

# **BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO**

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

*(Kèm theo Công văn số /BGDDT-NGCBQLGD 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 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 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 200<sup>1</sup> 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 lao động, Luật, Luật bảo hiểm xã hội...

<sup>1</sup> 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.

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, không chỉ trong các cơ sở giáo dục ngoài công lập, mà tại các cơ sở giáo dục đại học công lập cũng có sự tham gia giảng dạy của những nhà giáo là người có quốc tịch nước ngoài. Nhưng các quy định về pháp luật chuyên ngành để quản lý các nhóm đối tượng này chưa đầy đủ. Do đó, cần có những quy định để điều chỉnh đối với đối tượng này.

- 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 tản mạn, chông 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**

### **2.1. Mục tiêu tổng thể**

Tháo gỡ những bất cập, hạn chế trong quy định pháp luật hiện hành về nhà giáo; tham khảo có chọn lọc kinh nghiệm giáo dục của các nước trên thế giới để xây dựng Luật Nhà giáo phù hợp với điều kiện của Việt Nam; tạo cơ sở pháp lý thuận lợi, ổn định để nhà giáo phát triển.

### **2.2. Mục tiêu cụ thể**

Việc ban hành Luật Nhà giáo tập trung vào các mục tiêu cụ thể sau:

(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 công 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: 1. Vị trí, vai trò, quyền lợi và nghĩa vụ của nhà giáo; 2. Tiêu chuẩn, tuyển dụng, sử dụng nhà giáo; 3. Đào tạo, bồi dưỡng và hợp tác quốc tế trong phát triển nhà giáo; 4. Chế độ, chính sách đối với nhà giáo; 5. Quản lý nhà nước về nhà giáo.

### 1. Chính sách 1: Vị trí, vai trò, quyền lợi và nghĩa vụ của 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 tính<sup>2</sup>. 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, ươm 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

<sup>2</sup>Ví 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)

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 tiếp nhận, luân chuyển, điều động, bầu, bổ nhiệm có thời hạn, biệt phái (bảo lưu hạng chức danh nghề nghiệp giảng viên, giáo viên) để đảm nhiệm chức năng, nhiệm vụ, chức vụ quản lý giáo dục tại các cơ quan, tổ chức chính trị.

*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 vị trí, vai trò, quyền và nghĩa vụ của 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, chông 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 luật 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 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 chuyên 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 nhà giáo trong Luật Nhà giáo.**

#### *a) Tác động pháp luật*

Quy định về tiêu chuẩn nhà giáo, tuyển dụng, sử dụng 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 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: Đào tạo, bồi dưỡng và hợp tác quốc tế trong phát triển 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 đào tạo, bồi dưỡng và hợp tác quốc tế trong 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:

- 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. 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 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 giới vì tại Việt Nam, công việc dạy học được đánh giá là "ổn định" và phù hợp với nữ giới vì có điều kiện hơn về thời gian để chăm sóc gia đình.

**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 (khóa XI), Kết luận số 23-KL/TW của Hội nghị Trung ương 5 khóa 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 tự thực 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:

- 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. 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:

- 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; 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. Ý KIẾN THAM VẤN

Trong quá trình xây dựng dự thảo và đánh giá tác động của dự thảo Nghị định, Bộ Giáo dục và Đào tạo đã tổ chức họp để tham vấn ý kiến của các cơ quan liên quan, các địa phương, các chuyên gia về giáo dục và đào tạo.

#### **IV. GIÁM SÁT VÀ ĐÁNH GIÁ**

##### **1. Cơ quan chịu trách nhiệm tổ chức thi hành chính sách gồm:**

a) Cơ sở giáo dục mầm non, cơ sở giáo dục phổ thông, cơ sở giáo dục thường xuyên, trường chuyên biệt, trường cao đẳng thực hiện hoạt động giáo dục nghề nghiệp đối với nhóm ngành đào tạo giáo viên trình độ cao đẳng, cơ sở giáo dục đại học;

b) Các bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ; các tổ chức chính trị - xã hội; Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, Ủy ban nhân dân cấp huyện, Ủy ban nhân dân cấp xã;

c) Cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp, cá nhân Việt Nam và nước ngoài có tham gia hoạt động giáo dục.

**2. Cơ quan giám sát, đánh giá việc thực hiện chính sách** gồm các nhà hoạch định chính sách, tổ chức pháp chế, đặc biệt là các tổ chức, cá nhân tham gia hoạt động giáo dục.

#### **V. PHỤ LỤC:**

#### **BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO./.**