

**Dur thảo****TỜ TRÌNH****Đề nghị xây dựng dự án Luật Nhà giáo****Kính gửi: Thủ tướng Chính phủ**

Thực hiện nhiệm vụ Thủ tướng Chính phủ giao nghiên cứu, đề xuất xây dựng dự án Luật điều chỉnh về nhà giáo để Chính phủ xem xét, báo cáo Ủy ban Thường vụ Quốc hội đưa vào chương trình xây dựng pháp luật giai đoạn từ năm 2022-2025<sup>1</sup>, Bộ Giáo dục và Đào tạo kính trình Thủ tướng Chính phủ đề nghị xây dựng dự án Luật Nhà giáo như sau:

**I. SỰ CẦN THIẾT CỦA VIỆC XÂY DỰNG LUẬT NHÀ GIÁO****1. Căn cứ chính trị**

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 phát triển 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, Đảng ta luôn khẳng định tầm quan trọng, vai trò quyết định của nhà giáo đối với chất lượng giáo dục, sự phát triển giáo dục và nguồn nhân lực chất lượng cao (*yếu tố có ý nghĩa quyết định đối với phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, phát triển con người*), đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế. Cụ thể:

Chỉ thị số 40-CT/TW ngày 15 tháng 6 năm 2004 của Ban Bí thư Trung ương Đảng về xây dựng và phát triển đội ngũ nhà giáo đã sớm đặt ra nhiệm vụ nghiên cứu, chuẩn bị đề trình Quốc hội ban hành Luật Giáo viên.

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

<sup>1</sup> 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 ban hành kèm theo Quyết định số 2114/QĐ-TTg ngày 16/12/2021 của Thủ tướng Chính phủ.

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 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”*.

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 đã đề ra mục tiêu đột phá chiến lược giai đoạn 2021-2030 của nước ta là *“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..”*.

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. Trong đó, 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, tuyền 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.*

Tháng 9/2022 vừa qua, tại hội nghị thượng đỉnh của Đại hội đồng Liên Hợp Quốc về tái thiết giáo dục toàn cầu sau dịch bệnh, Tổng thư ký Liên hiệp quốc Antonio Guterret khẳng định: “*Nhà giáo là mạch sống của hệ thống giáo dục*” (*Teachers are the lifeblood of education systems*).

Như vậy, chủ trương của Đảng và Nhà nước cũng như tầm nhìn của thế giới đều xác định lực lượng nhà giáo là yếu tố quan trọng nhất, nền tảng nhất, cốt lõi nhất quyết định chất lượng giáo dục. Lực lượng nhà giáo là tài sản và vốn quý báu nhất của ngành để thực hiện sứ mệnh cao cả. Vì vậy, phát triển đội ngũ nhà giáo đủ về số lượng, tốt về chất lượng là việc sống còn của ngành Giáo dục. Phát triển giáo dục và đào tạo cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cao là khâu đột phá chiến lược để phát triển đất nước, thì **phát triển đội ngũ nhà giáo là khâu đột phá trong đột phá chiến lược ấy.**

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

## **2. Thực trạng đội ngũ nhà giáo ở Việt Nam**

### *2.1. Đặc trưng lao động sư phạm của 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.

## *2.2. Thực trạng đội ngũ nhà giáo*

### *a) Về số lượng*

Tính đến cuối năm học 2021-2022, toàn quốc có khoảng **1,6 triệu nhà giáo**, **CBQLGD** đang làm việc trong cả hai khối công lập và ngoài công lập, từ mầm non tới đại học, phổ thông đến hệ thống dạy nghề.

Cơ cấu chia theo cấp, bậc học như sau:

- Cấp học mầm non có 368.968 giáo viên, trong đó công lập có 271.073 giáo viên (256.020 biên chế, 15.053 hợp đồng), ngoài công lập có 97.895 giáo viên. Có 39.385 cán bộ quản lý (công lập 31,998 người, ngoài công lập 7.387 người).

- Cấp tiểu học có 401.721 giáo viên, trong đó công lập có 390.264 giáo viên (373.755 biên chế, 16.509 hợp đồng), ngoài công lập có 11.457 giáo viên. Có 29.763 cán bộ quản lý (công lập 29,370 người, ngoài công lập 393 người).

- Cấp THCS có 301.268 giáo viên, trong đó công lập có 294.620 giáo viên (281.886 biên chế, 12.734 hợp đồng), ngoài công lập có 6.648 giáo viên. Có 22.232 cán bộ quản lý (công lập 22,054 người, ngoài công lập 178 người).

- Cấp THPT có 155.004 giáo viên, trong đó công lập có 135.773 giáo viên (131.146 biên chế, 4.627 hợp đồng), ngoài công lập có 19.231 giáo viên. Có 8.157 cán bộ quản lý (công lập 7,178 người, ngoài công lập 979 người).

- Các cơ sở giáo dục thường xuyên có 16.824 giáo viên (biên chế).

- Các cơ sở giáo dục đại học có 76.576 giảng viên, trong đó công lập có 58.338 giảng viên, ngoài công lập có 18.238 giảng viên. Có 11.959 cán bộ quản lý cấp trường và các khoa/phòng.

- Các trường cao đẳng sư phạm có 3.232 giảng viên và 421 cán bộ quản lý cấp trường và các khoa/phòng (không có cơ sở giáo dục ngoài công lập).

- 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).

- Các sở/phòng giáo dục và đào tạo có 51.520 cán bộ quản lý là nhà giáo chuyên lên.

Bên cạnh đó, có hơn 900 nghìn nhà giáo nghỉ hưu vẫn có nhiều đóng góp ở các góc độ khác nhau cho giáo dục. Có gần 115.000 giáo sinh đang học tập trong các trường đại học và cao đẳng sư phạm trong cả nước, là nguồn dự bị bổ sung quan trọng cho đội ngũ nhà giáo trong tương lai.

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<sup>2</sup>, 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.

---

<sup>2</sup> Biên chế sự nghiệp của ngành Giáo dục chiếm khoảng 70% tổng biên chế sự nghiệp của cả nước.

*b) Một số hạn chế, vướng mắc trong thực tế 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 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<sup>3</sup>".

**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

---

<sup>3</sup> 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

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.

### *2.3. Kết quả nghiên cứu khoa học và kinh nghiệm quốc tế trong xây dựng và phát triển đội ngũ nhà giáo*

Từ năm 2018, Bộ GDĐT tạo đã giao cho các viện nghiên cứu, trường đại học tổ chức nghiên cứu 04 đề tài khoa học cấp nhà nước<sup>4</sup>. Các đề tài đã tập trung nghiên cứu một số vấn đề liên quan đến nhà giáo, bao gồm: định mức lao động kinh tế, kỹ thuật của giáo viên phổ thông theo định hướng đổi mới giáo dục phổ thông làm cơ sở để điều chỉnh các quy định về chế độ làm việc đối với giáo viên phổ thông đáp ứng yêu cầu mới; dự báo nhu cầu đào tạo giáo viên đến năm 2025, tầm nhìn đến năm 2035 phục vụ tuyển sinh đào tạo sư phạm; các giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục giai đoạn 2017-2025. Đặc biệt, đề tài “Nghiên cứu cơ sở lý luận và thực tiễn cho việc đề xuất xây dựng Luật Nhà giáo” đã tập trung phân tích các cơ sở lý luận và đánh giá thực trạng tuyển dụng, sử dụng, quản lý nhà giáo, đồng thời nghiên cứu, tổng kết kinh nghiệm của một số quốc gia trên thế giới để làm căn cứ đề xuất xây dựng Luật Nhà giáo.

Các đề tài nghiên cứu khoa học nêu trên đã chỉ ra một số điểm cơ bản liên quan đến nhà giáo, bao gồm:

***Thứ nhất***, cùng với xu hướng toàn cầu hóa, sự phát triển nhanh chóng của khoa học, công nghệ, những thay đổi trong cơ cấu dân số, những thách thức của nền kinh tế tri thức và bài toán toàn cầu dẫn tới những biến đổi tất yếu trong giáo dục và tác động trực tiếp tới hoạt động nghề nghiệp của đội ngũ nhà giáo. Các xu hướng quốc tế hóa và hợp tác quốc tế trong giáo dục đã đặt ra yêu cầu đối với đội ngũ nhà giáo không chỉ nâng cao trình độ mà còn phải có đủ các kỹ năng để hội nhập quốc tế. Muốn làm được điều này, các chính sách đối với nhà giáo phải đầy đủ, đồng bộ, tạo cơ hội phát triển tối đa cho nhà giáo các cấp. 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 Bộ luật riêng điều chỉnh về nhà giáo với những quy định phù hợp cho việc xây dựng đội ngũ nhà giáo, 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.

***Thứ hai***, 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

---

<sup>4</sup> Các đề tài: “Nghiên cứu cơ sở lý luận và thực tiễn cho việc đề xuất xây dựng Luật Nhà giáo”; “Nghiên cứu định mức lao động kinh tế, kỹ thuật của giáo viên phổ thông theo định hướng đổi mới giáo dục phổ thông và đổi mới cơ chế quản lý nhân sự trong các cơ sở giáo dục phổ thông”; “Nghiên cứu dự báo nhu cầu đào tạo giáo viên đến năm 2025, tầm nhìn đến năm 2035”; “Nghiên cứu đề xuất các giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục giai đoạn 2017-2025 và những năm tiếp theo”

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<sup>5</sup>. Nhà giáo không chỉ là một 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<sup>6</sup>. Một số quốc gia thực hiện xây dựng và ban hành Luật riêng điều chỉnh về nhà giáo từ khá sớm như Trung Quốc<sup>7</sup>, Thái Lan, Hàn Quốc, Phillipines<sup>8</sup>, 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<sup>9</sup>. 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.<sup>10</sup> 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.

**Thứ ba**, 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.

Như vậy có thể thấy, thực tiễn các quy định của pháp luật hiện hành về nhà giáo và nhu cầu phát triển đội ngũ nhà giáo cho đến thời điểm hiện nay đặt ra yêu cầu cần thiết phải xây dựng Luật riêng về nhà giáo bởi một số lý do sau đây:

<sup>5</sup> OECD. 2018. *Effective Teacher Policies: Insights from PISA*, PISA, OECD Publishing.

<sup>6</sup> ILO/UNESCO. 2015. *Final Report*. Paris: Joint ILO–UNESCO Committee of Experts on the Application of the Recommendations concerning Teaching Personnel

<sup>7</sup> Luật Nhà giáo của Trung Quốc ban hành năm 1994, hiện đang tiến hành sửa đổi;

<sup>8</sup> Quốc hội Cộng hòa Phillipines đã thông qua Luật Chuyên nghiệp hoá giáo viên vào năm 1994 và sửa đổi năm 2004;

<sup>9</sup> Luật đào tạo giáo viên 1972 của bang Tây Úc; Luật đào tạo và tuyển dụng giáo viên và hiệu trưởng 2008 của Iceland; Luật về hội đồng quốc gia đào tạo giáo viên 1993 của Ấn Độ; Luật đào tạo giáo viên 2015 của Luxembourg; Luật đào tạo giáo viên phổ thông 1999 của Phần Lan; Luật về các điều kiện và lương giáo viên 1991 của Anh; Luật về công việc và lương giáo viên 2013 của Áo; Luật về các điều kiện làm việc của giáo viên 2003 của Lichenstein; Luật đăng ký và chuẩn giáo viên 2004 của bang Nam Úc; Luật về nâng cao vai trò giáo viên 2010 của Hy Lạp; Luật về vị thế nghề dạy học đại học 2010 của Bồ Đào Nha, Luật cấp phép giáo viên của Nhật Bản.v.v... Ở một số nước có hệ thống pháp luật phát triển thì thay vì ban hành Luật Giáo dục, họ ban hành Bộ Luật Giáo dục (Education Code), trong đó chương riêng về nhà giáo có thể xem như một luật chi tiết về nhà giáo. Chẳng hạn, quyển 9 về nhân sự giáo dục trong Bộ Luật Giáo dục của Pháp; hoặc chương 21 về nhà giáo trong Bộ Luật Giáo dục của bang Texas (Mỹ) đều có thể coi là các văn bản luật thể chế hóa một cách chi tiết các chính sách về nhà giáo.

<sup>10</sup> Bộ Giáo dục và Thể thao nước CHND Lào đã và đang phát triển một chính sách giáo viên quốc gia toàn diện, với sự hỗ trợ của UNESCO và các đối tác phát triển khác.



Một là, việc xây dựng Luật Nhà giáo hoàn toàn phù hợp với Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam năm 2013, Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/01/2013 của hội nghị lần thứ 8 Ban Chấp hành Trung ương 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.

Hai là, việc xây dựng Luật Nhà giáo phù hợp, thống nhất với các chủ trương của Đảng và chính sách, pháp luật của nhà nước về phát triển đội ngũ nhà giáo trong bối cảnh hiện nay.

Ba là, việc xây dựng Luật Nhà giáo nhằm mục đích tạo hành lang pháp lý đầy đủ hơn, hướng tới sự phát triển của đội ngũ giáo viên, đồng thời tiếp tục thực hiện phân cấp mạnh mẽ hơn, nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước trong lĩnh vực giáo dục, phù hợp với vai trò, vị thế của nhà giáo như quan điểm chỉ đạo của Thủ tướng Chính phủ: "Trường học là nền tảng - Học sinh là trung tâm - Thầy cô giáo là động lực".

Bốn là, trong bối cảnh Việt Nam mở cửa, tham gia hội nhập ngày càng sâu rộng vào các quan hệ kinh tế thế giới, việc xây dựng Luật Nhà giáo nhằm phù hợp với các cam kết quốc tế, các điều ước quốc tế mà Việt Nam đã ký kết hoặc là thành viên.

### **3. Thực trạng hệ thống chính sách, pháp luật về 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.

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"<sup>11</sup>. 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 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 100 ngàn 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 tạo<sup>12</sup> 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.

<sup>11</sup> 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.

<sup>12</sup> 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.

+ 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.

## **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: Vị trí, vai trò, quyền lợi và nghĩa vụ của 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 nhấn mạnh giáo viên đảm nhận sứ mệnh giáo dục con người cho Đảng, ươm 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:

- Quy định đầy đủ, tường minh về nhà giáo để làm cơ sở thực hiện chế độ, chính sách đối với nhà giáo. Trong đó làm rõ các khái niệm: nhà giáo, giáo viên, giảng viên, cán bộ quản lý cơ sở giáo dục, cán bộ quản lý giáo dục.

- Khẳng định vị trí quan trọng, vai trò quyết định trong việc bảo đảm chất lượng giáo dục, vị thế quan trọng trong xã hội, được xã hội tôn vinh của nhà giáo.

- Quy định nguyên tắc quản lý tập trung, thống nhất đối với nhà giáo và các tổ chức hoạt động của nhà giáo, có phân công, phân cấp.

- Quy định ngày Nhà giáo Việt Nam là ngày 20 tháng 11 hàng năm.

- Quy định cụ thể về quyền và nghĩa vụ của nhà giáo. Trong đó, tăng cường quyền tự chủ trong giảng dạy và giáo dục của nhà giáo, quyền được áp dụng các biện pháp kỷ luật tích cực 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.

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 thông 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, tuyển dụng, sử dụng 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 chuyên 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:

- Quy định tiêu chuẩn của nhà giáo.
- Quy định về trình độ chuẩn được đào tạo đối với nhà giáo từng cấp học.
- Bổ sung quy định về nội dung, quy trình tuyển dụng nhà giáo phù hợp

với đặc thù của ngành Giáo dục, trong đó có vai trò chủ đạo của các cơ quan chuyên môn ngành Giáo dục để đảm bảo lựa chọn được những người có đủ năng lực chuyên môn, nghiệp vụ đáp ứng thực hiện nhiệm vụ.

- Quy định cụ thể những trường hợp đặc biệt trong tuyển dụng nhà giáo để xem xét, ưu tiên tiếp nhận những người có tài năng, có năng khiếu đặc biệt đáp ứng được các yêu cầu về năng lực chuyên môn, nghiệp vụ, phù hợp với vị trí việc làm của nhà giáo, nhất là với hệ thống trường chuyên, trường chất lượng cao.

- Quy định về chế độ làm việc của nhà giáo.

- Bổ sung quy định về chuyển công tác đối với nhà giáo phù hợp với đặc thù của ngành Giáo dục và giải quyết các tình huống cụ thể cần điều chuyển nhà giáo giữa các cơ sở giáo dục trên cùng địa bàn hoặc khác địa bàn.

- Bổ sung quy định về thay đổi chức danh nghề nghiệp đối với nhà giáo khi thay đổi từ cấp học này sang cấp học khác, làm cơ sở để cơ quan có thẩm quyền điều tiết giáo viên thừa/thiếu giữa các cấp/bậc học, góp phần giải quyết việc thiếu giáo viên và tránh lãng phí nguồn nhân lực.

- Xây dựng mô hình thăng tiến nghề nghiệp và các quy định về thăng hạng, bổ nhiệm phù hợp với đặc thù lao động sư phạm của nhà giáo và gắn liền với các kết quả giáo dục học sinh, quản lý trường học.

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: Đào tạo, bồi dưỡng và hợp tác quốc tế trong phát triển 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

- 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:

- Quy định các chính sách của nhà nước để khuyến khích những người trẻ xuất sắc vào học ở các trường đại học sư phạm và các chuyên ngành về sư phạm.

- Quy định các chính sách đào tạo, bồi dưỡng của nhà nước để nâng cao trình độ chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ cho nhà giáo.

- 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; trách nhiệm của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Lao động, Thương binh và xã hội trong quy định việc thực hiện nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng, nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục và cơ sở giáo dục được phép đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo.

- Quy định về trách nhiệm của các Bộ, ngành, địa phương trong xây dựng quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo, tạo điều kiện để nhà giáo được đào tạo, bồi dưỡng đạt chuẩn theo quy định của pháp luật.

- Khuyến khích việc mời nhà giáo, nhà khoa học trong nước, nhà khoa học là người Việt Nam định cư ở nước ngoài và người nước ngoài đến giảng dạy tại cơ sở giáo dục theo chế độ thỉnh giảng.

- Nhà nước có chính sách khuyến khích nhà giáo người Việt Nam tham gia các chương trình, dự án hợp tác quốc tế, đặc biệt là với các quốc gia, vùng lãnh thổ, các cơ sở giáo dục của nước ngoài có trình độ khoa học, giáo dục và công nghệ tiên tiến trên nguyên tắc phù hợp với pháp luật Việt Nam và các điều ước quốc tế mà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam là thành viên.

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: Chế độ, chính sách đối với 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:

- Chính sách tiền lương của nhà giáo thực hiện theo quy định của Nhà nước và do Chính phủ quy định nhưng đảm bảo nhà giáo được xếp lương phù hợp với vị trí việc làm và lao động nghề nghiệp; được ưu tiên hưởng phụ cấp đặc thù nghề theo quy định của Chính phủ, đồng thời từng bước nâng cao; có những ưu đãi cụ thể dành cho nhà giáo giỏi, xuất sắc, nhà giáo trực tiếp đứng lớp.

- Bổ sung quy định các cơ sở giáo dục đại học căn cứ vào các quy định của nhà nước có liên quan, tự chủ xác định biện pháp phân chia thu nhập nội bộ, phân phối thu nhập tiền lương phù hợp với đặc điểm ngành của các cơ sở giáo dục đại học.

- Nhà nước có chính sách đãi ngộ, bảo đảm các điều kiện cần thiết về vật chất và tinh thần để nhà giáo thực hiện vai trò và nhiệm vụ của mình.

- Nhà giáo công tác tại trường chuyên, trường năng khiếu, trường phổ thông dân tộc nội trú, trường phổ thông dân tộc bán trú, trường dự bị đại học, trường, lớp dành cho người khuyết tật, trường giáo dưỡng hoặc trường chuyên biệt khác, nhà giáo thực hiện giáo dục hòa nhập được hưởng chế độ phụ cấp và chính sách ưu đãi.

- Nhà nước có chính sách khuyến khích, ưu đãi về chế độ phụ cấp và các chính sách khác đối với nhà giáo công tác tại vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn.

- Bổ sung quy định về các phụ cấp khác như trợ cấp khu vực, trợ cấp nhà ở, trợ cấp y tế, trợ cấp hưu trí.... v.v....đối với nhà giáo.

- Quy định các danh hiệu phong tặng cho nhà giáo: Nhà giáo nhân dân, Nhà giáo ưu tú, Tiến sĩ danh dự, Giáo sư danh dự.

- Bổ sung, làm rõ các quy định về khen thưởng, kỉ luật nhà giáo phù hợp với đặc thù công việc của nhà giáo.

- Nhà nước ủng hộ và động viên các tổ chức xã hội hoặc cá nhân quyên góp tiền cho các tổ chức quỹ được thành lập theo quy định của pháp luật để khen thưởng cho nhà giáo, tiến hành khen thưởng cho 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:

- Chính phủ thống nhất quản lý nhà nước về nhà giáo. Bộ Giáo dục và Đào tạo chịu trách nhiệm trước Chính phủ thực hiện việc quản lý nhà nước về nhà giáo.

- Bổ sung quy định về nội dung quản lý nhà nước về nhà giáo, hệ thống cơ quan quản lý nhà nước về nhà giáo từ trung ương đến địa phương và thẩm quyền quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của các cơ quan quản lý nhà nước về nhà giáo.

- Bổ sung quy định về vai trò và hoạt động của các tổ chức hiệp hội nhà giáo.

- Quy định về thanh tra việc tuyển dụng, sử dụng và quản lý nhà giáo theo quy định của Luật này và các quy định khác của pháp luật có liên quan.

- Làm rõ quy định về việc khiếu nại và giải quyết khiếu nại của nhà giáo đối với các quyết định của người đứng đầu nhà trường hoặc cấp có thẩm quyền liên quan đến quản lý nhà giáo được thực hiện theo quy định của pháp luật.

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; khắc phục những bất cập trong hệ thống quản lý hiện hành về 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.

Trên đây là đề nghị xây dựng dự án Luật Nhà giáo. Bộ Giáo dục và Đào tạo kính trình Thủ tướng 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 việc thi hành pháp luật về nhà giáo;

(3) Bản tổng hợp, giải trình, tiếp thu ý kiến của Bộ Tài chính, Bộ Nội vụ, Bộ Ngoại giao, Bộ Tư pháp và ý kiến của các Bộ, ngành, địa phương, cơ sở giáo dục đối với hồ sơ đề nghị xây dựng Luật Nhà giáo; kèm theo bản chụp các ý kiến góp ý.

(4) Dự kiến đề cương chi tiết dự thảo Luật Nhà giáo.

Trên đây là đề nghị xây dựng Luật Nhà giáo. Bộ Giáo dục và Đào tạo kính trình Thủ tướng Chính phủ xem xét, quyết định.

**BỘ TRƯỞNG**

***Nơi nhận:***

- Như kính gửi;
- Các Phó Thủ tướng Chính phủ;
- Văn phòng Quốc hội;
- Văn phòng Chính phủ;
- Văn phòng Chủ tịch nước;
- Ủy ban VHGD TNTNND của QH;
- Bộ Tư pháp;
- Lưu: VT, PC.

**Nguyễn Kim Sơn**