng giáo viên. Trách nhiệm và thẩm quyền của các cơ quan có liên quan đến công tác tuyển dụng nhà giáo được Chính phủ quy định bao gồm Bộ Nội vụ (cơ quan đầu mối hướng dẫn về công tác tuyển dụng viên chức), các Bộ quản lý viên chức chuyên ngành (quy định tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp làm căn cứ tuyển dụng) và Chủ tịch Ủy ban nhân dân các tỉnh/thành phố trực thuộc Trung ương; người đứng đầu các cơ sở giáo dục đại học, cơ sở giáo dục nghề nghiệp (chịu trách nhiệm chỉ đạo, tổ chức việc tuyển dụng viên chức theo quy định).

Trên cơ sở đó, việc tuyển dụng giảng viên trong các cơ sở giáo dục đại học, cơ sở giáo dục nghề nghiệp được thực hiện theo các quy định hiện hành của pháp luật về tuyển dụng viên chức và cơ bản không gặp nhiều khó khăn, vướng mắc do cơ chế tự chủ và sự phân cấp quản lý nên các cơ sở giáo dục sử dụng giảng viên cũng là cơ quan trực tiếp thực hiện việc tuyển dụng. Một số cơ sở giáo dục đại học khối ngành sức khỏe còn khó khăn trong việc xác định vị trí việc làm và nhóm chức danh nghề nghiệp làm cơ sở để tuyển dụng giảng viên. Đối với những trường đại học công lập tự chủ tài chính và đầu tư, nhà trường được quyết định số lượng, cơ cấu lao động, vị trí việc

làm, tuyển dụng, quản lý, sử dụng, phát triển đội ngũ giảng viên, viên chức trên cơ sở quy chế và chủ trương được Hội đồng trường thông qua, phù hợp với yêu cầu phát triển của Trường; ký kết hợp đồng làm việc, quản lý, sử dụng và chấm dứt theo hợp đồng quy định của pháp luật. trên cơ sở Đề án Vị trí việc làm đã được cấp có thẩm quyền phê duyệt, Nhà trường tự xây dựng, phê duyệt và triển khai thực hiện Đề án tuyển dụng giảng viên, viên chức hàng năm theo quy định của pháp luật về viên chức.

Việc tuyển dụng giáo viên các cấp học mầm non, phổ thông ở các địa phương thực hiện theo phân cấp quản lý nhà nước về tổ chức bộ máy và quản lý nhân theo quy định của địa phương nên có sự khác nhau. Cụ thể: có địa phương giao cho Sở Nội vụ chủ trì công tác tuyển dụng, bổ nhiệm nhà giáo ở tất cả các cấp học. Có địa phương giao cho Sở Giáo dục và Đào tạo chủ trì công tác tuyển dụng, bổ nhiệm nhà giáo ở tất cả các cấp học. Có địa phương giao cho Sở Giáo dục và Đào tạo được giao đầu mỗi công tác tuyển dụng, bổ nhiệm vào chức danh nghề nghiệp nhà giáo đối với cấp học THPT thuộc thẩm quyền quản lý trực tiếp; Ủy ban nhân dân các huyện, thành phố được giao đầu mỗi tuyển dụng, bổ nhiệm vào chức danh nghề nghiệp nhà giáo đối với các cấp học mầm non, tiểu học, trung học cơ sở.

Bên cạnh đó, Bộ GDĐT cũng thường xuyên hướng dẫn, chỉ đạo các địa phương rà soát công tác quản lý biên chế, tuyển dụng, sử dụng, đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý giáo dục⁷ để thực hiện tốt các quy định về công tác tuyển dụng, sử dụng, đánh giá, tinh giản biên chế ngành Giáo dục và khắc phục tình trạng thừa, thiếu giáo viên, nhất là các tỉnh miền núi; bảo đảm nguyên tắc “có học sinh thì phải có giáo viên đứng lớp”, ưu tiên bảo đảm giáo viên thực hiện Chương trình GDPT 2018; Phối hợp với Bộ Nội vụ trình các cấp có thẩm quyền xem xét bổ sung biên chế giáo viên theo lộ trình đến năm 2026. Đến nay, Bộ Chính trị đã quyết định bổ sung 65.980 biên chế giáo viên bổ sung cho các địa phương cả giai đoạn 2022 - 2026⁸.

Một số Sở GDĐT đã tích cực tham mưu với Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố ban hành chính sách tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ và thu hút của địa phương⁹, giải quyết cơ bản tình trạng thừa thiếu GV cục bộ, đảm bảo thực hiện đúng tỉ lệ GV /lớp và có đủ GV thực hiện phổ cập GD mầm non cho trẻ em 5 tuổi (đối với các địa phương đã đạt chuẩn phổ cập GD mầm non cho trẻ em 5 tuổi), dạy học 2 buổi/ngày đối với tiểu học, tỷ lệ GV mầm non được tuyển dụng và hưởng các chế độ về lương theo thang bảng lương, được đóng bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội tăng. Tập trung đáp ứng yêu cầu cơ bản về GV tiếng Anh cấp tiểu học để triển khai chương trình Tiếng Anh 10 năm.

⁷Kế hoạch số 332/KH-BGDĐT ngày 25/3/2022 về việc rà soát công tác quản lý biên chế, tuyển dụng, sử dụng, đội ngũ giáo viên, CBQL giáo dục.

⁸ Quyết định số 71-QĐ/TW của Bộ Chính trị về tổng biên chế của hệ thống chính trị giai đoạn 2022 - 2026.

⁹ Chính sách thu hút đối với CBQL và GV mầm non về công tác ở những địa bàn khó khăn đặc thù của tỉnh (Bạc Liêu, Trà Vinh); chế độ đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức và thu hút cán bộ trình độ cao (Hà Tĩnh, Lào Cai); chế độ hỗ trợ luân chuyển, điều động, biệt phái đối với cán bộ, công chức, viên chức (Long An); chính sách đào tạo và thu hút đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức có trình độ sau đại học (Tiền Giang, Hậu Giang); ưu tiên sắp xếp nhà công vụ cho giáo viên ở xa đến công tác (Đồng Tháp), hỗ trợ cho giáo viên tham gia giảng dạy chương trình nâng cao cấp trung học cơ sở (Bà Rịa - Vũng Tàu); ban hành các chính sách đãi ngộ nhân lực có trình độ cao và phụ cấp cho người tham gia đào tạo sau đại học, người công tác tại vùng có điều kiện kinh tế - xã hội khó khăn; nhân viên trường học và thực hiện luân chuyển giáo viên (TP Hồ Chí Minh, Quảng Ninh)...

Theo Luật Viên chức và Nghị định số 115/2020/NĐ-CP của Chính phủ, thẩm quyền tuyển dụng viên chức được giao cho người đứng đầu đơn vị sự nghiệp hoặc cơ quan có thẩm quyền quản lý đơn vị sự nghiệp tuyển dụng. Theo quy định, hiện nay hằng năm các cơ quan, đơn vị thành lập rất nhiều các Hội đồng tuyển dụng viên chức, nhiều hội đồng tuyển dụng 01 hoặc 02 chỉ tiêu; đặc biệt ngành giáo dục và đào tạo có phạm vi tuyển dụng tại tất cả các huyện, thành phố trên toàn tỉnh, số lượng chỉ tiêu tuyển dụng lớn, yêu cầu về trình độ chuyên môn tuyển dụng như nhau nhưng hiện nay các huyện, thành phố đều thực hiện tuyển dụng riêng lẻ, gây lãng phí về thời gian, nhân lực, ngân sách nhà nước, trong khi chất lượng tuyển dụng khó đảm bảo đồng đều (có trường hợp điểm đỗ của thí sinh ở huyện này thấp hơn điểm của thí sinh không đỗ ở huyện khác).

3.2. Vương mắc, bất cập

Thứ nhất, đối với các cơ sở giáo dục đại học, việc xác định số lượng người làm việc tương ứng với vị trí việc làm chuyên môn, nghiệp vụ còn khó khăn. Về cơ bản vị trí việc làm chuyên môn, nghiệp vụ thường là vị trí việc làm do nhiều người đảm nhiệm. Vì vậy, để xác định số lượng người làm việc phù hợp, tương ứng với vị trí việc làm còn khó khăn cho các cơ sở giáo dục khối ngành sức khỏe. Việc tuyển dụng đối với các vị trí là giảng viên của các bộ môn cơ sở, cơ bản trong các cơ sở đào tạo khối ngành sức khỏe còn gặp nhiều khó khăn, hiện chưa có chính sách, cơ chế đặc thù để thu hút đối tượng tuyển dụng.

Thứ hai, cơ cấu đội ngũ giáo viên mầm non, phổ thông còn mất cân đối; "Vấn đề thừa, thiếu cục bộ giáo viên mầm non, phổ thông diễn tại nhiều địa phương, trong từng cơ sở giáo dục, trong từng cấp học, môn học vẫn chưa được giải quyết triệt để; cơ bản đã đủ và thừa giáo viên trung học cơ sở, giáo viên trung học phổ thông, thiếu giáo viên ở cấp mầm non, tiểu học tại địa bàn thành thị và khu công nghiệp và vùng miền núi, vùng sâu, vùng xa. Áp lực về việc quy mô, số lượng học sinh không ngừng gia tăng trong khi biên chế không được bổ sung kịp thời; một số đơn vị xảy ra tình trạng quá tải, học sinh phải dồn ghép lớp do thiếu biên chế đặc biệt đối với 02 cấp/bậc học là mầm non và tiểu học. Nhiều địa phương không đảm bảo tỷ lệ giáo viên/lớp theo quy định của Bộ GDĐT. Đặc biệt, thiếu một số lượng lớn giáo viên để đáp ứng yêu cầu triển khai Chương trình giáo dục phổ thông năm 2018".

Thứ ba, việc thực hiện, tuyển dụng, bố trí, điều động giáo viên tại các địa phương, cơ sở giáo dục còn nhiều vương mắc, bất cập; "Việc bỏ biên chế suốt đời đối với giáo viên và thực hiện cơ chế tuyển dụng giáo viên như những viên chức thông thường đã và đang bộc lộ một số hạn chế: tuyển dụng đúng quy trình nhưng chú trọng đến kiến thức quản lý nhà nước nhiều hơn kỹ năng nghiệp vụ; khó tuyển được người giỏi vào ngành; chuyển biên chế suốt đời của giáo viên sang chế độ làm việc theo hợp đồng, hưởng lương theo vị trí việc làm, nhưng không có quy định đặc thù nên không thực hiện được công tác điều động, biệt phái giáo viên từ vùng có điều kiện kinh tế - xã hội thuận lợi lên vùng có điều kiện kinh tế - xã hội

đặc biệt khó khăn công tác"¹⁰.

Thứ tư, việc thực hiện tinh giản biên chế theo yêu cầu chung gặp nhiều khó khăn đối với ngành giáo dục vì đặc điểm nghề nghiệp của nhà giáo là dạy học và giáo dục theo cấp học, theo môn học. Số lượng biên chế tinh giản trong ngành giáo dục chủ yếu là do giáo viên nghỉ chế độ, chuyển công tác, dẫn tới khó khăn trong bố trí, sắp xếp giáo viên theo định mức, theo chuyên môn đào tạo khi thực hiện yêu cầu tuyển dụng theo quy định mới¹¹.

Thứ năm, việc thi tuyển viên chức ngành giáo dục có nơi không bảo đảm đúng quy định, thậm chí còn có dấu hiệu tiêu cực; vấn đề ký hợp đồng và chấm dứt hợp đồng lao động với hàng loạt giáo viên; vấn đề luân chuyển, bổ nhiệm, miễn nhiệm... đã và đang gây nhiều bức xúc cho các thầy cô giáo và xã hội.

Thứ sáu, do đặc thù của ngành giáo dục, nhất là trong bối cảnh thực hiện Nghị quyết số 19-NQ/TW năm 2017 về tiếp tục đổi mới hệ thống tổ chức và quản lý, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của đơn vị sự nghiệp công lập, trường hợp nhà giáo có sự thay đổi vị trí việc làm từ cấp học này sang cấp học khác hoặc nhà giáo được bổ nhiệm cán bộ quản lý giáo dục (cấp Phòng hoặc cấp Sở) quay trở lại các cơ sở giáo dục tiếp tục công việc giảng dạy hoặc bổ nhiệm làm Hiệu trưởng, Phó hiệu trưởng xuất hiện khá nhiều nhưng gặp nhiều vướng mắc do không có đầy đủ các quy định về quy trình thực hiện và việc xác định, quy đổi các chức danh tương đương cũng như việc bổ nhiệm, xếp lương khi thay đổi vị trí việc làm; đồng thời cùng khó khăn trong việc điều động, biệt phái, lựa chọn nhà giáo có năng lực ở các nhà trường về công tác ở các cơ quan quản lý giáo dục, trong đó cũng không được bảo lưu phụ cấp thâm niên, phụ cấp ưu đãi đối với nhà giáo...

Thứ bảy, do áp lực công việc và chế độ tiền lương của giáo viên mầm non còn thấp nên chưa thu hút người lao động tham gia vào ngành. Công tác tuyển sinh giảm nhiều trong những năm gần đây nên thiếu nguồn đầu vào đối với các cơ sở đào tạo, nhất là đối với giáo viên mầm non. Đối với các bậc học phổ thông, việc tuyển dụng nhà giáo giảng dạy bộ môn Tiếng Anh và Tin học gặp khó khăn vì không đủ nguồn tuyển dụng do người lao động có sự lựa chọn khi tham gia vào các doanh nghiệp, các trung tâm ngoại ngữ, tin học và các ngành nghề khác có điều kiện làm việc tốt và chế độ lương cao hơn so với các cơ sở giáo dục công lập.

Thứ tám, số lượng giáo viên công tác tại các cơ sở ngoài công lập không ổn định và thường có biến động do một số bỏ nghề và hàng năm tham gia tuyển dụng trúng tuyển vào các trường công lập hoặc trúng tuyển vào các ngành khác của cơ quan nhà nước. Do đó các cơ sở giáo dục tư thục lại phải tuyển dụng, đào tạo lại đội ngũ giáo viên mới, gây khó khăn cho công tác dạy và học.

Thứ chín, việc quy định phân cấp tuyển dụng viên chức như trong Luật Viên chức và Nghị định số 115/2020/NĐ-CP của Chính phủ chưa phù hợp, gây khó

¹⁰ Kết luận phiên giải trình "Việc thực hiện chính sách, pháp luật đối với giáo viên mầm non, phổ thông và vấn đề dạy học trong bối cảnh Covid-19" của Ủy ban Văn hóa, Giáo dục.

¹¹ Theo Nghị định số 108/2014/NĐ-CP ngày 20/11/2014 của Chính phủ về chính sách tinh giản biên chế và Nghị định số 113/2018/NĐ-CP ngày 31/8/2018 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 108/2014/NĐ-CP.

khăn cho các địa phương trong việc chủ động chỉ đạo, tổ chức thực hiện tuyển dụng viên chức thống nhất trong cả hệ thống chính trị từ tỉnh đến cơ sở. Ngành Giáo dục không được chủ động tuyển dụng, sử dụng giáo viên gây khó khăn cho công tác quản lý, chỉ đạo hoạt động dạy và học.

4. Chính sách sử dụng, quản lý, đánh giá, sàng lọc đội ngũ nhà giáo

4.1. Thực trạng

Thực hiện Luật Viên chức và các văn bản hướng dẫn thi hành về công tác bổ nhiệm viên chức quản lý và việc quản lý viên chức theo chức danh nghề nghiệp, các địa phương, cơ sở giáo dục đã kịp thời ban hành các văn bản triển khai thực hiện hiện; việc bổ nhiệm viên chức quản lý được thực hiện đúng trình tự, thủ tục và điều kiện, tiêu chuẩn theo quy định; việc quản lý viên chức theo chức danh nghề nghiệp đảm bảo đúng phân cấp về quản lý viên chức. Chất lượng và số lượng đội ngũ viên chức cơ bản được nâng lên, việc quản lý viên chức đi vào nền nếp, đáp ứng yêu cầu thực hiện nhiệm vụ được giao.

Chế độ làm việc của giáo viên được thực hiện theo văn bản quy định hiện hành, cơ bản đáp ứng nhu cầu tối thiểu và bảo đảm phục vụ công tác dạy học và quản lý trong trường học.

Công tác đánh giá, phân loại đội ngũ theo hướng dẫn của cấp có thẩm quyền được chú trọng. Hiện nay CBQL các cơ sở giáo dục và đội ngũ giáo viên ngành GD&ĐT đang thực hiện 02 hệ thống đánh giá: Đánh giá, xếp loại theo chuẩn nghề nghiệp theo quy định của Bộ GD&ĐT và đánh giá, phân loại công chức, viên chức hằng năm theo quy định của Chính phủ và hướng dẫn của tỉnh. Kết quả đánh giá giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục theo chuẩn hàng năm đều đạt ở mức cao (từ mức đạt chuẩn trở lên). Đội ngũ giáo viên đa số đạt chuẩn và trên chuẩn trình độ đào tạo theo Luật Giáo dục 2005. Song nếu theo theo qui định của Luật Giáo dục 2019 thì còn số lượng lớn GV chưa đạt chuẩn trình độ đào tạo sư phạm. Việc phân loại đội ngũ CBQL, giáo viên tiếp tục gắn với việc đánh giá chất lượng giáo dục của từng tập thể, cá nhân. Qua đánh giá, xếp loại CBQL và giáo viên hằng năm đã giúp ngành giáo dục nắm vững chất lượng đội ngũ (từ phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống; năng lực chuyên môn, nghiệp vụ...), làm cơ sở cho việc xây dựng kế hoạch, chương trình đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch và phát triển đội ngũ đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện, bền vững.

Việc biệt phái giáo viên giữa các cơ sở giáo dục được Sở GD&ĐT và UBND các huyện/thành phố thực hiện theo đúng quy định để giải quyết việc thừa, thiếu giáo viên theo thời điểm và hỗ trợ chuyên môn cho những cơ sở giáo dục có ít giáo viên hoặc chưa có giáo viên cốt cán. Chế độ, chính sách cho giáo viên và thời gian biệt phái được thực hiện đúng quy định (thời gian biệt phái không quá 01 năm học), tạo điều kiện tốt nhất để giáo viên biệt phái không phải đi biệt phái ở đơn vị quá xa so với đơn vị đang công tác. Việc luân chuyển, chuyển đổi vị trí công tác; kế hoạch điều động, luân chuyển cán bộ, công chức, viên chức (CBCCVC) đối với các đơn vị thuộc thẩm quyền quản lý được các địa phương thực hiện công khai, minh bạch, quy trình hướng dẫn đầy đủ.

Việc bố trí, sử dụng đội ngũ hợp lý đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ giáo dục đào tạo của toàn ngành và của mỗi đơn vị; đồng thời động viên, tạo điều kiện thuận lợi để CBCCVC phấn khởi, yên tâm công tác.

Công tác bổ nhiệm, bổ nhiệm lại lãnh đạo, quản lý trong các cơ sở giáo dục được thực hiện theo quy định, tuân thủ các nguyên tắc của Đảng. Việc bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo, quản lý đã chú trọng tới đội ngũ cán bộ trẻ, cán bộ nữ và có cơ cấu chuyên môn hợp lý nhằm đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ lãnh đạo toàn diện của tổ chức đảng. Quy trình bổ nhiệm được tuân thủ chặt chẽ, thực hiện theo nguyên tắc tập trung dân chủ thực hiện đúng quy định. Đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý được bổ nhiệm cơ bản đã đáp ứng yêu cầu thực hiện nhiệm vụ chính trị của Ngành.

Về kỷ luật nhà giáo và cán bộ quản lý cũng được triển khai thực hiện nghiêm túc, đảm bảo quy định, kỷ cương, kỷ luật của nhà nước. Trong thời gian qua vẫn còn nhà giáo và cán bộ quản lý bị kỷ luật với các hình thức khiển trách, cảnh cáo hoặc buộc thôi việc. Quy trình kỷ luật được thực hiện đúng theo quy trình, phân cấp quản lý quy định.

4.2. Vương mắc, bất cập

Thứ nhất, vấn đề quản lý đội ngũ nhà giáo (chế độ làm việc, định mức lao động, đánh giá xếp loại...) quy định tại các văn bản hiện hành còn manh mún, thiếu hệ thống, chưa khuyến khích tuyển chọn được người giỏi, chưa có cơ chế sàng lọc, nâng cao chất lượng đội ngũ.

Thứ hai, trong quy định tại hệ thống văn bản pháp luật, trong quản lý, điều hành về sử dụng, quản lý, thậm chí cả bồi dưỡng, thăng hạng chức danh nghề nghiệp đội ngũ viên chức thiếu vai trò của các cơ quan quản lý nhà nước chuyên ngành, gây nhiều bất cập, vương mắc.

Thứ ba, chưa có đầy đủ các chế tài để quản lý hoạt động nghề nghiệp của đội ngũ nhà giáo ngoài công lập, đội ngũ nhà giáo người nước ngoài đang hoạt động trong lĩnh vực giáo dục tại Việt Nam để đảm bảo quyền, lợi ích hợp pháp của họ cũng như đảm bảo chất lượng giáo dục nói chung.

Thứ tư, do phân cấp quản lý về giáo dục, các nội dung về tham mưu kế hoạch số lượng người làm việc; việc phân bổ kinh phí hoạt động trong các đơn vị sự nghiệp giáo dục hằng năm thì Sở GDĐT, phòng GDĐT chỉ là cơ quan đề xuất, phối hợp nên nhiều hoạt động của ngành chưa được chủ động.

Thứ năm, công tác bổ nhiệm viên chức quản lý, nhất là viên chức quản lý các đơn vị sự nghiệp giáo dục còn gặp khó khăn, do có sự chông chéo về quy định đào tạo bồi dưỡng lãnh đạo, quản lý theo vị trí việc làm (Chính phủ thì quy định có chứng chỉ lãnh đạo quản lý cấp phòng, còn bộ ngành thì yêu cầu chứng chỉ bồi dưỡng quản lý giáo dục, y tế ...).

Thứ sáu, quy định về hệ thống các CDNN viên chức theo quy định của Luật Viên chức (3 hạng) không đồng nhất với hệ thống các chức danh giảng viên giảng dạy trong các trường cao đẳng sư phạm công lập và các cơ sở giáo dục đại học

theo quy định của Luật Giáo dục đại học (5 chức danh)¹²; Hạng chức danh nghề nghiệp một số chuyên ngành chưa có sự thống nhất dẫn đến khó khăn trong việc phân cấp quản lý viên chức của tỉnh như cũng viên chức hạng III, nhưng hạng III giáo viên mầm non khác với hạng III với các viên chức chuyên ngành khác... Quy định tiêu chuẩn hạng CDNN viên chức giảng dạy trong các trường cao đẳng sư phạm và các cơ sở GDĐH công lập theo quy định của Luật Viên chức không đồng nhất với yêu cầu về tiêu chuẩn/khung năng lực nghề nghiệp các chức danh giảng viên theo quy định của Luật Giáo dục và Luật GDĐH; Chưa có sự thống nhất trong các văn bản quy định, hướng dẫn việc sử dụng hệ thống CDNN viên chức giảng dạy làm căn cứ để xây dựng quy hoạch/kế hoạch phát triển đội ngũ, xác định chỉ tiêu đào tạo, đánh giá chất lượng cơ sở đào tạo, đánh giá chất lượng chương trình đào tạo¹³.

Thứ bảy, các quy định về phân loại, đánh giá viên chức đã được ban hành tuy nhiên việc đánh giá vẫn còn khó phân định được các ranh giới giữa các mức độ hoàn thành nhiệm vụ. Hơn nữa, các kết quả đánh giá mức độ phân loại của mỗi cá nhân trong từng cơ quan, đơn vị lại có sự liên quan đến trách nhiệm của người đứng đầu, phản ánh đến mức độ hoàn thành nhiệm vụ, thành tích của bộ máy lãnh đạo cũng như tập thể tổ chức, cơ quan, đơn vị nói chung. Do vậy, quan điểm khi đánh giá tại một số đơn vị còn mang tính duy tình, “dĩ hòa vi quý”.

Thứ tám, chưa có thống nhất nhận thức, quan điểm và giải pháp dứt điểm, hữu hiệu để thực hiện việc sắp xếp tổ chức bộ máy, tinh giản biên chế đối với ngành giáo dục theo tinh thần Nghị quyết số 39-NQ/TW, Nghị quyết số 18-NQ/TW, Nghị quyết 19-NQ/TW; đồng thời đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục theo tinh thần Nghị quyết 29.

Thứ chín, việc áp dụng quy định tuổi nghỉ hưu theo Bộ luật Lao động năm 2019, Nghị định số 135/2020/NĐ-CP của Chính phủ đối với nhà giáo có tác động đến tâm lý và ảnh hưởng đến hiệu quả công tác của một bộ phận giáo viên cấp mầm non, phổ thông trong giai đoạn hiện nay (Lý do: với định mức tiết dạy, thời lượng tham gia các hoạt động giáo dục, thời gian bồi dưỡng, tập huấn thực hiện chương trình GDPT mới, yêu cầu ứng dụng công nghệ thông tin vào giảng dạy theo quy định hiện hành đã gây nhiều áp lực, quá tải cho những giáo viên tuổi cao).

Thứ mười, việc áp dụng quy định về tinh giản biên chế đối với viên chức ngành Giáo dục mà không căn cứ vào tình hình thực tế tăng quy mô lớp, học sinh của các địa phương đã gây rất nhiều khó khăn cho các cơ sở giáo dục vì bị cắt giảm chỉ tiêu biên chế được giao, giáo viên phải dạy tăng giờ nhiều, trong khi nhà trường khó khăn về kinh phí chi tiền thêm giờ (quy định tại khoản 6 Điều 3 Thông tư số 07/2013/TTLT-BGDĐT-BTC-BNV ngày 08/9/2013: "Chi thanh toán tiền lương dạy thêm giờ ở đơn vị hoặc bộ môn thiếu số lượng nhà giáo do cấp có thẩm quyền phê duyệt").

¹² Theo quy định của Luật Viên chức thì không có chức danh trợ giảng (hay là trợ chuyên viên/ trợ biên tập viên/ trợ nghiên cứu viên...). Theo quy định của Luật GDĐH, trong các cơ sở GDĐH không có chức danh giảng viên cao cấp (hạng 1) (tương đương nghiên cứu viên cao cấp, biên tập viên cao cấp...).

¹³ Hiện nay, các cơ sở đào tạo vẫn lấy trình độ đào tạo (ĐH, ThS, TS) làm căn cứ để xác định chỉ tiêu đào tạo, đánh giá chất lượng cơ sở đào tạo, đánh giá chất lượng chương trình đào tạo.

Thứ mười một, do phân cấp quản lý giáo dục hiện nay (Ủy ban nhân dân huyện, thị, thành phố trực tiếp quản lý các bậc học mầm non, tiểu học, trung học cơ sở) nên Sở Giáo dục và Đào tạo không có thẩm quyền điều động, cân đối đội ngũ nhà giáo trong địa bàn tỉnh nên khó điều tiết việc thừa/thiếu giáo viên cục bộ.

5. Chính sách đào tạo, bồi dưỡng

5.1. Thực trạng

Đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ là một trong những quyền của nhà giáo theo quy định tại Điều 70 của Luật Giáo dục năm 2019. Trước khi có Luật Viên chức và hướng dẫn của Chính phủ về công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức, Bộ GDĐT đã ban hành các chương trình bồi dưỡng phát triển năng lực nghề nghiệp cho giáo viên các cấp học mầm non, phổ thông công lập dựa trên chuẩn nghề nghiệp giáo viên (chương trình bồi dưỡng thường xuyên).

Khi Nghị định số 101/2017 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức (Nghị định số 101) được ban hành thì Bộ GDĐT tiếp tục phối hợp với Bộ Nội vụ xây dựng các chương trình bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp (CDNN); còn chương trình bồi dưỡng thường xuyên được giữ nguyên (trở thành chương trình bồi dưỡng dưỡng theo yêu cầu của vị trí việc làm, kiến thức, kỹ năng chuyên ngành theo quy định). Thực hiện Nghị định số 89/2021/NĐ-CP về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức, Bộ Giáo dục và Đào tạo đã điều chỉnh quy định về chứng chỉ bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp đối với giáo viên, giảng viên. Theo đó, đối với giảng viên cao đẳng sư phạm, giảng viên đại học đã được điều chỉnh giảm còn 01 chứng chỉ bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp. Đối với giáo viên mầm non, phổ thông, Bộ Giáo dục và Đào tạo đang xây dựng các Thông tư sửa đổi Thông tư số 01,02,03,04 để điều chỉnh thống nhất như giảng viên đại học (dự kiến ban hành tháng 11/2022), mỗi giáo viên cấp học chỉ yêu cầu có 01 chứng chỉ bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp sau khi được tuyển dụng vào ngành.

Bộ GDĐT đã tham mưu cho Chính phủ ban hành Nghị định 71/2020/NĐ-CP để thực hiện lộ trình nâng chuẩn đội ngũ giáo viên và CBQL giáo dục đáp ứng yêu cầu của Luật Giáo dục 2019. Đồng thời, ban hành theo thẩm quyền tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp, chuẩn đánh giá giáo viên, CBQL để đảm bảo chất lượng đội ngũ; ban hành các chương trình bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp, thường xuyên cho giáo viên để nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng sư phạm.

Bộ GDĐT đã tổ chức triển khai các đề án nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý các cấp, đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo (Đề án 33 đối với giáo viên Mầm non, Đề án 732 đối với giáo viên phổ thông, Đề án 89 đối với giảng viên các trường Đại học); Tiếp tục triển khai Kế hoạch triển khai lộ trình thực hiện nâng trình độ chuẩn được đào tạo của giáo viên

giai đoạn 2020 - 2025^{14 15}; Kế hoạch tổng thể về công tác chuẩn bị đội ngũ giáo viên dạy lớp 1 từ năm học 2020 - 2021, lớp 2 và lớp 6 từ năm học 2021 - 2022 để chuẩn bị đội ngũ giáo viên đủ về số lượng, được bồi dưỡng nâng cao năng lực chuyên môn; tổ chức bồi dưỡng thường xuyên, bồi dưỡng nâng cao năng lực đội ngũ đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục, đặc biệt là thực hiện Chương trình GDPT 2018 theo các đề án về đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục các cấp đã ban hành¹⁶; giao chỉ tiêu tuyển sinh sư phạm cho các cơ sở đào tạo giáo viên, mở mã ngành đào tạo cho các môn học mới trong Chương trình GDPT 2018. Hiện nay, tỷ lệ giáo viên đạt chuẩn trình độ đào tạo (theo Luật Giáo dục 2019), cấp mầm non là 91,7%; tiểu học là 74,8%; trung học cơ sở là 86,1%; trung học phổ thông là 99,9%.

Bên cạnh đó, Bộ GDĐT đã chỉ đạo các Cục, Vụ, Dự án giáo dục và các trường đào tạo GV cùng các địa phương: Xây dựng các chương trình tập huấn, bồi dưỡng GV đáp ứng yêu cầu đổi mới chương trình giáo dục; tổ chức biên soạn tài liệu, học liệu bồi dưỡng; xây dựng, điều chỉnh quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ gắn với nhu cầu phát triển mạng lưới trường học¹⁷. Tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin, phần mềm công nghệ trong công tác bồi dưỡng giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục (LMS-TEMIS) để hỗ trợ, quản lý công tác bồi dưỡng; các tài liệu bồi dưỡng được số hóa và đưa lên mạng để các học viên tham khảo, nghiên cứu trước và có thể tiếp cận vào mọi lúc mọi nơi. Tổ chức các khóa bồi dưỡng phát triển năng lực nghề nghiệp cho 04 nhóm đối tượng là (i) Giảng viên sư phạm chủ chốt, (ii) Giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông cốt cán và đại trà, (iii) Cán bộ quản lý cơ sở giáo dục phổ thông, (iv) Lãnh đạo sở, phòng giáo dục và đào tạo.

Trong giai đoạn vừa qua, trước diễn biến phức tạp của dịch COVID-19, nhằm nâng cao chất lượng dạy và học trực tuyến, Bộ GDĐT đã chủ động xây dựng cẩm nang hướng dẫn kỹ năng dạy học trực tuyến cho cán bộ quản lý giáo dục, giáo viên và tổ chức tập huấn cho gần 9.000 giáo viên phổ thông, cán bộ quản lý tại 63 tỉnh, thành phố nhằm nâng cao năng lực tổ chức dạy học trực tuyến và dạy học qua truyền hình đối với GDPT và hướng dẫn giáo viên xây dựng, sử dụng tài liệu, học liệu trực tuyến để hướng dẫn cha mẹ nuôi dưỡng, chăm sóc và giáo dục trẻ em mầm non. Sau hơn 2 năm triển khai dạy học trực tuyến do ảnh hưởng của dịch COVID-19, đến nay phần lớn giáo viên đã quen và tiếp cận được cách thiết kế, biên soạn bài giảng điện tử để làm phong phú thêm phương pháp và nội dung giảng dạy.

¹⁴ Hầu hết các địa phương đã ban hành Nghị quyết về việc hỗ trợ kinh phí hợp đồng lao động giáo viên năm học 2021-2022 để đảm bảo đủ giáo viên trong các cơ sở giáo dục; ưu tiên giáo viên có năng lực, chuyên môn nghiệp vụ, đảm bảo các yêu cầu đáp ứng Chương trình giáo dục phổ thông 2018.

¹⁵ Kế hoạch số 681/KH-BGDĐT ngày 28/8/2020 của Bộ GDĐT.

¹⁶ (1) Quyết định số 89/QĐ-TTg ngày 18/01/2019 phê duyệt Đề án "Nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý các cơ sở GDĐT đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện GDĐT giai đoạn 2019-2030"; (2) Quyết định số 732/QĐ-TTg ngày 29/4/2016 phê duyệt Đề án "Đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện GDPT giai đoạn 2016 - 2020, định hướng đến năm 2025"; (3) Quyết định số 33/QĐ-TTg ngày 08/01/2019 phê duyệt Đề án "Đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo và cán bộ quản lý GDMN giai đoạn 2018 - 2025".

¹⁷ TP Hồ Chí Minh, Quảng Ninh, Bà Rịa Vũng Tàu, Hải phòng, Đà Nẵng, Cần Thơ...

Các địa phương tiếp tục chú trọng phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục đủ về số lượng, hợp lý về cơ cấu và đáp ứng yêu cầu về chất lượng, chuẩn bị tốt nguồn nhân lực cho việc triển khai Chương trình GDPT 2018⁶⁴. Tính đến nay, đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục của các địa phương đã hoàn thành bồi dưỡng các mô đun ưu tiên, được trang bị kiến thức và kỹ năng để thực hiện Chương trình GDPT 2018, đổi mới cách thức tiếp cận trong giảng dạy và giáo dục học sinh. Cụ thể: hoàn thành các khóa bồi dưỡng đại trà cho 641.240 giáo viên (trong đó, có 322.082 giáo viên tiểu học, 216.204 giáo viên trung học cơ sở, 102.954 giáo viên trung học phổ thông) và 48.422 cán bộ quản lý cơ sở giáo dục (trong đó, cấp tiểu học có 25.562 người, trung học cơ sở có 16.784 người, trung học phổ thông có 6.076 người); hoàn thành bồi dưỡng 6 mô đun ưu tiên cho 30.127 giáo viên cốt cán (đạt 105,3% so với mục tiêu đề ra) và 3.815 cán bộ quản lý cốt cán (đạt 106% so với mục tiêu đề ra); 63/63 sở GDĐT có đội ngũ cốt cán có trình độ, được bồi dưỡng 06 mô đun cốt lõi, đủ về số lượng, đại diện các môn học, đáp ứng cơ cấu vùng miền, được trang bị năng lực triển khai Chương trình GDPT 2018, sẵn sàng hỗ trợ đồng nghiệp một cách có hiệu quả. Các Sở GDĐT xây dựng kế hoạch tổ chức bồi dưỡng đội ngũ theo hình thức phù hợp với điều kiện thực tế của địa phương.

Cùng với đó, nhiều địa phương¹⁸ đã thực hiện tốt việc đổi mới sinh hoạt tổ/nhóm chuyên môn qua nghiên cứu bài học, xây dựng chuyên đề dạy học, mô hình trường học mới, GD giá trị sống, kỹ năng sống, GD kỉ luật tích cực, nâng cao chất lượng GD phát triển vận động cho trẻ mầm non, và những nội dung mới và khó khác¹⁹; phát động các phong trào thi đua như “Phòng giúp phòng, trường giúp trường, thầy trò giúp nhau”, “Nhà giáo - Tình yêu và trách nhiệm”. Chú trọng xây dựng đội ngũ GV cốt cán trong các cơ sở giáo dục. Đồng thời, công tác bồi dưỡng tăng cường năng lực, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho cán bộ quản lý cũng được triển khai hiệu quả.

Công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên ở nước ngoài tiếp tục được quan tâm đầu tư thông qua các đề án đào tạo bằng ngân sách nhà nước, học bổng Hiệp định và các chương trình học bổng khác;

6.2. Vướng mắc, bất cập

Thứ nhất, hệ thống văn bản quy phạm pháp luật quy định về công tác đào tạo và bồi dưỡng giáo viên, cán bộ quản lý giáo dục cơ bản đầy đủ nhưng còn phức tạp, ngành Giáo dục vừa phải đáp ứng yêu cầu bồi dưỡng viên chức, vừa có các quy định về bồi dưỡng của ngành dẫn đến chồng chéo, quá tải văn bản, chúng chỉ;

Thứ hai, viên chức ngành Giáo dục nói chung, giáo viên các cấp học mầm non, phổ thông công lập nói riêng chiếm số lượng rất lớn, hầu hết giáo viên tham gia bồi dưỡng theo tiêu chuẩn CDNN phải tự túc kinh phí (một số ít địa phương có hỗ trợ một phần kinh phí bồi dưỡng cho giáo viên nhưng số lượng không nhiều và không thực hiện hằng năm vì phụ thuộc vào nguồn ngân sách mỗi năm), còn chương

¹⁸ Bắc Giang, Thái Nguyên, Quảng Ngãi...

¹⁹ Địa phương làm tốt: Hà Nội, Nam Định

trình bồi dưỡng thường xuyên thì giáo viên không phải trả kinh phí; ngoài ra còn một số bất cập trong quá trình giao nhiệm vụ và tổ chức bồi dưỡng.

Thứ ba, ý thức và động lực tự bồi dưỡng, đầu tư thời gian công sức của giáo viên, cán bộ quản lý giáo dục chưa cao; cơ chế phối hợp giữa các cơ sở đào tạo giáo viên với các cơ quan quản lý giáo dục các cấp và các trường phổ thông còn lỏng lẻo nên chất lượng bồi dưỡng không được như mong muốn; chưa đổi mới bồi dưỡng theo hướng hiện đại, tăng cường việc tự học, tự bồi dưỡng của người học theo tinh thần thường xuyên, liên tục, ngay tại chỗ và dựa trên nền tảng công nghệ thông tin.

Thứ tư, với đặc thù của ngành Giáo dục, việc cử CBCCVC tham gia các lớp đào tạo, bồi dưỡng (*bồi dưỡng lãnh đạo quản lý cấp phòng, bồi dưỡng hạng chức danh nghề nghiệp giáo viên các cấp/bậc học ...*) gặp khó khăn do không chủ động về thời gian, số lượng học viên triệu tập lớn đã gây ảnh hưởng đến hoạt động các nhà trường, chất lượng, hiệu quả công việc chuyên môn của đơn vị và đôi khi không thực hiện được vì chồng chéo.

Thứ năm, với các cơ sở giáo dục đại học, do nguồn kinh phí cho công tác đào tạo, bồi dưỡng giảng viên còn hạn chế nên phần lớn các cơ sở giáo dục khối ngành sức khoẻ trực thuộc Bộ Y tế hiện nay chủ yếu là tự tổ chức các khoá đào tạo, bồi dưỡng cho giảng viên, các khoá học do đơn vị khác đào tạo, giảng viên phải tự chi trả chi phí. Đồng thời, do hạn chế kinh phí nên số lượng giảng viên được đi đào tạo, bồi dưỡng tại nước ngoài trong khối ngành sức khoẻ cũng còn thấp.

Thứ sáu, công tác quản lý đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo ở nhiều nơi chưa đồng bộ, còn chồng chéo, chưa gắn đào tạo với sử dụng (đào tạo không đúng chuyên ngành; thạc sĩ quản lý và thạc sĩ phương pháp còn nhiều, chuyên ngành ít); Chưa gắn công tác giảng dạy, học tập với nghiên cứu khoa học, đặc biệt là khoa học giáo dục.

7. Chế độ, chính sách tiền lương và phụ cấp theo lương đối với nhà giáo

7.1. Thực trạng

Các chế độ, chính sách đối với nhà giáo hiện nay đã tương đối đầy đủ, đảm bảo cơ bản về đời sống của nhà giáo. Ngoài chế độ tiền lương, nhà giáo còn được hưởng phụ cấp nghề và phụ cấp thâm niên. Bộ GDĐT đã tham mưu với chính phủ có chính sách hỗ trợ đối với nhà giáo công tác tại các vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn, nhà giáo giảng dạy các nhóm đối tượng đặc thù như dạy lớp ghép ở tiểu học, dạy các trường chuyên biệt.

Đối với nhà giáo và CBQLGD công tác tại vùng DTTS, MN, vùng có điều kiện KT-XH đặc biệt khó khăn ngoài được hưởng các chế độ, chính sách chung như phụ cấp chức vụ lãnh đạo (nếu có), phụ cấp khu vực, phụ cấp ưu đãi, phụ cấp thâm niên và một số chính sách khác thì được còn hưởng một số ưu đãi như:

- Hưởng phụ cấp ưu đãi với mức cao hơn so với các nhà giáo dạy ở đồng bằng, thành phố;

- Hưởng thêm một số chế độ phụ cấp, trợ cấp khác như: phụ cấp thu hút; phụ cấp công tác lâu năm; trợ cấp lần đầu; trợ cấp 1 lần khi chuyển công tác ra khỏi vùng có điều kiện KT-XH đặc biệt khó khăn; thanh toán tiền tàu xe khi nghỉ phép hoặc nghỉ tết hàng năm, phụ cấp tiền mua và vận chuyển nước ngọt, nước sạch; phụ cấp lưu động, trợ cấp tham quan, học tập, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ theo các Nghị định của Chính phủ (Nghị định số 61/2006/NĐ-CP; Nghị định số 82/2010/NĐ-CP; Nghị định số 29/2012/NĐ-CP; Nghị định số 06/2018/NĐ-CP; Nghị định số 76/2019/NĐ-CP ngày 8/10/2019 của Chính phủ) và Quyết định số 15/2010/QĐ- TTg của Thủ tướng Chính phủ.

Bên cạnh đó, Bộ GDĐT cũng có chính sách ưu tiên, thể hiện sự quan tâm, chăm lo tới đội ngũ, cụ thể:

- Định mức tỷ lệ GV/lớp tại các trường PTDTNT và PTDTBT so với GV các trường phổ thông công lập được ưu tiên tỷ lệ cao hơn (tăng từ 0,15 - 0,3 GV/lớp), giảm định mức tiết dạy (giảm 0,2 tiết/tuần) và được bổ sung thêm vị trí nhân viên giáo vụ.

- Từ năm 2006 đến nay, Bộ GDĐT đã ban hành các chương trình đào tạo, bồi dưỡng: chương trình đào tạo GV dạy tiếng DTTS²⁰; 08 chương trình bồi dưỡng GV dạy tiếng DTTS²¹; 03 chương trình bồi dưỡng CBQL và GV tiểu học dạy học chương trình giáo dục song ngữ²²; quy định về tổ chức dạy học, kiểm tra và cấp chứng chỉ tiếng DTTS²³.

Các chính sách đối với nhà giáo, CBQLGD công tác ở trường chuyên biệt, ở vùng có điều kiện KT-XH đặc biệt khó khăn giai đoạn này đã khắc phục được những hạn chế của chính sách của giai đoạn trước. Các địa phương đã chi trả đầy đủ và kịp thời các chế độ chính sách đối với nhà giáo, CBQLG. Qua đó giúp đội ngũ nhà giáo yên tâm công tác và hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

Chỉ đạo việc triển khai có hiệu quả Nghị định 113/2015/NĐ-CP có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01/01/2016 quy định về điều kiện và mức phụ cấp ưu đãi và phụ cấp trách nhiệm công việc đối với nhà giáo dạy người khuyết tật trong các cơ sở GD nghề nghiệp công lập và các chính sách cho HS khuyết tật.

Trong những năm qua, Bộ GDĐT cũng đã chỉ đạo các địa phương/đơn vị dành sự quan tâm, hỗ trợ nhà giáo về đời sống vật chất lẫn tinh thần, chia sẻ, động viên kịp thời đối với những nhà giáo có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn như: giải quyết việc làm cho nhà giáo là thân nhân của các gia đình có công với cách mạng, là vợ các đồng chí bộ đội công tác tại các vùng biên giới, hải đảo, các chiến sĩ công an/bộ đội hi sinh trong khi làm nhiệm vụ...

Đối với giáo viên mầm non ngoài công lập trên địa bàn tỉnh được hưởng chế độ hỗ trợ thu nhập theo Nghị quyết số 64/2017/NQ-HĐND ngày 11/12/2017 của

²⁰ Quyết định số 02/2006/TT-BGDĐT ngày 24/01/2006;

²¹ Thông tư 19/2013/TT-BGDĐT ngày 03/6/2013; Thông tư 19/2014/TT-BGDĐT ngày 30/5/2014; Thông tư số 34/2015/TT-BGDĐT ngày 30/12/2015.

²² Quyết định số 3346/QĐ-BGDĐT ngày 08/9/2016; Quyết định số 3348/QĐ-BGDĐT ngày 08/9/2016; Quyết định số 3347/QĐ-BGDĐT ngày 08/9/2016.

²³ Thông tư 36/2012/TT-BGDĐT ngày 24/10/2012.

HĐND tỉnh về một số cơ chế, chính sách hỗ trợ loại hình giáo dục mầm non ngoài công lập trên địa bàn tỉnh Lạng Sơn. Việc đảm bảo chế độ chính sách về lương, phụ cấp, chính sách ưu đãi...đôi với nhà giáo như bổ nhiệm vào ngạch và xếp lương, nâng bậc lương thường xuyên, nâng bậc lương trước thời hạn và hưởng chế độ phụ cấp ưu đãi, phụ cấp thâm niên nghề và các phụ cấp khác đảm bảo theo quy định hiện hành, được hưởng lương theo thang bảng lương quy định và theo trình độ đào tạo, cùng phụ cấp nghề nghiệp.

Để có giải pháp phù hợp hỗ trợ cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên, người lao động trong ngành Giáo dục bị ảnh hưởng của dịch COVID-19, đặc biệt là cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên, người lao động làm việc trong các cơ sở giáo dục ngoài công lập, Bộ GDĐT đã phối hợp với các bộ, ngành liên quan xây dựng và trình Chính phủ ban hành Nghị quyết thực hiện một số chính sách hỗ trợ cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên trong các cơ sở giáo dục mầm non, giáo dục tiểu học ngoài công lập gặp khó khăn do đại dịch COVID-19²⁴; chỉ đạo các địa phương tổ chức rà soát thực trạng chế độ chính sách đối với cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên, người lao động trong các cơ sở giáo dục mầm non công lập²⁵ để nắm bắt tình hình thực hiện chế độ chính sách đối với cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên, người lao động trong các cơ sở giáo dục mầm non công lập. Từ đó, đề xuất các chính sách đặc thù nhằm nâng cao đời sống đối với cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên, người lao động trong các cơ sở giáo dục mầm non công lập nhằm khắc phục hậu quả do dịch COVID-19.

Hỗ trợ thu hút nhân tài: Người có trình độ tiến sĩ nếu đồng ý về Tây Ninh công tác ít nhất 7 năm thì được hỗ trợ: Hoàn lại phần chi phí theo văn bằng đã đào tạo trong 7 năm, với mức hỗ trợ mỗi tháng là 12 lần mức lương cơ sở/tháng, được chi trả theo lương hàng tháng, được bố trí chỗ ở tại tỉnh (nhà công vụ) hoặc được hỗ trợ tiền thuê nhà ở hàng tháng với mức bằng 0,5 lần mức lương cơ sở trong thời gian công tác, người có trình độ tiến sĩ nếu đồng ý về Tây Ninh công tác ít nhất 5 năm thì được hỗ trợ: Hoàn lại phần chi phí theo văn bằng đã đào tạo trong 5 năm, với mức hỗ trợ mỗi tháng là 03 lần mức lương cơ sở/tháng, được chi trả theo lương hàng tháng, được hỗ trợ tiền thuê nhà ở hàng tháng với mức bằng 0,5 lần mức lương cơ sở trong thời gian công tác; người có trình độ thạc sĩ, người tốt nghiệp đại học loại giỏi nếu đồng ý về Tây Ninh công tác ít nhất 5 năm thì được hỗ trợ 05 năm với mức hỗ trợ mỗi tháng 01 lần lương cơ sở/tháng, được chi trả theo lương hàng tháng (theo Quyết định số 40/2017/QĐ-UBND ngày 30/11/2017 của Ủy ban nhân dân tỉnh Tây Ninh sửa đổi, bổ sung một số điều của Quy định về chính sách đào tạo sau đại học và thu hút nhân tài ban hành kèm theo Quyết định số 27/2015/QĐ-UBND ngày 26/5/2015 của Ủy ban nhân dân tỉnh Tây Ninh).

²⁴ Tờ trình số 582/TT-Tr-BGDĐT ngày 31/5/2022 về việc ban hành Nghị quyết thực hiện một số chính sách hỗ trợ cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên trong các cơ sở GDMN, giáo dục tiểu học ngoài công lập gặp khó khăn do đại dịch COVID-19; Báo cáo số 768/BC-BGDĐT ngày 11/7/2022 tổng hợp, tiếp thu, giải trình ý kiến thành viên Chính phủ đối với dự thảo Nghị quyết thực hiện chính sách hỗ trợ cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên trong các cơ sở giáo dục mầm non, giáo dục tiểu học ngoài công lập gặp khó khăn do đại dịch COVID-19

²⁵ Theo Kế hoạch số 354/KH-BGDĐT ngày 28/3/2022 về việc rà soát thực trạng chế độ chính sách đối với cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên, người lao động trong các cơ sở giáo dục mầm non công lập.

7.2. *Khó khăn, vướng mắc*

Thứ nhất, thang bảng lương của nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục hiện nay chưa phản ánh đúng theo tinh thần của Nghị quyết Trung ương II (khóa VIII) và Nghị quyết số 29-NQ/TW, lương của nhà giáo được ưu tiên xếp cao nhất trong hệ thống thang bậc lương hành chính sự nghiệp và có thêm phụ cấp tùy theo tính chất công việc, theo vùng. Việc áp dụng hệ thống thang bảng lương hiện hành chưa theo vị trí việc làm và tính chất mức độ phức tạp của công việc (chẳng hạn: giáo viên mầm non, giáo viên tiểu học ở cùng một hạng có chung một bảng lương), trong khi mức lương cơ sở còn thấp so với lương tối thiểu. Do đó, bộ phận giáo viên trẻ có thu nhập thấp hơn lương tối thiểu vùng, trong khi họ phải tham gia đào tạo ít nhất 03 năm. Khoảng cách giữa các bậc lương còn thấp (0,20; 0,31; 0,33...) nên việc tăng lương chưa cải thiện nhiều thu nhập của giáo viên.

Thứ hai, hệ thống chính sách còn tản mạn, một số văn bản quản lý chưa thực sự đồng bộ, chưa rõ và thiếu sự thống nhất dẫn đến việc áp dụng chính sách cho nhà giáo tại địa phương gặp nhiều khó khăn (chẳng hạn: Việc phân định vùng núi, vùng cao; chế độ chính sách đối với trường liên cấp, phụ cấp cán bộ quản lý theo hạng trường,...).

Thứ ba, việc tham mưu ban hành các chính sách cho người dạy, người học ở vùng TDMNBB vẫn còn một số hạn chế, bất cập về đối tượng, định mức, thời gian hưởng, phương thức hỗ trợ,... việc triển khai một số chính sách có lúc, có nơi chưa kịp thời, thiếu đồng bộ,... Những hạn chế, khó khăn trên ảnh hưởng không nhỏ đến việc phát triển giáo dục và đào tạo của vùng.

Thứ tư, đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục (*mà đặc thù đối với ngành giáo dục là đa phần cán bộ quản lý giáo dục được điều động, bổ nhiệm, tăng cường từ nhà giáo ở các cơ sở giáo dục*) chưa được hưởng phụ cấp thâm niên nhà giáo theo quy định. Việc này có ảnh hưởng lớn tới thu nhập hiện tại cũng như chế độ lương hưu của cán bộ quản lý giáo dục, dẫn tới khó khăn khi điều động, bổ nhiệm nhà giáo từ các cơ sở giáo dục lên phòng giáo dục và đào tạo, sở giáo dục và đào tạo;

Thứ năm, dự kiến về chính sách tiền lương mới theo tinh thần Nghị quyết số 27-NQ/CP sẽ áp dụng 1 bảng lương chuyên môn, nghiệp vụ theo ngạch công chức và chức danh nghề nghiệp viên chức áp dụng chung đối với công chức, viên chức không giữ chức danh lãnh đạo (*không có bảng lương riêng cho nhà giáo*) đồng thời bãi bỏ phụ cấp thâm niên nghề nhà giáo. Mặc dù mức lương cơ bản do Bộ Nội vụ đề xuất đã cao hơn rất nhiều mức lương cơ sở hiện tại nhưng lương nhà giáo cũng chưa thực sự cải thiện, chưa được ưu tiên so với viên chức các ngành nghề khác.

Thứ sáu, với mức phụ cấp ưu đãi chiếm không quá 30% tổng quỹ lương theo tinh thần Nghị quyết, thì lương của nhà giáo chưa thực sự được cải thiện khi thực hiện chính sách tiền lương mới (*thực tế chỉ tác động nhiều đến đối tượng giáo viên mới ra trường, có bảng lương thấp*). Đối với những giáo viên có thâm niên công tác lâu năm sẽ không được tăng trong thực hiện chính sách tiền lương mới (*thậm chí còn ít hơn mức lương đang hưởng*).

Thứ bảy, cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên tại các cơ sở giáo dục ngoài công lập, nhất là các cơ sở giáo dục mầm non chưa thật sự yên tâm công tác vì số học sinh không ổn định, lương của giáo viên, nhân viên thấp, chế độ đãi ngộ không có hoặc mức độ phụ thuộc vào chính sách của chủ trường. Nhiều địa phương còn khó khăn chưa có cơ chế chính sách hỗ trợ cơ sở vật chất, chế độ lương cho đội ngũ nên phần nào ảnh hưởng đến việc duy trì và nâng cao chất lượng nuôi dưỡng, chăm sóc, giáo dục học sinh.

Thứ tám, mức phụ cấp chức vụ theo Thông tư 33/2005/TT-BGDĐT ngày 08/12/2005 của Bộ Giáo dục và Đào tạo hướng dẫn tạm thời thực hiện chế độ phụ cấp chức vụ lãnh đạo trong các cơ sở giáo dục công lập hiện nay đang có sự chênh lệch thấp hơn so với mức phụ cấp chức vụ tương đương ở một số Thông tư trong ngành y tế như Thông tư số 23/2005/TT-BYT hướng dẫn việc xếp hạng các đơn vị sự nghiệp y tế.

Thứ chín, chưa có sự chỉ đạo quyết liệt để hoàn thiện chính sách tiền lương, thực hiện tinh giản biên chế gắn với cải cách tiền lương đối với đội ngũ giáo viên công lập. Việc thu hút, huy động các nguồn lực xã hội tham gia vào hoạt động giáo dục còn vướng về cơ chế, chính sách.

8. Chính sách tôn vinh nhà giáo

8.1. Thực trạng

Các văn bản quy định, hướng dẫn về thi đua, khen thưởng cơ bản đã đầy đủ, cụ thể làm cơ sở để các địa phương, cơ sở giáo dục thực hiện.

Công tác thi đua, khen thưởng của ngành được thực hiện kịp thời, đảm bảo công khai, dân chủ, kịp thời, khen thưởng đúng đối tượng, đúng thành tích, đúng quy định; chú trọng khen thưởng giáo viên trực tiếp đứng lớp, người lao động trực tiếp có nhiều sáng kiến, cải tiến kỹ thuật, giải pháp công tác đem lại hiệu quả cao, các tập thể, cá nhân ở cơ sở, vùng sâu, vùng xa, vùng biên giới, vùng đặc biệt khó khăn. Từ đó, đã động viên, khuyến khích, tạo động lực để các nhà giáo có nhiều đổi mới, sáng tạo, vươn lên hoàn thành tốt nhiệm vụ.

Việc tôn vinh, biểu dương đúng người, đúng việc đã tạo ra một phong trào thi đua sôi nổi, thu hút nhiều tập thể và cá nhân tham gia với nhiều hình thức, sáng kiến, mô hình mới, nhiều điển hình tiên tiến, tạo nên không khí thi đua sôi nổi giữa các đơn vị và cá nhân trong nhà trường, gắn trách nhiệm của người đứng đầu trong lãnh đạo và tổ chức thực hiện các phong trào thi đua yêu nước nhằm thực hiện thắng lợi nhiệm vụ chính trị, chuyên môn của đơn vị, địa phương và toàn ngành.

Các phong trào thi đua được tổ chức sâu, rộng như: “Dạy tốt - Học tốt”, “Giỏi việc nước - Đảm việc nhà”, “Xây dựng trường học thân thiện, học sinh tích cực”, “Đổi mới, sáng tạo trong quản lý, giảng dạy và học tập”...; xây dựng kế hoạch cụ thể để tổ chức các phong trào thi đua phù hợp với các hình thức thi đua theo đợt, chuyên đề, thi đua thực hiện các nhiệm vụ được giao; nâng cao chất lượng bình xét, đề xuất các danh hiệu thi đua, khen thưởng. Bên cạnh đó, không ngừng củng cố, đổi mới nâng cao chất lượng hoạt động thi đua, khen thưởng; thống nhất sự phối hợp chặt chẽ giữa

chính quyền và các tổ chức đoàn thể để thực hiện tốt các phong trào thi đua và công tác khen thưởng.

Công tác phát động, tổ chức các phong trào thi đua đã đem lại những hiệu quả, tác dụng rõ rệt: Công tác thi đua, khen thưởng đã trở thành động lực thúc đẩy cá nhân, đơn vị hoàn thành mọi nhiệm vụ đề ra, đồng thời đã phát huy và nhân rộng phong trào. Phương thức tổ chức thi đua, khen thưởng, tôn vinh từng bước được đổi mới về nội dung và hình thức ngày càng sinh động, lôi cuốn, thiết thực, hiệu quả, qua đó đã nhận được sự hưởng ứng, tham gia tích cực và nâng cao nhận thức của viên chức của các cơ sở giáo dục về vai trò, ý nghĩa và tác dụng của phong trào thi đua yêu nước và công tác khen thưởng trong giai đoạn hiện nay.

Trong điều kiện dịch bệnh COVID-19 diễn biến phức tạp, các cán bộ quản lý giáo dục đã động viên, khích lệ giáo viên, giảng viên tích cực tham gia các phong trào thi đua do Thủ tướng Chính phủ phát động và Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo phát động nhằm thực hiện mục tiêu vừa chủ động, linh hoạt áp dụng các biện pháp thích ứng an toàn với đại dịch theo từng cấp độ, vừa thực hiện tốt mục tiêu giáo dục và đào tạo. Nhiều nhà giáo có những sáng tạo, đổi mới trong công tác giảng dạy để vừa nỗ lực phấn đấu hoàn thành các nhiệm vụ năm học, kiên trì mục tiêu chất lượng giáo dục và đào tạo. Qua phong trào thi đua đã khơi dậy tinh thần đổi mới, sáng tạo của đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý giáo dục trong giảng dạy, giáo dục, quản lý và nghiên cứu khoa học.

Bên cạnh đó, để tạo động lực làm việc cho GV, trong thời gian qua, Chính phủ đã ban hành một số chính sách tăng cường động lực làm việc của GV như: phụ cấp ưu đãi, phụ cấp cho giáo viên công tác tại vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn. Ngoài các chế độ, chính sách tạo động lực cho GV như đã nêu trên, các hoạt động tại cộng đồng và các trường học cũng góp phần tăng cường sự gắn bó, say mê của GV đối với công việc. Chẳng hạn, các hoạt động khuyến khích cộng đồng tôn vinh đối với nhà giáo. Tăng cường tính tự chủ và sự tham gia của GV vào các hoạt động phát triển nhà trường. GV được chủ động xây dựng kế hoạch giảng dạy, được tham gia xây dựng kế hoạch phát triển nhà trường; trao đổi, bàn bạc kế hoạch thu chi của nhà trường; chính sách khuyến khích GV nâng cao trình độ: các GV được tạo điều kiện về thời gian và lịch dạy khi tham gia học tập nâng cao trình độ, được hỗ trợ tài chính nếu được cơ quan cử đi học... Tất cả các yếu tố nêu trên là động lực quan trọng thúc đẩy GV làm việc nhiệt tình, chủ động và sáng tạo.

Bộ GDĐT đã thực hiện tốt công tác tuyên truyền, tổ chức tôn vinh, tuyên dương, khen thưởng những nhà giáo dục có thành tích xuất sắc, có nhiều đóng góp cho ngành Giáo dục. Việc tổ chức trao tặng các danh hiệu vinh dự, cao quý được thực hiện đúng nghi lễ quy định của nhà nước; định kỳ tổ chức trang trọng Lễ trao tặng danh hiệu Nhà giáo nhân dân, Nhà giáo ưu tú; lễ tuyên dương, trao tặng Bằng khen của Bộ trưởng cho các tập thể, cá nhân nhà giáo, học sinh, sinh viên tiêu biểu, xuất sắc trong toàn ngành được truyền hình trực tiếp trên sóng đài truyền hình Việt Nam. Qua việc trao tặng, tuyên dương đã tạo được sức lan tỏa, sự phấn đấu vươn lên, góp phần hoàn thành thắng lợi các nhiệm vụ trọng tâm của ngành Giáo dục.

Bộ GDĐT đã phối hợp với Đài Truyền hình Việt Nam xây dựng và duy trì chương trình “Tri ân thầy cô” vào dịp 20/11 hằng năm và phát sóng chương trình “Cùng em đến trường” trên kênh VTV2 trong 05 năm, từ năm 2015-2020 nhằm huy động sự hỗ trợ của toàn xã hội đối với những tấm gương điển hình, nỗ lực vượt khó vươn lên hoàn thành nhiệm vụ của nhà giáo trên cả nước.

8.2. Vương mắc, bất cập

Thứ nhất, chưa thực hiện được bình đẳng giữa nhà giáo trường công lập và nhà giáo trường ngoài công lập về tôn vinh và cơ hội đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ...

Thứ hai, một số nhà giáo công tác trong các lĩnh vực đặc thù như giảng viên đào tạo trong các cơ sở giáo dục khối ngành sức khỏe không chỉ có ở các cơ sở giáo dục mà còn làm việc tại các cơ sở thực hành. Do vậy, việc giới thiệu các danh hiệu Thầy thuốc, Nhà giáo còn khó khăn, hạn chế, đặc biệt đối với đội ngũ giảng viên thực hành tại các cơ sở thực hành còn chưa được bảo đảm đầy đủ, toàn diện.

Thứ ba, tiêu chuẩn, điều kiện để xét danh hiệu “Nhà giáo nhân dân”, “Nhà giáo ưu tú” còn chưa phù hợp với thực tiễn và chưa bảo đảm được quyền lợi cho giảng viên giảng dạy thực hành tại các cơ sở thực hành trong khối ngành sức khỏe. Do vậy, cần xem xét lại điều kiện, tiêu chuẩn để xét các danh hiệu nêu trên nhằm tạo động lực và thúc đẩy các nhà giáo phấn đấu, cống hiến cho sự nghiệp giáo dục, sự nghiệp trồng người vì lợi ích của quốc gia, dân tộc.

Thứ tư, đối với quy định danh hiệu chiến sỹ thi đua cơ sở xét không quá 15% trên tổng số cá nhân đạt danh hiệu lao động tiên tiến đã làm cho nhiều cá nhân mất động lực thi đua, vì vậy để động viên, tạo động lực cho đội ngũ nhà giáo cần điều chỉnh tỷ lệ quy định danh hiệu chiến sỹ thi đua cơ sở xét không quá 30% trên tổng số cá nhân đạt danh hiệu lao động tiên tiến.

Thứ năm, kinh phí khen thưởng cho các cá nhân có thành tích được tôn vinh còn hạn hẹp, chưa tương xứng với những kết quả, nỗ lực của nhà giáo nên chỉ mang tính chất động viên, tượng trưng, chưa thực sự tạo động lực cho nhà giáo cống hiến.

IV. KIẾN NGHỊ, ĐỀ XUẤT

1. Nhà giáo là lực lượng lao động đông đảo trong xã hội, có nhiều đặc thù và có vai trò quyết định trong việc bảo đảm chất lượng giáo dục. Đội ngũ nhà giáo đã có những đóng góp to lớn vào việc nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài cho đất nước, tiếp tục truyền thống văn hiến của dân tộc. Trong xu thế hội nhập quốc tế và đổi mới giáo dục đào tạo hiện nay đặt ra yêu cầu cần sớm xây dựng và ban hành Luật Nhà giáo nhằm luật hóa các quan điểm chỉ đạo của Đảng, Nhà nước về nâng cao chất lượng, vai trò, vị thế nhà giáo và đặc điểm nghề giáo cũng như các chính sách nhằm phát triển đội ngũ nhà giáo đáp ứng yêu cầu phát triển giáo dục trong thời kỳ mới. Việc ban hành Luật Nhà giáo có thể khắc phục được tình trạng các quy định đối với nhà giáo hiện đang nằm tản mát trong các sắc luật và văn bản dưới luật, tạo ra sự minh bạch, rõ ràng và dễ dàng tiếp cận với các quy định về chế độ chính sách đối với nhà giáo; khắc phục sự bất bình đẳng công tư trong chế độ chính sách nhà giáo.

2. Đề xuất xây dựng Luật Nhà giáo để chế tài tất cả các vấn đề liên quan đến đến hoạt động nghề nghiệp của giáo viên, giảng viên, cán bộ quản lý giáo dục trong các cơ sở giáo dục thuộc hệ thống giáo dục quốc dân. Trong đó, tập trung các vấn đề cơ bản bao gồm:

- Làm rõ khái niệm, định danh cụ thể đối với nhà giáo (giáo viên, giảng viên, cán bộ quản lý giáo dục), giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục cốt cán; có các quy định thể hiện rõ vai trò quan trọng, là yếu tố quyết định chất lượng giáo dục của đội ngũ nhà giáo trước các yêu cầu đổi mới và hội nhập quốc tế. Đề cao tiêu chuẩn đầu tiên về đạo đức, phong cách nhà giáo, chuyển các yêu cầu của Trung ương Đảng và Nhà nước về xây dựng đạo đức, phong cách nhà giáo thành quy phạm pháp luật.

- Làm rõ quyền lợi và nghĩa vụ của nhà giáo; tăng cường quyền tự chủ trong giảng dạy và giáo dục của nhà giáo, quyền được áp dụng các biện pháp trừng phạt trong giáo dục và bản quyền sở hữu trí tuệ đối với các nội dung sáng tạo, đổi mới trong giáo dục v.v... Tăng cường nghĩa vụ của nhà giáo trong việc bảo vệ và hỗ trợ học sinh.

- Làm rõ định hướng nghề nghiệp của giáo viên và nhấn mạnh giáo viên đảm nhận sứ mệnh giáo dục con người cho Đảng, uơm mầm tài năng và đào tạo nhân tài cho đất nước. Xây dựng hệ thống đào tạo nhà giáo mang đặc sắc của Việt Nam. Có cơ chế tuyển sinh riêng đối với các trường sư phạm, đảm bảo chọn được những người giỏi, có năng lực và tâm huyết vào ngành sư phạm; nâng cao vị thế, vai trò và tập trung nguồn lực cho phát triển các trường sư phạm để đảm bảo chất lượng công tác đào tạo nhà giáo; việc đào tạo nhà giáo các cấp học mầm non, phổ thông trong các trường sư phạm cần được thực hiện gắn với thực hành, thực nghiệp tại các cơ sở giáo dục mầm non, phổ thông.

- Thực hiện chuẩn hóa đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục theo chuẩn nghề nghiệp và tiêu chuẩn chức danh bổ nhiệm, làm cơ sở để thực hiện đánh giá, đào tạo, bồi dưỡng cũng như thực hiện các chế độ, chính sách và tôn vinh, khen thưởng đối với đội ngũ.

- Thực hiện đánh giá nhà giáo theo các chuẩn/tiêu chuẩn; tăng cường kiểm định độc lập trong đánh giá đội ngũ (thành lập trung tâm đánh giá nhà giáo) để có thông tin khách quan làm căn cứ cho việc đào tạo, bồi dưỡng, thực hiện chế độ, chính sách, tôn vinh, khen thưởng cũng như làm cơ sở thực hiện các đánh giá cán bộ, công chức, viên chức theo quy định, góp phần nâng cao hiệu quả làm việc của đội ngũ; Thiết lập cơ chế phân loại bảo đảm chế độ đãi ngộ công bằng, người làm nhiều thì được đãi ngộ cao, xây dựng chế độ phân phối tiền lương và cơ hội thăng tiến, tăng lương và đãi ngộ đối với những người có thành tích xuất sắc;

- Thực hiện các yêu cầu để giảm gánh nặng cho nhà giáo, bảo đảm nhà giáo được yên tâm cống hiến hết mình cho việc giảng dạy và giáo dục con người; Tăng cường quyền tự chủ trong giáo dục và giảng dạy, nghiên cứu khoa học và quyền lao động sáng tạo của nhà giáo; Bảo vệ quyền về giảng dạy của giáo viên theo quy định của pháp luật, bảo đảm giáo viên thực hiện đúng kỷ cương giáo dục, ngăn

chặn việc học sinh vi phạm pháp luật, ngăn chặn các hành vi xâm phạm quyền và lợi ích hợp pháp của học sinh.

- Có quy định về chương trình đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng và đánh giá đối với giảng viên giảng dạy tại các cơ sở đại học thuộc các tầng khác nhau (nghiên cứu, thực hành, ứng dụng).

- Có quy định cụ thể hơn về trách nhiệm của nhà giáo, cơ quan quản lý, cơ quan sử dụng, các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng trong công tác bồi dưỡng, phát triển nhà giáo; tạo cơ chế phối hợp giữa cơ sở đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo với các cơ quan quản lý, sử dụng nhà giáo nhằm tăng cường nguồn lực và trách nhiệm của các bên liên quan trong phát triển đội ngũ; thành lập các nhóm/câu lạc bộ nghiên cứu, sinh hoạt chuyên môn trong phạm vi trường học hoặc liên trường nhằm thúc đẩy sự giao lưu, hợp tác về chuyên môn, học thuật giữa các nhà giáo.

- Nghiên cứu, đề xuất để lương của nhà giáo được ưu tiên xếp cao nhất trong hệ thống thang bậc lương hành chính sự nghiệp; xây dựng bảng lương riêng áp dụng cho nhà giáo. Bổ sung chế độ phụ cấp thâm niên nghề nghiệp đối với cán bộ quản lý giáo dục; trong những trường hợp do yêu cầu của nhiệm vụ, nhà giáo được bổ nhiệm, luân chuyển, biệt phái sang làm công tác quản lý giáo dục, không trực tiếp giảng dạy, giáo dục thì được bảo lưu thâm niên nghề nghiệp và một số phụ cấp khác.

- Có quy định về cơ chế tôn vinh đặc thù đối với nhà giáo (các danh hiệu, biểu tượng về cống hiến nghề nghiệp, các chương trình tri ân, cơ chế tôn vinh đột xuất...); tạo cơ chế để huy động sự tham gia của các cá nhân, tổ chức trong và ngoài nước tham gia ủng hộ; tạo các kênh khen thưởng, động viên nhà giáo kịp thời, tạo động lực cho nhà giáo cống hiến.

- Xây dựng các chế độ, chính sách đối với nhà giáo ngoài công lập, đảm bảo thống nhất với chế độ, chính sách của nhà giáo công lập nhằm tạo sự công bằng và thúc đẩy chất lượng giáo dục.

- Tăng cường và nâng cao hiệu quả phân cấp hợp lý cho các cơ quan quản lý giáo dục các cấp nhằm tăng cường vai trò và hiệu lực quản lý ngành; tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin trong công tác quản lý nhà giáo, xây dựng cơ sở dữ liệu chung về nhà giáo toàn ngành góp phần quản lý chất lượng đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo, đặc biệt là đối với đội ngũ nhà giáo ngoài công lập.

- Nghiên cứu, triển khai cấp chứng chỉ hành nghề nhà giáo đối với những người thực hiện các dịch vụ về giáo dục được pháp luật quy định, tạo hành lang pháp lý hợp pháp và minh bạch cho nhà giáo trong việc dạy thêm, tăng nguồn thu nhập hợp pháp cho nhà giáo.

- Cải thiện hệ thống khen thưởng và trừng phạt nhà giáo, làm rõ các yêu cầu đối với việc khen thưởng nhà giáo và sàng lọc các vi phạm của nhà giáo để có các biện pháp xử lý.

3. Để xây dựng Luật Nhà giáo, cần làm rõ phạm vi điều chỉnh của Luật Nhà giáo để tránh sự chồng chéo với các luật khác như: Luật viên chức, Luật công chức, Luật Giáo dục, Luật Giáo dục nghề nghiệp, Luật Giáo dục đại học.../.

DƯ THẢO

Hà Nội, ngày tháng năm 2022

BÁO CÁO
ĐÁNH GIÁ TÁC ĐỘNG CỦA CHÍNH SÁCH
LẬP ĐỀ NGHỊ XÂY DỰNG LUẬT NHÀ GIÁO

(Kèm theo Tờ trình số /TTr-BGDĐT ngày tháng năm 2022)

I. Xác định vấn đề bất cập tổng quan

1. Bối cảnh xây dựng chính sách

Trong quá trình lãnh đạo cách mạng, Đảng ta đã có nhiều nghị quyết, chỉ thị về phát triển đội ngũ nhà giáo. Cụ thể:

Nghị quyết Hội nghị lần thứ hai Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khoá VIII) về định hướng chiến lược phát triển giáo dục - đào tạo trong thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá và nhiệm vụ đến năm 2000 đã đề ra giải pháp “Xây dựng đội ngũ giáo viên, tạo động lực cho người dạy, học. Giáo viên là nhân tố quyết định chất lượng của giáo dục và được xã hội tôn vinh”.

Kết luận số 14-KL/TW ngày 26/7/2002, Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương (khoá IX) về tiếp tục thực hiện Nghị quyết Trung ương 2 khoá VIII, phương hướng phát triển giáo dục - đào tạo, khoa học và công nghệ đến năm 2005 và đến năm 2010 đã chỉ ra một trong những nhiệm vụ để nâng cao chất lượng, hiệu quả giáo dục là “Hoàn thiện hệ thống cơ chế, chính sách, phát hiện, đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng nhân tài, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hoá, hiện đại hoá. Sớm xây dựng chính sách sử dụng và tôn vinh các nhà giáo, cán bộ quản lý giỏi, có công lao lớn trong sự nghiệp giáo dục, đào tạo”.

Chỉ thị 40/2004/CT-TW của Ban chấp hành Trung ương về việc xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục đã xác định “phát triển giáo dục và đào tạo là quốc sách hàng đầu, là một trong những động lực quan trọng thúc đẩy sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, là điều kiện để phát huy nguồn lực con người” và “nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục là lực lượng nòng cốt, có vai trò quan trọng”.

Nghị quyết Hội nghị lần thứ tám Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa XI) 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 đã xác định một trong những nhiệm vụ, giải pháp trọng tâm thực hiện đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục, đào tạo là “phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và đào tạo”.

Nghị quyết số 19-NQ/TW ngày 25/10/2017, Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII về tiếp tục đổi mới và quản lý, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập đã xác định một trong các

giải pháp để nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước là “Sửa đổi, bổ sung pháp luật về công chức, viên chức, đội ngũ nhà giáo và pháp luật có liên quan”.

Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng một lần nữa khẳng định quan điểm chỉ đạo của Đảng là “có cơ chế đột phá để thu hút, trọng dụng nhân tài, thúc đẩy đổi mới sáng tạo, ứng dụng mạnh mẽ khoa học và công nghệ, nhất là những thành tựu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, tạo động lực mạnh mẽ cho phát triển nhanh và bền vững”. Đảng ta cũng đã chỉ ra bài học kinh nghiệm là “thể chế pháp luật phải được xây dựng cơ bản đầy đủ, đồng bộ với tư duy mới, phù hợp với thực tiễn và tổ chức thực hiện nghiêm túc, hiệu quả” và “xác định giáo dục, đào tạo, khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo là nền tảng quan trọng và là động lực chủ yếu trong phát triển đất nước để bắt kịp sự phát triển của khu vực và thế giới, tránh nguy cơ tụt hậu”. Theo đó, một trong những nhiệm vụ, giải pháp được Đảng xác định để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực gắn với đẩy mạnh đổi mới sáng tạo, ứng dụng và phát triển mạnh mẽ khoa học, công nghệ là “tiếp tục đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao, trọng tâm là hiện đại hoá giáo dục, nâng cao chất lượng đào tạo để đáp ứng yêu cầu phát triển trong bối cảnh cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và hội nhập quốc tế sâu rộng”.

Các nghị quyết, chủ trương nêu trên thể hiện sự quan tâm sâu sắc, liên tục, nhất quán của Đảng đối với đội ngũ nhà giáo, là sự khẳng định về tư tưởng coi “giáo dục là quốc sách hàng đầu”. Việc xây dựng Luật điều chỉnh về nhà giáo nhằm thể chế hóa các quy định của Đảng, Nhà nước về vị trí, vai trò của nhà giáo. Luật điều chỉnh về nhà giáo sẽ thể hiện được đầy đủ quan điểm của Đảng và nhà nước về vai trò, vị thế nhà giáo, đặc biệt là cơ sở pháp lý để xây dựng chế độ tiền lương tương xứng với vị thế và đặc thù lao động của nhà giáo nhằm thu hút nhân lực giỏi để thực hiện “quốc sách hàng đầu”.

Kết quả tổng kết thi hành pháp luật về nhà giáo cho thấy, tính đến thời điểm năm 202, các văn bản quy phạm pháp luật liên quan đến nhà giáo đã được ban hành tương đối đầy đủ với gần 200¹ văn bản thuộc thẩm quyền của nhiều cơ quan khác nhau. Hệ thống pháp luật đó về cơ bản đã bao trùm phạm vi hoạt động của nhà giáo từ khi được đào tạo, tuyển dụng vào ngành cho đến khi nghỉ chế độ. Tuy nhiên, trong quá trình hoạt động nghề nghiệp, nhà giáo ở Việt Nam chịu sự chi phối cùng lúc bởi hệ thống pháp lý lớn, có sự đan xen giữa quản lý ngành, lĩnh vực và quản lý theo địa bàn, lãnh thổ, có sự phân cấp từ trung ương đến địa phương dẫn đến một số khó khăn nhất định khi tiếp cận hệ thống chính sách (đối với nhà giáo) cũng trong sử dụng, quản lý nhà giáo các cấp (đối với cơ quan quản lý).

Về pháp luật chuyên ngành, hiện đã có Luật Giáo dục, Luật Giáo dục đại học, Luật Giáo dục nghề nghiệp. Tuy nhiên, nhà giáo cũng là viên chức nên đồng thời chịu sự chi phối của Luật Viên chức. Những nhà giáo được bổ nhiệm cán bộ quản lý giáo dục (cấp Phòng/Sở/Bộ) đồng thời chịu sự chi phối của Luật cán bộ, công chức. Tùy từng cấp học, nhà giáo sẽ chịu sự chi phối của Luật tổ chức chính quyền địa phương theo địa bàn, lãnh thổ nơi nhà giáo công tác. Cùng với đó, một số hoạt động của nhà giáo lại chịu sự quản lý sâu bởi một luật nào đó, ví dụ: Luật thi đua, khen thưởng, Luật

¹ Nguồn rà soát, thống kê của Bộ GDĐT trong giai đoạn 2016-2021; chi tiết Báo cáo tổng kết thi hành pháp luật về nhà giáo trong Phụ lục 1 kèm theo.

lao động, Luật, Luật bảo hiểm xã hội...

Mặc dù hệ thống pháp luật liên quan tới nhà giáo hiện hành có số lượng lớn và phức tạp về nội hàm quy định như đã nêu trên, nhưng vẫn tồn tại một số hạn chế và chưa phủ hết các hoạt động nghề nghiệp của nhà giáo. Cụ thể như sau:

- Luật Viên chức, Luật cán bộ, công chức chỉ có phạm vi điều chỉnh đối với những nhà giáo là người Việt Nam đã được tuyển dụng vào viên chức hoặc bổ nhiệm thành công chức. Trong khi thực tế hoạt động của ngành Giáo dục cho đến thời điểm hiện nay, một số lượng không nhỏ các nhà giáo đã và đang thực hiện các nhiệm vụ dạy học và giáo dục ở các cơ sở giáo dục ngoài công lập. Đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục (CBQLGD) ở các cơ sở giáo dục ngoài công lập chiếm tỷ lệ tương đối lớn tổng số nhà giáo đang hoạt động trong ngành giáo dục (khoảng 10%). Hệ thống cơ sở giáo dục ngoài công lập đang ngày càng phát triển mạnh mẽ, đóng góp một phần không nhỏ trong thực hiện nhiệm vụ của ngành Giáo dục. Trong tương lai, đội ngũ nhà giáo ngoài công lập sẽ tăng lên rất nhanh và chiếm tỷ trọng đáng kể trong ngành giáo dục. Bên cạnh đó, có một số lượng nhất định các nhà giáo là người nước ngoài cũng đã và đang tham gia các hoạt động giáo dục tại Việt Nam nhưng các quy định về pháp luật chuyên ngành để quản lý các nhóm đối tượng này chưa đầy đủ.

- Hệ thống chính sách, pháp luật hiện có điều chỉnh hoạt động của nhà giáo còn có một số bất cập: (1) Thuật ngữ nhà giáo chưa được định danh đầy đủ, tường minh trong các văn bản luật hiện hành. Một số khái niệm cốt lõi về nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục chưa được quy định cụ thể. Do đó, một số chính sách về nhà giáo chưa được quy định đồng bộ, rõ ràng, gây ra nhiều tâm tư cho nhà giáo (chính sách phụ cấp thâm niên đối với CBQLGD và một số phụ cấp khác); (2) Các quy định của luật và văn bản dưới luật hiện hành điều chỉnh các quan hệ về nhà giáo cơ bản khá đầy đủ nhưng do nhiều cơ quan ban hành nên còn tản mạn, thiếu đồng bộ, hiệu lực pháp lý chưa cao, đặc biệt là chưa có quy phạm pháp luật để xây dựng chế độ tiền lương tương xứng với vị thế và đặc thù lao động của nhà giáo. (3) Một số quy định của pháp luật về nhà giáo do áp dụng chung với viên chức các ngành, lĩnh vực khác nên chưa thực sự phù hợp, gây ra những bức xúc trong đội ngũ nhà giáo các cấp (nhà giáo phải có chứng chỉ bồi dưỡng theo tiêu chuẩn CDNN trong khi ngành Giáo dục đã có các chương trình bồi dưỡng thường xuyên gây nên vấn nạn văn bằng, chứng chỉ; việc thừa/thiếu giáo viên mầm non, phổ thông tồn tại nhiều năm nhưng không thể giải quyết dứt điểm do cơ quan quản lý giáo dục các cấp không được chủ động điều tiết, tuyển dụng giáo viên; quy định về số lượng cấp phó trong đơn vị sự nghiệp công lập không phù hợp với các cơ sở giáo dục có quy mô lớn gây khó khăn cho hoạt động giáo dục...). (4) Một số vấn đề liên quan đến nhà giáo chưa được quy định cụ thể như: Chế độ tuyển dụng và sử dụng nhà giáo theo Luật Viên chức chưa thể hiện được đặc thù lao động của nhà giáo; Quy hoạch phát triển đội ngũ nhà giáo; Quyền của nhà giáo trong bối cảnh phân cấp và giao quyền tự chủ cho các cơ sở giáo dục.

Thực trạng hệ thống pháp luật về giáo dục nói chung và pháp luật về nhà giáo nói riêng đặt ra yêu cầu khách quan cần phải Luật hóa các quy định về nhà giáo trong một văn bản có giá trị pháp lý cao.

Luật điều chỉnh về nhà giáo được ban hành sẽ giúp pháp điển hoá hệ thống gần 200 văn bản quy phạm pháp luật đang điều chỉnh các chế độ chính sách đối với nhà giáo, khắc phục sự tầm mạn, chồng chéo của các văn bản hiện hành, tạo ra sự minh bạch, rõ ràng và dễ dàng tiếp cận được các quy định về chế độ chính sách đối với nhà giáo; Khắc phục sự bất bình đẳng công tư trong chính sách, chế độ đối với nhà giáo làm việc ở khu vực tư; Khắc phục quan điểm áp dụng các chính sách chung của viên chức đối với nhà giáo ở khu vực công và giải quyết hậu quả của việc này (ví dụ: giảm biên chế nhà giáo như giảm biên chế viên chức hành chính, cào bằng, thay đổi chế độ phụ cấp ...) nhằm xây dựng chính sách tuyển sinh, tuyển dụng, quy hoạch, phát triển đội ngũ nhà giáo phù hợp với nhu cầu sử dụng; thu hút, tạo động lực phát triển đội ngũ nhà giáo.

2. Mục tiêu xây dựng chính sách

(i) Thể chế hóa các quan điểm của Đảng, Nhà nước về vị thế, vai trò, tầm quan trọng, đặc trưng nghề nghiệp của nhà giáo trong một hành lang pháp lý thống nhất.

ii) Hoàn thiện thêm một bước pháp luật về giáo dục theo hướng tạo khuôn khổ pháp lý đồng bộ, khả thi cho sự phát triển của đội ngũ nhà giáo; tạo điều kiện cho việc thực hiện khâu đột phá chiến lược về phát triển nguồn nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao của đất nước. Đảm bảo sự phù hợp và đồng bộ giữa chính sách phát triển nhà giáo với các chính sách có liên quan khác, góp phần hoàn thiện hệ thống pháp luật đồng thời khắc phục các bất cập trong quá trình thực thi Luật Giáo dục, Luật Viên chức và các Luật khác có liên quan hiện hành.

iii) Nâng cao tính khả thi, hiệu lực và hiệu quả trong thực thi chính sách, pháp luật về đội ngũ nhà giáo, đáp ứng yêu cầu phát triển của ngành giáo dục nói chung trong đó, trọng tâm là điều chỉnh các quy định chung về nhà giáo; bảo đảm phát huy quyền tự chủ của các cơ sở giáo dục trong phát triển đội ngũ, không phân biệt đối xử giữa nhà giáo trong công lập và ngoài công lập, tạo môi trường pháp lý phù hợp nhằm nâng cao chất lượng, động lực và năng lực của đội ngũ nhà giáo.

iv) Xây dựng khung pháp luật để điều chỉnh lao động đặc thù của nhà giáo, đặc biệt trong bối cảnh chuyển đổi số, đáp ứng yêu cầu của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 hiện nay.

v) Kiến tạo chính sách hợp tác quốc tế, thu hút các nhà giáo là người nước ngoài đến cống hiến cho sự nghiệp giáo dục của Việt Nam và góp phần nâng giáo dục Việt Nam lên ngang tầm các nước phát triển.

II. Đánh giá tác động của chính sách

Trong đề xuất xây dựng Luật Nhà giáo, dự kiến có 5 chính sách, bao gồm: Định danh, tiêu chuẩn, quy chuẩn, quyền và nghĩa vụ nhà giáo; 2. Tiêu chuẩn nhà giáo, tuyển dụng, sử dụng, quản lý nhà giáo; 3. Quy hoạch, đào tạo, phát triển nghề nghiệp nhà giáo; 4. Đãi ngộ, tôn vinh nhà giáo; 5. Quản lý nhà nước về nhà giáo.

1. Chính sách 1: Định danh, tiêu chuẩn, quy chuẩn, quyền và nghĩa vụ nhà giáo

1.1. Xác định vấn đề bất cập

Trong Luật Giáo dục và Luật Giáo dục đại học, bên cạnh khái niệm “Nhà

giáo” (khoản 1 Điều 70), còn có các khái niệm “Giáo viên” “Giảng viên” (Khoản 3 Điều 70) “cán bộ quản lý giáo dục” (các Điều 15, 16, 70, 72, 73, 75, 77) hoặc “người lao động” (các Điều 49, 50, 50a...). Đây là những thuật ngữ quan trọng nhưng chúng được sử dụng khá tùy tiện, không nhất quán và định tính². Luật và các văn bản dưới luật quy định về quy trình tuyển dụng, đào tạo, luân chuyển áp dụng đối với Nhà giáo; các chế độ chính sách ưu đãi, quyền và nghĩa vụ của Nhà giáo... nhưng không thể trả lời chính xác câu hỏi: Nhà giáo là ai, nhà giáo gồm những ai.

Quyền và nghĩa vụ của Nhà giáo chưa được nhất quán trong luật dẫn đến những tranh cãi không có hồi kết về việc cấm/cho phép Nhà giáo dạy thêm.

1.2. Mục tiêu giải quyết vấn đề

Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác nhà giáo và bảo đảm định hướng chính trị đúng đắn đối với công tác xây dựng đội ngũ nhà giáo. Đề cao tiêu chuẩn đầu tiên về đạo đức, phong cách nhà giáo, chuyển các yêu cầu của Trung ương Đảng và Nhà nước về xây dựng đạo đức, phong cách nhà giáo thành quy phạm pháp luật. Làm rõ định hướng nghề nghiệp của giáo viên và nhấn mạnh giáo viên đảm nhận sứ mệnh giáo dục con người cho Đảng, uơm mầm tài năng và đào tạo nhân tài cho đất nước.

Khẳng định sứ mạng và vị thế pháp lý- xã hội của Nhà giáo đối với trong bối cảnh và điều kiện kinh tế- xã hội hiện nay.

1.3. Các giải pháp đề xuất để giải quyết vấn đề

Giải pháp 1: Giữ nguyên theo quy định của Luật Giáo dục và các Luật hiện nay.

Giải pháp 2: Ban hành quy định thống nhất về định danh, tiêu chuẩn, quy chuẩn, quyền và nghĩa vụ nhà giáo trong Luật Nhà giáo.

Thứ nhất: Cần xác định rõ nội hàm khái niệm “Nhà giáo”. Cụ thể: Nhà giáo là người được tuyển dụng theo quy trình, thủ tục của Luật này để trực tiếp làm công việc giảng dạy, giáo dục trong nhà trường, cơ sở giáo dục khác thuộc hệ thống giáo dục quốc dân.

- Nhà giáo có thể là công dân Việt Nam, công dân nước ngoài hoặc người không có quốc tịch.

- Những người đang công tác tại cơ sở giáo dục, đào tạo nhưng không trực tiếp tham gia công việc giảng dạy (kế toán, văn thư, y tế...) không phải là nhà giáo.

- Cán bộ, công chức được tuyển dụng theo quy trình tuyển dụng công chức, công tác tại cơ quan quản lý nhà nước về giáo dục (Phòng, Sở, Bộ) không phải là nhà giáo, trừ trường hợp trước đó họ được tuyển dụng để trở thành nhà giáo nhưng được bầu, bổ nhiệm có thời hạn, biệt phái (bảo lưu ngạch Giảng viên, Giáo viên) để giữ các chức vụ quản lý giáo dục tại các cơ quan nhà nước, tổ chức chính trị.

²Ví dụ: Nhà giáo chính là người lao động (theo hợp đồng lao động) đặc biệt là tại các trường tư thục nhưng tại một số điều luật trong Luật Giáo dục cho phép hiểu rằng người lao động không phải là Nhà giáo. Một số nội dung cho phép hiểu “Nhà giáo” bao gồm cả “cán bộ quản lý giáo dục” tại các cơ quan quản lý nhà nước (Phòng, Sở, Bộ GD&ĐT)

Thứ hai: bên cạnh thuật ngữ “Nhà giáo” các thuật ngữ khác như “Giáo viên” “Giảng viên” “Phó giáo sư” “Giáo sư” “viên chức giáo dục” “cán bộ/công chức quản lý giáo dục” “giáo viên/ giảng viên thỉnh giảng” cũng được giải thích chi tiết, cụ thể và chính xác.

Thứ ba: Quy định các nội dung cơ bản về tiêu chuẩn, quy chuẩn, quyền và nghĩa vụ nhà giáo.

1.4. Đánh giá tác động của các giải pháp đối với đối tượng chịu sự tác động trực tiếp của chính sách và các đối tượng khác có liên quan

Giải pháp 1: Giữ nguyên quy định hiện hành

a) Tác động đối với xã hội

+ **Tích cực:** Không có tác động

+ **Hạn chế:**

Không làm rõ được các tiêu chí để phân biệt nhà giáo, giáo viên, giảng viên và cán bộ quản lý giáo dục nên sẽ không có chính sách phù hợp áp dụng cho từng đối tượng. Điều này có thể dẫn đến sự thiếu công bằng giữa các đối tượng từ các chính sách của giáo dục, không phát huy được năng lực và vai trò của các chủ thể này.

b) Tác động đối với pháp luật

+ **Tích cực:** Không có tác động

+ **Hạn chế:** Không có tính thống nhất trong việc áp dụng pháp luật, không chỉ trong Luật Giáo dục mà còn trong các đạo luật có liên quan như Luật Giáo dục đại học, Luật Giáo dục nghề nghiệp...

c) Tác động đối với kinh tế

+ **Tích cực:** Không có tác động

+ **Hạn chế:** Có thể dẫn đến sự thiếu công bằng giữa các đối tượng trong việc hưởng thụ các chính sách từ giáo dục.

d) Tác động về thủ tục hành chính

+ **Tích cực:** Không có tác động

+ **Hạn chế:** Không có tác động

đ) Tác động về giới

+ **Tích cực:** Không có tác động

+ **Hạn chế:** Không có tác động

Giải pháp 2: Quy định đồng bộ, thống nhất về về định danh, tiêu chuẩn, quy chuẩn, quyền và nghĩa vụ nhà giáo trong Luật Nhà giáo.

a) Tác động pháp luật

Quy định về nhà giáo hiện đang được quy định tại rất nhiều luật (Luật Giáo dục đại học và Luật Giáo dục nghề nghiệp) và văn bản dưới luật do vậy phải tiến hành rà soát lại phạm vi điều chỉnh của Luật Giáo dục đại học và Luật Giáo dục nghề nghiệp để thống nhất loại bỏ các mâu thuẫn, chồng chéo về trình độ chuẩn Nhà giáo

b) Tác động xã hội

- Việc ban hành bộ chuẩn về định danh, tiêu chuẩn, quy chuẩn, quyền và nghĩa vụ nhà giáo một cách chi tiết và khoa học sẽ là cơ sở pháp lý để đào tạo sinh viên sư phạm, để tuyển dụng, đánh giá, khen thưởng, sa thải nhà giáo, chấm dứt tình trạng chông chéo, nhà giáo phải chịu cảnh “một cô nhiều chồng” do có quá nhiều các loại tiêu chuẩn, tiêu chí cho Nhà giáo do Bộ Nội vụ, các Bộ chủ quản và UBND địa phương ban hành.

- Việc tuyển dụng, đánh giá, sa thải nhà giáo sẽ công bằng, minh bạch tạo điều kiện để người học, phụ huynh, xã hội có thể giám sát hiệu quả công việc và năng lực của Nhà giáo;

- Bản thân nhà giáo phải liên tục phấn đấu, nâng cao trình độ chuyên môn và kỹ thuật lao động nếu không muốn bị sa thải. Khi đó không cần sử dụng thuật ngữ “bỏ biên chế” nhưng vẫn quản lý đội ngũ nhà giáo hiệu quả.

c) Tác động về giới và quyền con người

Giúp nâng cao vị thế của nhà giáo, trong đó có nhà giáo nữ.

d) Tác động về kinh tế- ngân sách

Nhà nước sẽ phải đầu tư kinh phí để sửa các Luật và văn bản dưới Luật hiện hành có liên quan.

1.5 Kiến nghị giải pháp lựa chọn (trong đó có xác định thẩm quyền ban hành chính sách để giải quyết vấn đề)

Bộ Giáo dục và Đào tạo lựa chọn các giải pháp 2 với các lý do sau:

(i) Việc định danh nhà giáo một cách đầy đủ và tường minh sẽ giúp cho việc quản lý nhà giáo trong toàn quốc được thống nhất, các chính sách cho nhà giáo được ban hành đầy đủ, kịp thời.

(ii) Việc làm rõ quyền lợi và nghĩa vụ của nhà giáo sẽ giúp khẳng định vị thế của nhà giáo; đồng thời làm rõ các yêu cầu đối với nhà giáo, làm cơ sở để ghi nhận, khen thưởng, xử phạt nhà giáo được minh bạch và công bằng.

(iii) Việc Luật hóa chuẩn nghề nghiệp, chuẩn chức danh nghề nghiệp giáo viên để đảm bảo phù hợp với các đặc điểm đặc thù của lao động nhà giáo.

2. Chính sách 2: Tiêu chuẩn nhà giáo, tuyển dụng, sử dụng, quản lý nhà giáo

2.1. Xác định vấn đề bất cập

Việc quy định phân cấp tuyển dụng viên chức như trong Luật Viên chức và Nghị định số 115/2020/NĐ-CP của Chính phủ chưa phù hợp, gây khó khăn cho các địa phương trong việc chủ động chỉ đạo, tổ chức thực hiện tuyển dụng viên chức thống nhất trong cả hệ thống chính trị từ tỉnh đến cơ sở.

Việc thực hiện, tuyển dụng, bố trí, điều động giáo viên tại các địa phương, cơ sở giáo dục còn nhiều vướng mắc, bất cập; "Việc bỏ biên chế suốt đời đối với giáo viên và thực hiện cơ chế tuyển dụng giáo viên như những viên chức thông thường đã và đang bộc lộ một số hạn chế: tuyển dụng đúng quy trình nhưng chú trọng đến kiến thức

quản lý nhà nước nhiều hơn kỹ năng nghiệp vụ; khó tuyển được người giỏi vào ngành; chuyển biên chế suốt đời của giáo viên sang chế độ làm việc theo hợp đồng, hưởng lương theo vị trí việc làm, nhưng không có quy định đặc thù nên không thực hiện được công tác điều động, biệt phái giáo viên từ vùng có điều kiện kinh tế - xã hội thuận lợi lên vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn công tác".

Đội ngũ nhà giáo ngoài công lập, nhà giáo người nước ngoài có số lượng ngày càng tăng lên nhưng chưa có đủ chế tài để quản lý. Trong khi Luật Viên chức chỉ áp dụng với phạm vi là giáo viên đã được tuyển dụng vào viên chức nhà nước.

2.2. Mục tiêu giải quyết vấn đề

Khắc phục các bất cập trong tuyển dụng, sử dụng, quản lý nhà giáo thời gian qua; tạo cơ sở pháp lý để tuyển dụng vào ngành những người có đủ điều kiện, tiêu chuẩn, đáp ứng được yêu cầu phát triển giáo dục.

Cụ thể hóa các nghĩa vụ, quyền lợi, chế độ chính sách áp dụng cho các nhóm Nhà giáo cụ thể phù hợp với điều kiện xã hội - kinh tế - ngân sách hiện nay; tạo động lực để đội ngũ Nhà giáo yên tâm đóng góp công sức, trí tuệ cho hoạt động giáo dục đào tạo, đồng thời khắc phục tình trạng cào bằng hiện nay.

2.3. Các giải pháp đề xuất để giải quyết vấn đề

Giải pháp 1: Giữ nguyên theo quy định hành.

Giải pháp 2: Ban hành quy định thống nhất về tiêu chuẩn nhà giáo, tuyển dụng, sử dụng, quản lý nhà giáo trong Luật Giáo dục.

Cụ thể, Luật hóa các nội dung sau:

- Xác định tiêu chuẩn tuyển dụng nhà giáo. Bổ sung điều kiện tuyển dụng Nhà giáo là người nước ngoài, người không có quốc tịch Việt Nam, người Việt Nam định cư ở nước ngoài cho các tổ chức giáo dục, đào tạo Việt Nam để phù hợp với các cam kết giữa Việt Nam và các quốc gia về tự do dịch chuyển lao động.
- Xác định quy trình tuyển dụng, bổ nhiệm, chế độ làm việc đối với nhà giáo.
- Xác định điều kiện, quy trình chuyển đổi công tác.
- Xác định điều kiện, quy trình đánh giá, xếp loại, thay đổi chức danh nghề nghiệp đối với nhà giáo.

2.4. Đánh giá tác động của các giải pháp đối với đối tượng chịu sự tác động trực tiếp của chính sách và các đối tượng khác có liên quan

Giải pháp 1: Giữ nguyên các quy định hiện hành/

a) Tác động đối với xã hội

+ **Tích cực:** Không có tác động

+ **Hạn chế:**

Không làm rõ được các tiêu chí để phân biệt nhà giáo, giáo viên, giảng viên và cán bộ quản lý giáo dục nên sẽ không có chính sách phù hợp áp dụng cho từng đối tượng. Điều này có thể dẫn đến sự thiếu công bằng giữa các đối tượng từ các chính sách của giáo dục, không phát huy được năng lực và vai trò của các chủ thể này.

b) Tác động đối với pháp luật

+ **Tích cực:** Không có tác động

+ **Hạn chế:** Không có tính thống nhất trong việc áp dụng pháp luật, không chỉ trong Luật Giáo dục mà còn trong các đạo luật có liên quan như Luật Giáo dục đại học, Luật Giáo dục nghề nghiệp...

c) Tác động đối với kinh tế

+ **Tích cực:** Không có tác động

+ **Hạn chế:** Có thể dẫn đến sự thiếu công bằng giữa các đối tượng trong việc hưởng thụ các chính sách từ giáo dục.

d) Tác động về thủ tục hành chính

+ **Tích cực:** Không có tác động

+ **Hạn chế:** Không có tác động

đ) Tác động về giới và quyền con người.

+ **Tích cực:** Không có tác động

+ **Hạn chế:** Không có tác động

Giải pháp 2: Ban hành quy định thống nhất về tiêu chuẩn nhà giáo, tuyển dụng, sử dụng, quản lý nhà giáo trong Luật Nhà giáo.

a) Tác động pháp luật

Quy định về tiêu chuẩn nhà giáo, tuyển dụng, sử dụng, quản lý nhà giáo hiện đang được quy định tại rất nhiều luật (Luật Viên chức, Luật Giáo dục, Luật Giáo dục đại học và Luật Giáo dục nghề nghiệp) và văn bản dưới luật do vậy phải tiến hành rà soát lại phạm vi điều chỉnh của Luật Giáo dục đại học và Luật Giáo dục nghề nghiệp để thống nhất loại bỏ các mâu thuẫn, chồng chéo về tiêu chuẩn nhà giáo, tuyển dụng, sử dụng, quản lý nhà.

b) Tác động xã hội

- Cải thiện hệ thống bổ nhiệm và quản lý nhà giáo; minh bạch việc đánh giá, bổ nhiệm chức danh nhà giáo trong đó đề cao tiêu chuẩn đầu tiên về đạo đức, phong cách nhà giáo.

- Tạo điều kiện cho các địa phương thẩm quyền quy định phân cấp phù hợp với tình hình thực tiễn của từng địa phương và chủ động hơn trong chỉ đạo, tổ chức thực hiện tuyển dụng, sử dụng, quản lý viên chức thống nhất trong cả hệ thống chính trị từ tỉnh đến cơ sở.

c) Tác động về giới và quyền con người

Không có tác động về giới và quyền con người từ quy định thống nhất về tiêu chuẩn nhà giáo, tuyển dụng, sử dụng, quản lý nhà giáo trong Luật Nhà giáo.

d) Tác động về kinh tế- ngân sách

Nhà nước sẽ phải đầu tư kinh phí để sửa các Luật và văn bản dưới Luật hiện hành có liên quan.

2.5. Kiến nghị giải pháp lựa chọn (trong đó có xác định thẩm quyền ban hành chính sách để giải quyết vấn đề)

Bộ Giáo dục và Đào tạo lựa chọn giải pháp 2. Cụ thể, Luật hóa các vấn đề sau:

- Bổ sung quy định về chuẩn trình độ, tiêu chuẩn để trở thành nhà giáo; việc áp dụng chứng chỉ hành nghề đối với người chưa qua đào tạo sư phạm muốn trở thành nhà giáo.

- Bổ sung quy định về quy trình tuyển dụng nhà giáo.

- Bổ sung quy định về bổ nhiệm vào chức danh nghề nghiệp, thực hiện chế độ làm việc đối với nhà giáo.

- Bổ sung quy định về đánh giá, xếp loại nhà giáo.

- Bổ sung quy định về điều kiện, tiêu chuẩn, quy trình chuyển công tác đối với nhà giáo.

Bộ Giáo dục và Đào tạo lựa chọn các giải pháp này với các lý do như sau:

(i) Đảm bảo việc tuyển dụng, sử dụng và quản lý nhà giáo phù hợp với đặc thù hoạt động nghề nghiệp của nhà giáo.

(ii) Tạo cơ sở cho việc quản lý nhà giáo được thống nhất trong phạm vi toàn quốc.

(iii) Đảm bảo cơ sở pháp lý cho việc quản lý nhà giáo hoạt động tự do (không thuộc biên chế nhà giáo), tạo điều kiện cho sự phát triển giáo dục bình đẳng giữa công - tư.

3. Chính sách 3: Quy hoạch, đào tạo, phát triển nghề nghiệp nhà giáo

3.1. Xác định vấn đề bất cập

Chính sách tuyển dụng và các ưu tiên, đặc cách trong tuyển dụng giáo viên chưa có quy định riêng vì việc tuyển dụng giáo viên thực hiện theo quy định chung với tuyển dụng viên chức nên cơ bản sẽ không đồng bộ với chính sách thu hút trong đào tạo sư phạm.

Chưa có một khung chính sách đồng bộ để tạo sự nhất quán trong tuyển sinh, đào tạo cùng các chương trình hỗ trợ liên quan đến mọi khía cạnh trong suốt quá trình công tác của nhà giáo.

Hệ thống văn bản quy phạm pháp luật quy định về công tác đào tạo và bồi dưỡng giáo viên, cán bộ quản lý giáo dục cơ bản đầy đủ nhưng còn phức tạp, ngành Giáo dục vừa phải đáp ứng yêu cầu bồi dưỡng viên chức, vừa có các quy định về bồi dưỡng của ngành dẫn đến chồng chéo, quá tải văn bản, chứng chỉ;

Viên chức ngành Giáo dục nói chung, giáo viên các cấp học mầm non, phổ thông công lập nói riêng chiếm số lượng rất lớn, hầu hết giáo viên tham gia bồi dưỡng theo tiêu chuẩn CDNN phải tự túc kinh phí (một số ít địa phương có hỗ trợ một phần kinh phí bồi dưỡng cho giáo viên nhưng số lượng không nhiều và không thực hiện hằng năm vì phụ thuộc vào nguồn ngân sách mỗi năm), còn chương trình bồi dưỡng

thường xuyên thì giáo viên không phải trả kinh phí; ngoài ra còn một số bất cập trong quá trình giao nhiệm vụ và tổ chức bồi dưỡng.

3.2. Mục tiêu giải quyết vấn đề

Xây dựng hệ thống đào tạo nhà giáo mang đặc sắc của Việt Nam, nhấn mạnh đến việc tăng cường đào tạo, xây dựng cơ chế cụ thể về việc đào tạo sinh viên sư phạm. Xác định các vấn đề về quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, phát triển chuyên môn nhà giáo đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và hội nhập quốc tế trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp 4.0; tạo điều kiện cho nhà giáo tự do học thuật, phát triển chuyên môn liên tục và có cơ hội hợp tác quốc tế một cách thực chất, hiệu quả.

3.3. Các giải pháp đề xuất để giải quyết vấn đề

Giải pháp 1: Giữ nguyên các quy định hiện hành hoặc sửa đổi các văn bản dưới Luật.

Giải pháp 2: Quy định đồng bộ, thống nhất các vấn đề về quy hoạch, đào tạo, phát triển nghề nghiệp nhà giáo tại Luật Nhà giáo. Cụ thể:

- Xác định rõ trách nhiệm của các cơ quan trong xây dựng quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo.

- Xác định chương trình đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo; các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo, thúc đẩy hình thành hệ thống trường thực hành sư phạm phục vụ đào tạo, phát triển nghề nghiệp nhà giáo.

- Xác định, làm rõ việc nhà giáo ra nước ngoài giảng dạy, nghiên cứu và trao đổi học thuật; người nước ngoài giảng dạy tại Việt Nam; việc liên kết, hợp tác quốc tế trong đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo.

3.4. Đánh giá tác động của các giải pháp đối với đối tượng chịu sự tác động trực tiếp của chính sách và các đối tượng khác có liên quan

Giải pháp 1: Giữ nguyên hoặc chỉ sửa đổi các văn bản dưới Luật.

a) *Tác động đối với xã hội*

+ **Tích cực:** Không có tác động

+ **Hạn chế:** Không làm rõ định hướng nghề nghiệp của giáo viên, do đó sẽ không khuyến khích những người trẻ xuất sắc vào học ở các trường đại học sư phạm và các chuyên ngành về sư phạm.

b) *Tác động đối với pháp luật*

+ **Tích cực:** Không có tác động.

+ **Hạn chế:** Không có tính thống nhất trong việc áp dụng pháp luật, không chỉ trong Luật Giáo dục mà còn trong các đạo luật có liên quan như Luật Giáo dục đại học, Luật Giáo dục nghề nghiệp...

c) *Tác động đối với kinh tế*

+ **Tích cực:** Không có tác động.

+ **Hạn chế:** Có thể dẫn đến sự thiếu công bằng giữa các đối tượng trong việc hưởng thụ các chính sách từ giáo dục.

d) Tác động về thủ tục hành chính

+ **Tích cực:** Không có tác động

+ **Hạn chế:** Không có tác động

đ) Tác động về giới và quyền con người

+ **Tích cực:** Không có tác động

+ **Hạn chế:** Không có tác động

Giải pháp 2: Quy định đồng bộ, thống nhất các vấn đề về quy hoạch, đào tạo, phát triển nghề nghiệp nhà giáo tại Luật Nhà giáo

a) Tác động pháp luật

Quy định về quy hoạch, đào tạo, phát triển nghề nghiệp nhà giáo hiện đang được quy định tại rất nhiều luật (Luật Giáo dục đại học và Luật Giáo dục nghề nghiệp) và văn bản dưới luật do vậy phải tiến hành rà soát lại phạm vi điều chỉnh của Luật Giáo dục đại học và Luật Giáo dục nghề nghiệp để thống nhất loại bỏ các mâu thuẫn, chồng chéo về nhà giáo

b) Tác động xã hội

- Thực hiện chuẩn hóa đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục theo chuẩn nghề nghiệp và tiêu chuẩn chức danh bổ nhiệm, làm cơ sở để thực hiện đánh giá, đào tạo, bồi dưỡng cũng như thực hiện các chế độ, chính sách và tôn vinh, khen thưởng đối với đội ngũ, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ.

- Cơ sở vật chất, kinh phí cần thiết cho hoạt động đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo sẽ được đầu tư tăng lên.

- Bản thân nhà giáo phải liên tục phấn đấu, nâng cao trình độ chuyên môn và kỹ thuật lao động nếu không muốn bị sa thải. Khi đó không cần sử dụng thuật ngữ “bỏ biên chế” nhưng vẫn quản lý đội ngũ Nhà giáo hiệu quả.

c) Tác động về giới và quyền con người

Do tỷ lệ nữ nhà giáo khá lớn đặc biệt là bậc mầm non, tiểu học, trung học cơ sở do vậy việc bổ sung trình độ chuyên môn nghiệp vụ đối với nhà giáo có thể gây áp lực lớn về thời gian và kinh phí đặc biệt đối với nhà giáo công tác ở địa bàn đặc biệt khó khăn và nhà giáo lớn tuổi.

d) Tác động về kinh tế- ngân sách

Nhà nước sẽ phải đầu tư kinh phí để sửa các Luật và văn bản dưới Luật hiện hành có liên quan; Kinh phí đầu tư cho công tác đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo tăng lên có thể gây áp lực cho ngân sách nhà nước.

3.5. Kiến nghị giải pháp lựa chọn (trong đó có xác định thẩm quyền ban hành chính sách để giải quyết vấn đề)

Bộ Giáo dục và Đào tạo lựa chọn giải pháp 2. Cụ thể, Luật hóa các nội dung sau:

- Bổ sung quy định về trách nhiệm của các Bộ, ngành, địa phương trong xây dựng quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo.

- Bổ sung quy định về các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo và hệ thống trường thực hành sư phạm phục vụ đào tạo, phát triển nghề nghiệp nhà giáo.

- Bổ sung quy định về việc liên kết, hợp tác quốc tế trong đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo.

- Bổ sung quy định về cơ chế để nhà giáo ra nước ngoài giảng dạy, nghiên cứu và trao đổi học thuật.

Bộ Giáo dục và Đào tạo lựa chọn các giải pháp này với các lý do như sau:

(i) Đảm bảo định hướng các khuyến khích, động lực để nhà giáo được phát triển chuyên môn, nghề nghiệp, tự do nghiên cứu và trao đổi học thuật.

(ii) Tạo cơ sở cho sự phát triển của các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo, giúp nâng cao chất lượng đội ngũ.

(iii) Đảm bảo sự tham gia của các cơ quan, đơn vị, tổ chức trong và ngoài nước trong đầu tư, phát triển, nâng cao chất lượng của nhà giáo.

4. Chính sách 4: Đãi ngộ, tôn vinh nhà giáo

4.1. Xác định vấn đề bất cập

- Các chính sách chế độ phụ cấp ưu đãi đối với Nhà giáo trong Luật Giáo dục chỉ mang tính “tuyên ngôn” mà chưa thể áp dụng trực tiếp trong thực tiễn do thiếu các cơ chế hữu hiệu để Chính phủ, Bộ Nội vụ, Bộ Tài chính, các bộ chủ quản và UBND các địa phương triển khai thống nhất các quy định này.

- Cán bộ quản lý giáo dục được điều động, được bầu, bổ nhiệm, tăng cường, biệt phái (mà trước đó họ là nhà giáo công tác tại các cơ sở giáo dục, đào tạo) chưa được hưởng phụ cấp thâm niên của nhà giáo dẫn tới khó khăn khi điều động, bổ nhiệm nhà giáo từ các cơ sở giáo dục lên phòng giáo dục và đào tạo, sở giáo dục và đào tạo.

- Hiện tượng nhà giáo bỏ nghề sau khi được đào tạo từ nước ngoài bằng ngân sách, hoặc chuyển sang cơ sở đào tạo khác sau khi được đào tạo bằng kinh phí của cơ sở đào tạo, diễn ra khá phổ biến nhưng lúng túng trong việc yêu cầu bồi hoàn kinh phí đào tạo.

4.2. Mục tiêu giải quyết vấn đề

Xác định các vấn đề trong chính sách đãi ngộ, tôn vinh, khen thưởng nhà giáo, làm động lực để thu hút người giỏi tham gia trở thành giáo viên, tạo động lực cho đội ngũ nhà giáo đã vào ngành cống hiến, tận tâm với nghề; tăng cường chế độ đãi ngộ đối với nhà giáo, thiết lập cơ chế phân loại bảo đảm chế độ đãi ngộ công bằng, người làm nhiều thì được đãi ngộ cao, xây dựng chế độ phân phối tiền lương và cơ hội thăng tiến, tăng lương và đãi ngộ đối với những người có thành tích xuất sắc; thực hiện các yêu cầu để giảm gánh nặng cho nhà giáo, bảo đảm nhà giáo được yên tâm cống hiến hết mình cho việc giảng dạy và giáo dục con người.

4.3. Các giải pháp đề xuất để giải quyết vấn đề

Giải pháp 1: Giữ nguyên theo quy định hiện hành của các Luật liên quan.

Giải pháp 2: Quy định đồng bộ, thống nhất các vấn đề về đãi ngộ, tôn vinh

nhà giáo tại Luật riêng. Cụ thể:

- Xác định các vấn đề cơ bản về chính sách tiền lương, phụ cấp, trợ cấp, chế độ hưu trí, khám chữa bệnh, bảo hiểm xã hội của nhà giáo.

- Xác định các chính sách đối với nhà giáo công tác ở trường chuyên biệt, vùng sâu, vùng xa, vùng kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn.

- Xác định chính sách hỗ trợ về nhà ở, nhà công vụ đối với nhà giáo.

- Xác định cụ thể hóa các tiêu chí thi đua, khen thưởng đối với nhà giáo.

4.4. Đánh giá tác động của các giải pháp đối với đối tượng chịu sự tác động trực tiếp của chính sách và các đối tượng khác có liên quan

Giải pháp 1: Giữ nguyên

a) Tác động đối với xã hội

+ **Tích cực:** Không có tác động

+ **Hạn chế:** Khi có không có chính sách riêng, nhà giáo sẽ không khẳng định được vị trí trong xã hội; Nhiều học sinh không có đam mê thi tuyển vào các trường sư phạm dẫn đến khả năng thiếu hụt đội ngũ nhà giáo trong tương lai.

b) Tác động đối với pháp luật

+ **Tích cực:** Không có tác động

+ **Hạn chế:** Có quá nhiều văn bản dưới luật quy định về các chính sách đối với nhà giáo nhưng chưa bảo đảm tính công bằng cũng như chưa phát huy được năng lực và tinh thần cống hiến của từng nhà giáo.

c) Tác động đối với kinh tế

+ **Tích cực:** Không có tác động

+ **Hạn chế:** Chế độ đãi ngộ đối với nhà giáo còn thấp, trong khi áp lực công việc nhiều dẫn đến nhiều nhà giáo có chuyên môn và năng lực nhưng không đủ kiên nhẫn để cống hiến với nghề.

d) Tác động về thủ tục hành chính

+ **Tích cực:** Không có tác động

+ **Hạn chế:** Không có tác động

đ) Tác động về giới và quyền con người.

+ **Tích cực:** Không có tác động

+ **Hạn chế:** tỷ lệ nhà giáo nữ cao hơn so với nam vì nhiều giáo viên nữ lựa chọn công việc gắn với điều kiện gia đình hơn là đam mê nghề nghiệp.

Giải pháp 2: Quy định đồng bộ, thống nhất các vấn đề về đãi ngộ, tôn vinh nhà giáo tại Luật Nhà giáo.

a) Tác động đối pháp luật

Việc sửa đổi này là phù hợp với các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước, thể chế hóa quan điểm của Đảng về đổi mới giáo dục trong các văn bản như

Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/ 2013 của Hội nghị lần thứ 8 Ban Chấp hành Trung ương (khoá XI), Kết luận số 23-KL/TW của Hội nghị Trung ương 5 khoá XI về "Một số vấn đề về tiền lương, bảo hiểm xã hội, trợ cấp ưu đãi người có công và định hướng cải cách đến năm 2020".

b) Tác động xã hội

- Nếu có những pháp luật về chế độ lương, phụ cấp đối với nhà giáo mang tính ổn định, nhất quán và minh bạch. sẽ tạo động lực để đội ngũ nhà giáo hiện tại tận tâm thực hiện chức năng, nhiệm vụ của mình;

- Thu hút thí sinh giỏi, tâm huyết với nghề chọn theo học tại các trường sư phạm để bổ sung nguồn lực nhà giáo, tránh hiện tượng khủng hoảng thiếu nguồn nhân lực phục vụ sự nghiệp giáo dục và đào tạo.

- Đảm bảo mặt bằng thu nhập, tạo sự công bằng xã hội giữa nghề giáo với các nghề khác trong xã hội

c) Tác động kinh tế- ngân sách

Việc điều chỉnh tăng chế độ lương, phụ cấp đối với nhà giáo (nhóm hưởng lương từ ngân sách nhà nước) gây sức ép lớn đối với ngân sách nhà nước trong điều kiện hiện tại.

Việc điều chỉnh tăng chế độ lương, phụ cấp đối với nhà giáo tại các cơ sở giáo dục, đào tạo tư thục và công lập tự chủ tài chính không ảnh hưởng đến ngân sách nhà nước nhưng làm gia tăng chi phí học tập, đào tạo của gia đình- xã hội và ảnh hưởng tiêu cực đến tỷ trọng khoản chi đầu tư cơ sở vật chất của chính cơ sở giáo dục, đào tạo đó.

Nhà nước sẽ phải đầu tư kinh phí để sửa các Luật và văn bản dưới Luật hiện hành có liên quan.

d) Tác động về giới và quyền con người

Không có tác động về giới và quyền con người từ những sửa đổi bổ sung các quy định về chế độ lương, phụ cấp và các ưu đãi cho nhà giáo.

4.5. Kiến nghị giải pháp lựa chọn (trong đó có xác định thẩm quyền ban hành chính sách để giải quyết vấn đề)

Bộ Giáo dục và Đào tạo đề xuất lựa chọn giải pháp 2. Theo đó, Luật hóa các nội dung sau:

- Bổ sung quy định về tiền lương, phụ cấp đối với nhà giáo.

- Bổ sung quy định về chế độ hưu trí, khám chữa bệnh và bảo hiểm xã hội của nhà giáo.

- Bổ sung quy định về chính sách đối với nhà giáo công tác ở trường chuyên biệt, vùng sâu, vùng xa, vùng kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn.

- Bổ sung quy định về điều kiện, quy trình về chính sách nhà ở, nhà công vụ đối với nhà giáo.

- Bổ sung quy định về các tiêu chí, danh hiệu thi đua, khen thưởng, tôn vinh đối với nhà giáo.

Bộ Giáo dục và Đào tạo lựa chọn các giải pháp này với các lý do như sau:

(i) Đảm bảo đầy đủ các chế độ, chính sách đối với nhà giáo, có tính toán đến yếu tố đặc thù ngành để nhà giáo yên tâm công tác.

(ii) Tạo điều kiện cho nhà giáo công tác ở các vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn có cơ hội tiếp cận đầy đủ về chính sách, có các hỗ trợ đặc thù để thu hút nhà giáo về công tác.

(iii) Tạo sự thu hút đối với sinh viên giỏi tham gia học Sư phạm để trở thành nhà giáo.

5. Chính sách 5: Quản lý nhà nước về nhà giáo

5.1. Xác định vấn đề bất cập

Vấn đề quản lý đội ngũ nhà giáo (chế độ làm việc, định mức lao động, đánh giá xếp loại...) quy định tại các văn bản hiện hành còn manh mún, thiếu hệ thống, chưa khuyến khích tuyển chọn được người giỏi, chưa có cơ chế sàng lọc, nâng cao chất lượng đội ngũ.

Trong quy định tại hệ thống văn bản pháp luật, trong quản lý, điều hành về sử dụng, quản lý, thậm chí cả bồi dưỡng, thăng hạng chức danh nghề nghiệp đội ngũ viên chức thiếu vai trò của các cơ quan quản lý nhà nước chuyên ngành, gây nhiều bất cập, vướng mắc.

Chưa có đầy đủ các chế tài để quản lý hoạt động nghề nghiệp của đội ngũ nhà giáo ngoài công lập, đội ngũ nhà giáo người nước ngoài đang hoạt động trong lĩnh vực giáo dục tại Việt Nam để đảm bảo quyền, lợi ích hợp pháp của họ cũng như đảm bảo chất lượng giáo dục nói chung.

5.2. Mục tiêu giải quyết vấn đề

Khắc phục các bất cập trong hệ thống quản lý nhà nước về nhà giáo thời gian vừa qua; làm cơ sở thực hiện phân cấp, thống nhất từ trung ương đến địa phương trong quản lý nhà giáo, tạo điều kiện cho nhà giáo tự do trong học thuật, phát triển chuyên môn nghiệp vụ.

5.3. Các giải pháp đề xuất để giải quyết vấn đề

Giải pháp 1: Giữ nguyên các quy định hiện hành.

Giải pháp 2: Quy định đồng bộ, thống nhất các vấn đề quản lý nhà nước về nhà giáo tại Luật riêng. Các nội dung chính sách quản lý nhà nước về nhà giáo bao gồm:

- Xác định hệ thống quản lý nhà giáo từ trung ương đến địa phương.
- Xác định rõ trách nhiệm của các Bộ, ngành, địa phương trong quản lý, phát triển đội ngũ nhà giáo.
- Xác định vai trò của các tổ chức hiệp hội nhà giáo.

5.4. Đánh giá tác động của các giải pháp đối với đối tượng chịu sự tác động trực tiếp của chính sách và các đối tượng khác có liên quan

Giải pháp 1: Giữ nguyên

a) *Tác động đối với xã hội*

+ **Tích cực:** Không có tác động

+ **Hạn chế:**

Không khẳng định được vai trò chủ động của các cơ quan quản lý ngành giáo dục trong công tác phát triển đội ngũ nhà giáo.

b) *Tác động đối với pháp luật*

+ **Tích cực:** Không có tác động

+ **Hạn chế:** Không có tính thống nhất trong việc áp dụng pháp luật, không chỉ trong Luật Giáo dục mà còn trong các đạo luật có liên quan như Luật Giáo dục đại học, Luật Giáo dục nghề nghiệp...

c) *Tác động đối với kinh tế*

+ **Tích cực:** Không có tác động

+ **Hạn chế:** Có thể dẫn đến sự thiếu công bằng giữa các đối tượng trong việc hưởng thụ các chính sách từ giáo dục.

d) *Tác động về thủ tục hành chính*

+ **Tích cực:** Không có tác động

+ **Hạn chế:** Không có tác động

đ) *Tác động về giới*

+ **Tích cực:** Không có tác động

+ **Hạn chế:** Không có tác động

Giải pháp 2: Quy định đồng bộ, thống nhất các vấn đề quản lý nhà nước về nhà giáo tại Luật Nhà giáo

a) *Tác động pháp luật*

Quy định về quản lý nhà nước đối với nhà giáo được quy định tại rất nhiều luật (Luật viên chức, Luật Giáo dục, Luật tổ chức chính quyền địa phương...) và văn bản dưới luật do vậy phải tiến hành rà soát lại phạm vi điều chỉnh của các Luật nêu trên thống nhất loại bỏ các mâu thuẫn, chồng chéo về trình độ chuẩn Nhà giáo

b) *Tác động xã hội*

Đẩy mạnh đổi mới cơ chế quản lý theo hướng trao quyền tự chủ tự chịu trách nhiệm cho cơ sở giáo dục.

Tạo hành lang pháp lý và đầu tư hợp lý các nguồn lực để các cơ sở giáo dục thực hiện chức năng, nhiệm vụ, hướng tới mục tiêu xã hội hóa các dịch vụ công để phát huy tiềm năng của các cơ sở giáo dục vào sự phát triển kinh tế xã hội đất nước.

c) *Tác động về giới và quyền con người*

Không có tác động về giới và quyền con người từ những sửa đổi bổ sung các quy định về chế độ lương, phụ cấp và các ưu đãi cho nhà giáo.

d) *Tác động về kinh tế- ngân sách*

Nhà nước sẽ phải đầu tư kinh phí để sửa các Luật và văn bản dưới Luật hiện hành có liên quan.

5.5. Kiến nghị giải pháp lựa chọn (trong đó có xác định thẩm quyền ban hành chính sách để giải quyết vấn đề)

Bộ Giáo dục và Đào tạo đề xuất giải pháp 2. Theo đó, Luật hóa các nội dung sau:

- Bổ sung quy định về hệ thống quản lý nhà giáo từ trung ương đến địa phương.
- Bổ sung trách nhiệm quản lý nhà nước về nhà giáo của các cơ quan, đơn vị từ trung ương đến địa phương.
- Bổ sung vai trò, chức năng, nhiệm vụ của các tổ chức hiệp hội nhà giáo.

Bộ Giáo dục và Đào tạo lựa chọn các giải pháp này với các lý do như sau:

(i) Làm rõ hệ thống quản lý ngành về nhà giáo; thống nhất việc quản lý nhà nước từ trung ương đến địa phương để tránh chồng chéo trong chức năng, nhiệm vụ, đồng thời nâng cao vị thế, vai trò, trách nhiệm của các cơ quan quản lý nhà giáo.

(ii) Quy định trách nhiệm quản lý nhà nước về nhà giáo của các cơ quan, đơn vị để làm cơ sở thực hiện phân cấp quản lý nhà nước.

(iii) Tăng cường vai trò của các tổ chức hiệp hội nhà giáo trong công tác phát triển đội ngũ nhà giáo.

*** Kết luận chung:**

Qua phân tích, so sánh các mặt tích cực/hạn chế (tiêu cực) của 02 phương án nêu trên, chúng tôi kiến nghị lựa chọn giải pháp 2 cho cả 5 nội dung của chính sách nhà giáo. Vì vậy, cần xây dựng, ban hành 01 Luật riêng về nhà giáo.

III. Lấy ý kiến

Phần này nêu rõ việc lấy ý kiến về dự thảo báo cáo đánh giá tác động (mô tả các phương pháp lấy ý kiến, phản hồi, tiếp thu, giải trình ý kiến góp ý).

IV. Giám sát và đánh giá

Phần này nêu rõ cơ quan chịu trách nhiệm tổ chức thi hành chính sách, giám sát đánh giá việc thực hiện chính sách.

V. Phụ lục

Các bảng, biểu tính toán chi phí và lợi ích của các giải pháp (nếu có).

Trân trọng báo cáo./.

BỘ TRƯỞNG

Nguyễn Kim Sơn