

BỘ TƯ PHÁP  
TRƯỜNG ĐẠI HỌC LUẬT HÀ NỘI

ỦY BAN THƯỜNG VỤ QUỐC HỘI  
VIỆN NGHIÊN CỨU LẬP PHÁP



**KỶ YẾU**  
**HỘI THẢO KHOA HỌC CẤP TRƯỜNG**

**TRƯỜNG ĐẠI HỌC LUẬT HÀ NỘI**

**CHÍNH SÁCH, PHÁP LUẬT VỀ NHÀ GIÁO:  
TIẾP CẬN TỪ THỰC TIỄN CÁC CƠ SỞ  
GIÁO DỤC ĐẠI HỌC CÔNG LẬP Ở  
VIỆT NAM HIỆN NAY**

*Hà Nội, ngày 18 tháng 10 năm 2024*



**TRƯỜNG ĐẠI HỌC LUẬT HÀ NỘI**  
**CHẤT LƯỢNG CAO TẠO NÊN GIÁ TRỊ BỀN VỮNG**



**CHƯƠNG TRÌNH HỘI THẢO CẤP TRƯỜNG**

**CHÍNH SÁCH, PHÁP LUẬT VỀ NHÀ GIÁO: TIẾP CẬN TỪ THỰC TIỄN CÁC CƠ SỞ  
GIÁO DỤC ĐẠI HỌC CÔNG LẬP Ở VIỆT NAM HIỆN NAY**

*Hà Nội, ngày 18 tháng 10 năm 2024*

*Chủ trì: PGS. TS. Tô Văn Hòa; Đại diện lãnh đạo Viện Nghiên cứu Lập pháp*

*Thư ký: CN. Trần Thế Nghĩa*

Thời gian	Nội dung	Thực hiện
7h30 – 7h45	Đăng ký đại biểu	<b>Ban Tổ chức</b>
7h45 – 8h00	Giới thiệu đại biểu	<b>Ban Tổ chức</b>
8h00 – 8h10	Phát biểu khai mạc Hội thảo	<b>PGS.TS. Tô Văn Hòa</b> <i>Phó Hiệu trưởng, Trường Đại học Luật Hà Nội</i> <b>Đại diện</b> <i>Viện Nghiên cứu Lập pháp</i>
<b>Phiên I</b>		
8h10 – 8h25	Yêu cầu đặt ra trong hoạch định chính sách về nhà giáo ở Việt Nam hiện nay	<b>TS. Phí Thị Thanh Tuyền</b> <i>Khoa Pháp luật Hành chính – Nhà nước, Trường Đại học Luật Hà Nội</i>
8h25 – 8h40	Quản lý nhà nước về nhà giáo ở Việt Nam hiện nay	<b>TS. Nguyễn Thị Kim Thoa</b> <i>Nguyên Vụ trưởng, Vụ Pháp luật Hình sự - Hành chính, Bộ Tư pháp</i>
8h40 – 8h55	Chính sách đãi ngộ, tôn vinh nhà giáo tại các cơ sở giáo dục đại học công lập	<b>TS. Ngô Linh Ngọc</b> <i>Khoa Pháp luật Hành chính- Nhà nước, Trường Đại học Luật Hà Nội</i>
8h55 – 9h10	Tổng quan chính sách pháp luật về nhà giáo và đề xuất xây dựng Luật Nhà giáo trong bối cảnh hiện nay	<b>TS. Nguyễn Thị Hương</b> <i>Phó Trưởng phòng, Phòng Chính sách NGCB, Cục Nhà giáo và Cán bộ quản lý giáo dục, Bộ Giáo dục và Đào tạo</i>
9h10– 9h40	<b>Thảo luận</b>	

9h40 – 9h50	Giải lao	
Phiên II		
9h50 – 10h05	Góp ý chung về dự thảo Luật Nhà giáo	<b>PGS.TS. Nguyễn Quang Tuyền</b> <i>Phó Chủ tịch Hội đồng trường, Trưởng khoa Pháp luật Kinh tế, Trường Đại học Luật Hà Nội</i>
10h05 – 10h20	Góp ý về tính thống nhất, đồng bộ của dự thảo Luật Nhà giáo trong hệ thống pháp luật hiện hành	<b>TS. Nguyễn Thị Thủy</b> <i>Phó Trưởng khoa, Khoa Pháp luật Hành chính- Nhà nước, Trường Đại học Luật Hà Nội</i>
10h20 – 10h35	Góp ý về phạm vi điều chỉnh, đối tượng áp dụng của dự thảo Luật Nhà giáo.	<b>TS. Bùi Xuân Phái</b> <i>Khoa Pháp luật Hành chính- Nhà nước, Trường Đại học Luật Hà Nội</i>
10h35 – 10h50	Góp ý nội dung dự thảo Luật Nhà giáo quy định về chế độ, chính sách đối với nhà giáo	<b>TS. Đoàn Thị Tố Uyên</b> <i>Trưởng khoa, Khoa Pháp luật Hành chính- Nhà nước, Trường Đại học Luật Hà Nội</i>
10h50 – 11h20	Thảo luận	
11h20 – 11h30	Phát biểu Tổng kết Hội thảo	<b>PGS.TS. Tô Văn Hòa</b> <i>Phó Hiệu trưởng, Trường Đại học Luật Hà Nội</i> <b>Đại diện</b> <i>Viện Nghiên cứu Lập pháp</i>

## MỤC LỤC

STT	Tên bài viết	Trang
1.	Yêu cầu đặt ra trong hoạch định chính sách về nhà giáo ở Việt Nam hiện nay <i>TS. Phí Thị Thanh Tuyền</i>	3
2.	Vai trò của chính sách, pháp luật về nhà giáo trong việc bảo đảm bình đẳng giữa nhà giáo tại cơ sở giáo dục đại học công lập và cơ sở giáo dục đại học tư thục <i>TS. Nguyễn Ngọc Bích ThS. Nguyễn Thanh Hằng</i>	14
3.	Chính sách về nhà giáo của một số quốc gia trên thế giới và kinh nghiệm cho Việt Nam <i>TS. Nguyễn Toàn Thắng</i>	32
4.	Tổng quan chính sách pháp luật về nhà giáo và đề xuất xây dựng Luật Nhà giáo trong bối cảnh hiện nay <i>CV. Nguyễn Thị Hương</i>	49
5.	Thực tiễn thực hiện chính sách tuyển dụng và sử dụng nhà giáo tại các cơ sở giáo dục đại học công lập <i>TS. Vũ Ngọc Hà</i>	65
6.	Quản lý nhà nước về nhà giáo ở Việt Nam hiện nay <i>TS. Nguyễn Thị Kim Thoa</i>	80
7.	Chính sách quy hoạch và đào tạo phát triển nhà giáo tại các cơ sở giáo dục đại học công lập <i>TS. Trần Thị Quyên</i>	87
8.	Kinh nghiệm của Hàn Quốc trong pháp luật về nhà giáo. <i>TS. Đậu Công Hiệp</i>	107
9.	Góp ý chung về dự thảo Luật Nhà giáo <i>PGS.TS. Nguyễn Quang Tuyền HVCH. Nguyễn Ngọc Hùng</i>	115
10.	Chính sách đãi ngộ, tôn vinh nhà giáo tại các cơ sở giáo dục đại học công lập <i>TS. Ngô Linh Ngọc</i>	123

11.	Nâng cao chất lượng nhà giáo tại các cơ sở giáo dục đại học công lập hiện nay	<b>134</b>
	<b><i>ThS. Hoàng Thị Lan Phương</i></b>	
12.	Pháp luật về xử lý vi phạm trong lĩnh vực giáo dục – Tiếp cận với đối tượng nhà giáo tại các cơ sở giáo dục đại học công lập ở Việt Nam hiện nay	<b>144</b>
	<b><i>HVCH. Đàm Ngọc Sơn</i></b> <b><i>HVCH. Trần Thế Nghĩa</i></b>	
13.	Chính sách thu hút và trọng dụng nhân lực chất lượng cao tại các cơ sở giáo dục đại học công lập ở Việt Nam hiện nay	<b>161</b>
	<b><i>ThS. Nguyễn Hoài Anh</i></b> <b><i>ThS. Trần Lâm Tường</i></b>	
14.	Nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước về nhà giáo tại các cơ sở giáo dục đại học ở Việt Nam	<b>173</b>
	<b><i>TS. Tạ Quang Ngọc</i></b> <b><i>HVCH. Trần Thanh Hà</i></b>	
15.	Phát triển đội ngũ nhà giáo tại cơ sở giáo dục đại học công lập trong thời đại công nghệ số.	<b>185</b>
	<b><i>NCS. Nguyễn Văn Hưng</i></b>	
16.	Góp ý về phạm vi điều chỉnh, đối tượng áp dụng của dự thảo Luật Nhà giáo.	<b>203</b>
	<b><i>TS. Bùi Xuân Phái</i></b>	
17.	Tính thống nhất, đồng bộ của dự thảo Luật Nhà giáo trong hệ thống pháp luật hiện hành	<b>211</b>
	<b><i>TS. Nguyễn Thị Thủy</i></b>	
18.	Góp ý nội dung dự thảo Luật Nhà giáo quy định về chế độ, chính sách đối với nhà giáo	<b>227</b>
	<b><i>TS. Đoàn Thị Tố Uyên</i></b>	
19.	Góp ý nội dung dự thảo Luật Nhà giáo quy định về quản lý nhà nước về nhà giáo	<b>233</b>
	<b><i>ThS. Nguyễn Thu Trang</i></b> <b><i>ThS. Nguyễn Thùy Linh</i></b>	

# **YÊU CẦU ĐẶT RA TRONG HOẠCH ĐỊNH CHÍNH SÁCH VỀ NHÀ GIÁO Ở VIỆT NAM HIỆN NAY**

**TS. Phí Thị Thanh Tuyền**

*Khoa Pháp luật Hành chính – Nhà nước, Trường Đại học Luật Hà Nội*

**Tóm tắt:** Giáo dục và đào tạo là chìa khóa cho sự thành công của mỗi quốc gia. Người ta có thể dự báo được tương lai của một đất nước thông qua hệ thống giáo dục, cũng như có thể đánh giá chất lượng của nền giáo dục thông qua chất lượng đội ngũ nhà giáo. Vì vậy, vấn đề xây dựng, phát triển đội ngũ nhà giáo luôn được các nhà nước quan tâm và Việt Nam không phải ngoại lệ. Để xây dựng, phát triển đội ngũ nhà giáo thì vấn đề quan trọng là cần phải xây dựng, hoạch định chính sách về nhà giáo đảm bảo công bằng, phù hợp và khả thi. Bài viết tập trung nghiên cứu một số yêu cầu đặt ra trong hoạch định chính sách nhằm bảo đảm việc ban hành chính sách về nhà giáo hiệu quả, tạo điều kiện thuận lợi cho đội ngũ nhà giáo ở Việt Nam hiện nay phát triển vững mạnh.

**Từ khóa:** Yêu cầu; hoạch định chính sách; nhà giáo.

## **Đặt vấn đề**

Nghề giáo không phải chỉ là một nghề lao động đơn thuần, mà còn mang “sứ mệnh” đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài cho tương lai đất nước. Quy định về nhà giáo không chỉ trên khuôn khổ pháp luật mà còn cả trên khía cạnh tư tưởng, tinh thần, giá trị đạo đức; tạo nên sự cao quý và tôn vinh nghề dạy học. Vì vậy, chủ trương xây dựng, ban hành Luật Nhà giáo để tạo thuận lợi cho đội ngũ nhà giáo yên tâm công tác, phát huy tài năng, sức lực cống hiến với nghề là cần thiết, phù hợp với điều kiện kinh tế, xã hội của Việt Nam cũng như xu thế hội nhập quốc tế. Tuy nhiên, để Luật Nhà giáo sớm được ban hành và đặc biệt sớm đi vào đời sống, phát huy giá trị thì việc nghiên cứu đưa ra những hoạch định chính sách về nhà giáo là quan trọng và có nghĩa ý quyết định. Bởi, chỉ khi việc hoạch định chính sách về nhà giáo ở nước ta phù hợp với quan điểm, đường lối, chủ trương của Đảng Cộng sản Việt Nam về coi trọng và phát triển đội ngũ nhà giáo; các chính sách về nhà giáo đảm bảo công bằng xã hội, tính phù hợp và khả thi; đồng thời chính sách đưa ra cần phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội của đất nước cũng như tâm tư – nguyện vọng của đội ngũ nhà giáo; và đáp ứng với xu hướng phát triển chung của quá trình hội nhập quốc tế thì khi đó chính sách về nhà giáo ở Việt Nam mới có thể phát huy tốt vai trò, giá trị trong đời sống xã hội.

Hiện nay, Dự thảo lần thứ 3 của Luật Nhà giáo đã được Bộ Giáo dục và đào tạo công bố rộng rãi vào tháng 5/2024 để lấy ý kiến, Dự thảo Luật Nhà giáo xây dựng dự

kiến gồm 5 chính sách cơ bản là: 1. Định danh nhà giáo; 2. Tiêu chuẩn và chức danh nhà giáo; 3. Tuyển dụng, sử dụng và chế độ làm việc của nhà giáo; 4. Đào tạo, bồi dưỡng, đãi ngộ và tôn vinh nhà giáo; 5. Quản lý nhà nước về nhà giáo. Theo quan điểm của ông Vũ Minh Đức – Thành viên thường trực Ban soạn thảo dự án Luật Nhà giáo, với 5 chính sách nêu trên, sẽ có nhiều yếu tố mới, mạnh mẽ để phát triển nhà giáo<sup>1</sup>. Có thể thấy, dù với 5 chính sách dự kiến trong Dự thảo nêu trên hoặc tương lai có thể nhiều hơn hoặc có thể ít hơn nhưng để bảo đảm các chính sách về nhà giáo đưa ra có tính khả thi và phát huy hiệu quả tốt, thiết nghĩ việc hoạch định chính sách về nhà giáo ở Việt Nam hiện nay cần chú trọng một số yêu cầu cơ bản sau:

**1. Việc hoạch định chính sách về nhà giáo phải bảo đảm phù hợp với tư tưởng Hồ Chí Minh; quan điểm, đường lối, chủ trương của Đảng Cộng sản Việt Nam về phát triển giáo dục và đào tạo, coi trọng nhà giáo**

Có thể thấy, tư tưởng về xây dựng và phát triển đội ngũ nhà giáo đã được Chủ tịch Hồ Chí Minh coi trọng và trở thành di sản trong tư tưởng của Người bởi những ý nghĩa sâu sắc cả về lý luận và thực tiễn đối với sự nghiệp cách mạng Việt Nam. Tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng và phát triển đội ngũ nhà giáo là tiếp nối truyền thống “tôn sư trọng đạo” của dân tộc Việt Nam, là sự vận dụng sáng tạo triết lý giáo dục của nhân loại. Tư tưởng ấy đã trở thành nền tảng xây dựng đường lối, chính sách về công tác xây dựng và phát triển đội ngũ nhà giáo của Đảng và Nhà nước Việt Nam.

Thấm nhuần tư tưởng Hồ Chí Minh, Đảng và Nhà nước đã nhận thức rõ vị trí, vai trò, năng lực và phẩm chất của người thầy trong sự nghiệp cách mạng của dân tộc Việt Nam. Suốt theo chiều dài lịch sử phát triển đất nước, từ Văn kiện Hội nghị Trung ương 2 khoá VIII của Đảng đã xác định rõ: *Giáo viên là nhân tố quyết định chất lượng của giáo dục và được xã hội tôn vinh*. Đảng đã nhận thức rõ: *Vấn đề mấu chốt của tiến trình đổi mới giáo dục đại học chính là nâng cao chất lượng của đội ngũ giảng viên*<sup>2</sup>.

Tiếp đến, Nghị quyết Hội nghị Trung ương 8 khóa XI (Nghị quyết số 29-NQ/TW) ban hành ngày 4/11/2013 về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo một lần nữa khẳng định quan điểm: *"Giáo dục và đào tạo là quốc sách hàng đầu, là sự nghiệp của Đảng, Nhà nước và của toàn dân"* và đề ra 9 nhiệm vụ; trong đó có nhiệm vụ về *"Phát*

<sup>1</sup> Xem: Bài phỏng vấn của phóng viên Hà an tiêu đề “5 nội dung có tính “đột phá” về quản lý nhà nước với nhà giáo tại dự thảo Luật” dẫn theo trang <https://giaoduc.net.vn/5-noi-dung-co-tinh-dot-pha-ve-quan-ly-nha-nuoc-voi-nha-giao-tai-du-thao-luat-post243481.gd>, truy cập lần cuối 06/10/2024

<sup>2</sup> Xem: Tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng và phát triển đội ngũ nhà giáo, dẫn theo trang <https://tuyengiao.vn/tu-tuong-ho-chi-minh-ve-xay-dung-va-phat-trien-doi-ngu-nha-giao-151706>, truy cập lần cuối 07/10/2024

*triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và đào tạo*<sup>3</sup>.

Kế thừa hệ thống quan điểm chỉ đạo nêu trên, Báo cáo chính trị tại Đại hội lần thứ XIII của Đảng đặt ra yêu cầu việc xây dựng đồng bộ thể chế, chính sách để thực hiện có hiệu quả chủ trương giáo dục và đào tạo cùng với khoa học và công nghệ là quốc sách hàng đầu, là động lực then chốt để phát triển đất nước. Theo đó, Văn kiện Đại hội Đảng xác định cần: *"Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, phát triển con người"*<sup>4</sup>, trong đó nhấn mạnh: *"Thực hiện đồng bộ các cơ chế, chính sách và giải pháp để cải thiện mức sống, nâng cao trình độ và chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục"*<sup>5</sup>.

Để tiếp tục khẳng định tư tưởng Hồ Chí Minh về việc coi trọng đội ngũ nhà giáo; quan điểm, chủ trương, đường lối của Đảng Cộng sản Việt Nam về việc đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo; đẩy mạnh thực hiện các giải pháp để nâng cao trình độ và chất lượng đội ngũ nhà giáo ở nước ta hiện nay. Ngày 12/8/2024, Kết luận 91-KL/TW của Bộ Chính trị về tiếp tục thực hiện Nghị quyết số 29-NQ/TW, ngày 4/11/2013 của 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"*. Kết luận 91 của Bộ Chính trị nhấn mạnh cần tập trung thực hiện tốt các nhiệm vụ sau: *"Tập trung rà soát, sửa đổi, hoàn thiện cơ chế, chính sách, pháp luật về giáo dục và đào tạo ..."*, đồng thời nhấn mạnh nhiệm vụ: *"Phát triển, nâng cao chất lượng, chuẩn hóa đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục các cấp; bảo đảm đủ số lượng giáo viên theo định mức quy định; nghiên cứu cơ chế, chính sách điều động, luân chuyển giáo viên giữa các địa phương để giải quyết căn bản tình trạng thừa, thiếu giáo viên cục bộ và nâng cao chất lượng giáo dục cho các vùng khó khăn ..."*, *"Đổi mới mạnh mẽ cơ chế, chính sách phát hiện, tuyển dụng, sử dụng, bồi dưỡng, đãi ngộ và trọng dụng nhân tài làm việc trong ngành Giáo dục; thực hiện chủ trương lương của nhà giáo được ưu tiên xếp cao nhất trong hệ thống thang bậc lương hành chính sự nghiệp và có thêm phụ cấp tùy theo*

<sup>3</sup> Xem: Đảng Cộng sản Việt Nam, *Nghị quyết số 29-NQ/TW ban hành ngày 4/11/2013 về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế* (Nghị quyết Hội nghị trung ương 8 khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo)

<sup>4</sup> Xem: Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, tập I, Nhà xuất bản Chính trị quốc gia, Hà Nội

<sup>5</sup> Xem: Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, t1dd



*tính chất công việc, theo vùng. Phát huy dân chủ, tôn trọng tự do sáng tạo, chuyên môn học thuật, đề cao đạo đức, trách nhiệm của nhà giáo ...”<sup>6</sup>.*

Như vậy, quan điểm, chủ trương của Đảng Cộng sản Việt Nam về coi trọng giáo dục và đào tạo, đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo là sự kế thừa quan điểm, tư tưởng Hồ Chí Minh, thể hiện truyền thống tốt đẹp của dân tộc Việt Nam đồng thời có sự phát triển phù hợp với điều kiện hiện tại của đất nước cũng như xu hướng chung của quá trình hội nhập quốc tế. Việc hoạch định chính sách về nhà giáo ở Việt Nam hiện nay cần phải bảo đảm sự phù hợp với hệ thống các quan điểm, chủ trương của Đảng nêu trên, đó cũng chính là đáp ứng yêu cầu sự lãnh đạo của Đảng trong giáo dục và đào tạo, xây dựng, phát triển đội ngũ nhà giáo vững mạnh.

## **2. Việc hoạch định chính sách về nhà giáo ở Việt Nam hiện nay cần bảo đảm yêu cầu về công bằng xã hội, tính hợp lý và khả thi**

Trong đời sống xã hội công bằng dùng để chỉ “*sự tương quan giữa một số hiện tượng theo quan điểm phân phối phúc và họa, lợi và hại giữa người với người. Công bằng đòi hỏi sự tương xứng giữa vai trò của những cá nhân (những giai cấp) với địa vị của họ, giữa hành vi với sự đền bù (lao động và thù lao, công và tội, thưởng và phạt), giữa quyền với nghĩa vụ. Không có sự tương xứng trong những quan hệ ấy là bất công*”<sup>7</sup>. Một cách tiếp cận khác thì công bằng là “*sự bình đẳng về quyền lợi và nghĩa vụ của con người trong mọi quan hệ xã hội và thiết chế xã hội; mà cốt lõi là sự bình đẳng về thông tin, kinh tế, chính trị và pháp luật*”<sup>8</sup>.

Từ cách tiếp cận trên, chính sách về nhà giáo cần bảo đảm sự công bằng xã hội nghĩa là bảo đảm nhà giáo trong các mối quan hệ tương đồng như nhau thì quyền và nghĩa vụ cũng phải tương đương như nhau. Cũng cần lưu ý, công bằng xã hội không có nghĩa là cào bằng, mà cần đặt trong các mối quan hệ, điều kiện hoàn cảnh như nhau thì quyền được hưởng và nghĩa vụ phải gánh chịu của các nhà giáo cũng cơ bản như nhau. Điều này đòi hỏi, các nhà hoạch định chính sách về đội ngũ nhà giáo cần có những nghiên cứu, phân tích cụ thể để bảo đảm sự công bằng xã hội trong chính sách về nhà giáo ở các vùng, miền, các cơ sở giáo dục – đào tạo công lập và ngoài công lập trong phạm vi cả nước.

<sup>6</sup> Xem: Toàn văn: Kết luận số 91-KL/TW của Bộ Chính trị về thực hiện đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, dẫn theo trang <https://xaydungchinhhsach.chinhphu.vn/toan-van-ket-luan-cua-bo-chinh-tri-ve-thuc-hien-doi-moi-can-ban-toan-dien-giao-duc-va-dao-tao-119240815133542026.htm>, truy cập lần cuối 09/10/2024

<sup>7</sup> Xem: Trung tâm biên soạn từ điển bách khoa Việt Nam, *Từ điển bách khoa Việt Nam*, Hà Nội, 1995, tr.580-581

<sup>8</sup> Xem: Trường Đại học Kinh tế quốc dân, *Quản lý xã hội*, Nxb. Khoa học và kỹ thuật, Hà Nội, 2006, tr.17

Bên cạnh, yêu cầu đặt ra trong chính sách về nhà giáo phải đảm bảo công bằng xã hội, thì để bảo đảm tính hiện thực của các chính sách đặt ra, cần phải bảo đảm tính hợp lý và khả thi của chính sách về nhà giáo. Chẳng hạn, một số đại biểu đề nghị cân nhắc các chính sách về tiền lương của nhà giáo để bảo đảm tính phù hợp với các quy định pháp luật hiện hành cũng như bảo đảm tính khả thi của chính sách. Bởi, hiện dự thảo quy định tiền lương và các chính sách theo lương của nhà giáo ở cơ sở giáo dục ngoài công lập không ít hơn tiền lương và các chính sách theo lương của nhà giáo có cùng trình độ đào tạo, cùng thâm niên, cùng chức danh của nhà giáo công lập (khoản 2 Điều 44 của Dự thảo). Tuy nhiên, Bộ luật Lao động quy định tiền lương thực hiện theo thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động. Do vậy, cơ quan soạn thảo cần xem xét tính khả thi của quy định này cũng như của chính sách tiền lương. Thêm nữa, việc giao Chính phủ quy định thang, bảng lương và nội dung liên quan đến tiền lương, phụ cấp đối với nhà giáo tại khoản 4 cũng có thể dẫn đến cách hiểu sẽ có một thang, bảng lương riêng dành cho nhà giáo<sup>9</sup>. Vì vậy việc hoạch định chính sách về tiền lương đối với nhà giáo cần có sự thể hiện rõ nét hơn, bảo đảm sự rõ ràng, tính phù hợp, tính khả thi và thống nhất của hệ thống pháp luật.

Ngoài ra, để việc hoạch định chính sách về nhà giáo vừa đảm bảo công bằng xã hội, vừa bảo đảm tính hợp lý, khả thi và hiệu quả của các chính sách, yêu cầu đặt ra đối với các nhà hoạch định chính sách đó là phải có sự nghiên cứu, đánh giá tác động về các nguồn lực để bảo đảm thực thi chính sách. Chẳng hạn, liên quan đến nguồn lực tài chính để bảo đảm thực hiện các chính sách về tiền lương đối với đội ngũ nhà giáo khi mà Kết luận số 91-KL/TW của Bộ Chính trị yêu cầu *“xếp lương của nhà giáo ưu tiên ở mức cao nhất”*, vậy với nguồn lực tài chính hiện có của nhà nước ta có bảo đảm tính khả thi của chính sách này không? Hoặc thời gian gần đây, dự luận khá xôn xao và có những luồng ý kiến trái chiều nhau khi một chính sách mới được kì vọng là có ý nghĩa động viên, đãi ngộ đối với đội ngũ nhà giáo đó là *“quy định miễn giảm học phí cho con của nhà giáo đang trong thời gian công tác”* được ghi nhận trong Điều 45 của Dự thảo luật nhà giáo. Tuy nhiên, có khá nhiều đại biểu tỏ ra băn khoăn về tính hợp lý của chính sách mới nêu trên; và liệu rằng nếu chính sách mới về miễn giảm học phí cho con nhà giáo được thông qua có bảo đảm sự công bằng xã hội trong những ngành khác nhau hay không? Do vậy, cần thiết phải có sự nghiên cứu thêm, đánh giá về tính hợp lý, khả thi

---

<sup>9</sup> Xem: Bài viết *“Cần đánh giá kỹ tác động, tính khả thi của các chính sách đãi ngộ cho nhà giáo”*, dẫn theo trang <https://quochoi.vn/hoatdongdbqh/pages/tin-hoat-dong-dai-bieu.aspx?ItemID=89280>, truy cập lần cuối 11/10/2024

cũng như đảm bảo sự công bằng xã hội từ việc hoạch định chính sách về nhà giáo nêu trên, đặc biệt yêu cầu trong hoạch định chính sách về nhà giáo vừa phải bảo đảm tính hợp lý, khả thi đồng thời vừa không quá tạo ra sự đặc quyền trong chính sách về nhà giáo hay tạo ra sự khác biệt quá lớn giữa các ngành nghề trong những lĩnh vực khác nhau của đời sống xã hội.

### **3. Việc hoạch định chính sách về nhà giáo vừa phải bảo đảm phù hợp với các điều kiện kinh tế - xã hội, vừa đáp ứng được tâm tư – nguyện vọng của đội ngũ nhà giáo ở Việt Nam hiện nay**

Hoạch định chính sách về nhà giáo là vấn đề có ý nghĩa quan trọng trong phát triển đội ngũ nhà giáo tâm huyết, trách nhiệm với nghề. Thực tiễn chứng minh, chỉ khi các chính sách được hoạch định phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội, đáp ứng tâm tư – nguyện vọng của đông đảo nhà giáo trong xã hội thì khi đó chính sách mới là động lực để nhà giáo phát triển, đưa giáo dục và đào tạo của nước nhà lên tầm cao mới.

Vấn đề được khá nhiều đại biểu cũng như đội ngũ nhà giáo và cả xã hội quan tâm trong hoạch định chính sách về nhà giáo là *“chuyện tiền lương của giáo viên không đủ sống”*, là vấn đề *“chính sách đãi ngộ đối với giáo viên”*. Thực tế, Nghị quyết số 29-NQ/TW của Trung ương được ban hành và cũng nêu rõ quan điểm: *“Lương của nhà giáo được ưu tiên xếp cao nhất trong hệ thống thang bậc lương hành chính sự nghiệp và có thêm phụ cấp tùy theo tính chất công việc, theo vùng”*. Tuy nhiên, chủ trương là vậy, còn trên thực tế tiền lương của nhà giáo đang được chi trả theo quy định tại Nghị định số 204/2004/NĐ-CP của Chính phủ về chế độ tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang. Và cho đến nay, sau hơn 10 năm, thì *“lương của nhà giáo được ưu tiên xếp cao nhất trong hệ thống thang bậc lương hành chính sự nghiệp”* vẫn chưa thực hiện được<sup>10</sup>. Chính thu nhập chưa đủ sống, trong khi áp lực công việc đối với đội ngũ nhà giáo, đặc biệt với các giáo viên phổ thông thì không hề nhỏ, áp lực từ phụ huynh, từ học sinh và cả từ xã hội đã dẫn đến tình trạng giáo viên không an tâm công tác, một bộ phận giáo viên hoặc bỏ nghề hoặc chuyển nghề. Đây cũng là nguyên nhân dẫn đến tình trạng không thu hút được người giỏi vào ngành sư phạm, một số địa phương thiếu nguồn tuyển dụng để bổ sung số giáo viên còn thiếu, đặc biệt là giáo viên đối với khu vực vùng cao, kinh tế còn khó khăn. Vấn đề này nếu không được giải quyết,

---

<sup>10</sup> Xem: Bảo đảm chính sách khả thi, dẫn theo trang <https://daibieunhandan.vn/bao-dam-chinh-sach-kha-thi-post391991.html>, truy cập lần cuối ngày 09/10/2024

việc thiếu nguồn giáo viên cho việc triển khai đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo sẽ gặp nhiều khó khăn, ảnh hưởng đến chất lượng giáo dục.

Có thể thấy, hoạch định chính sách về nhà giáo nói chung, đặc biệt các chính sách tiền lương cho nhà giáo nói riêng là một trong những vấn đề lớn được quy định trong các văn kiện của Đảng và cần có sự hiện thực hóa bằng các chính sách, quy định cụ thể nhằm tạo động lực cho đội ngũ nhà giáo an tâm công tác, không ngừng thu hút sinh viên giỏi vào ngành sư phạm. Tuy nhiên, để bảo đảm chính sách về nhà giáo nói chung cũng như chính sách về tiền lương cho nhà giáo có tính khả thi, phù hợp thì cũng cần có những đánh giá kỹ lưỡng tác động, các bảo đảm về nguồn lực tài chính, điều kiện kinh tế cho việc thực hiện các chính sách, tránh tình trạng “chính sách trên trời”. Chính sách tiền lương cho nhà giáo cần phù hợp với bối cảnh thực hiện cải cách tiền lương phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội của đất nước trong thời điểm hiện tại<sup>11</sup>.

Bên cạnh đó, việc hoạch định chính sách về nhà giáo phải đảm bảo sự phù hợp với yêu cầu và điều kiện của nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa. Bởi, đã từng có giai đoạn, chúng ta quan tâm chưa đúng mức tới việc giải quyết các quan hệ lợi ích để thúc đẩy sự phát triển đạo đức cá nhân. Đó là quan niệm và cách nhìn nhận phiến diện<sup>12</sup>. Thực tiễn cho thấy, kinh tế thị trường đem lại nhiều cơ hội cho phát triển nghề nghiệp nhà giáo. Nhu cầu xã hội đặt ra yêu cầu ngày càng cao đối với chất lượng các cơ sở giáo dục - đào tạo cũng như đối với mỗi cá nhân nhà giáo, là cơ sở khách quan thúc đẩy nhà giáo không ngừng hoàn thiện phẩm chất, năng lực chuyên môn cũng như đạo đức nghề nghiệp. Đồng thời, kinh tế thị trường cũng tạo sự công bằng giữa cống hiến và hưởng thụ, môi trường dân chủ và bình đẳng, tạo cơ hội phát triển sự nghiệp, là

---

<sup>11</sup> Đọc thêm trong Kết luận số 959/KL-UBTVQH15 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội về dự án Luật Nhà giáo, Ủy ban Thường vụ Quốc hội đề nghị Chính phủ chỉ đạo nghiên cứu, tiếp thu tối đa ý kiến của Chủ tịch Quốc hội, các thành viên Ủy ban Thường vụ Quốc hội, Báo cáo thẩm tra sơ bộ của Thường trực Ủy ban Văn hóa, Giáo dục và ý kiến tham gia thẩm tra của Thường trực Hội đồng Dân tộc, các Ủy ban của Quốc hội; khẩn trương hoàn thiện Hồ sơ dự án Luật trình Ủy ban Thường vụ Quốc hội xem xét, cho ý kiến tại Phiên họp thứ 38 (tháng 10/2024) trước khi trình Quốc hội cho ý kiến tại Kỳ họp thứ 8, Quốc hội khóa XV, trong đó lưu ý một số nội dung sau: về hồ sơ; về phạm vi điều chỉnh, đối tượng áp dụng; về tính thống nhất với hệ thống pháp luật; về đánh giá nhà giáo; về các chính sách đối với nhà giáo. Dẫn theo trang <https://quochoi.vn/UserControls/Publishing/News/BinhLuan/pFormPrint.aspx?UrlListProcess=/content/tintuc/Lists/News&ItemID=89606>, truy cập lần cuối ngày 09/10/2024

<sup>12</sup> Xem: Đỗ Thanh Hải (2021), *Xây dựng đạo đức nhà giáo trong điều kiện phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam hiện nay*, dẫn theo trang <https://www.tapchicongsan.org.vn/web/guest/nghien-cu/-/2018/823415/xay-dung-dao-duc-nha-giao-trong-dieu-kien-phat-trien-kinh-te-thi-truong-dinh-huong-xa-hoi-chu-nghia-o-viet-nam-hien-nay.aspx>, truy cập lần cuối ngày 09/10/2024

cơ sở vững chắc để nhà giáo củng cố bản lĩnh, lập trường chính trị, đạo đức nghề nghiệp và trách nhiệm xã hội trong nhiệm vụ giáo dục - đào tạo. Muốn phát huy vai trò, đạo đức của nhà giáo thì việc hoạch định chính sách về nhà giáo cần phải bảo đảm phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội, xu hướng vận động của nền kinh tế thị trường ở Việt Nam hiện nay.

Cùng với đó việc hoạch định chính sách về nhà giáo cũng cần tính đến yêu cầu bảo đảm phù hợp với điều kiện kinh tế xã hội của từng vùng miền trên đất nước Việt Nam. Bởi, một số vùng miền điều kiện tự nhiên khó khăn cộng với các điều kiện về cơ sở hạ tầng – vật chất thiếu thốn trong khi các chính sách với nhà giáo khá chặt nên việc duy trì, phát triển đội ngũ nhà giáo gặp nhiều khó khăn. Như vậy, muốn bảo đảm hoạch định chính sách về nhà giáo khả thi với cả những vùng trên, thiết nghĩ việc xây dựng chính sách quản lý nhà nước về nhà giáo cũng nên có sự thay đổi theo hướng linh hoạt hơn; tăng phân cấp, phân quyền nhằm vừa khuyến khích sự phát triển đội ngũ nhà giáo, tạo thuận lợi cho nhà giáo yên tâm công tác, nhiệt huyết, cống hiến với nghề nhưng vừa bảo đảm sự phù hợp với đặc thù tự nhiên, kinh tế - xã hội của từng vùng miền.

#### **4. Việc hoạch định chính sách về nhà giáo ở Việt Nam hiện nay phải bảo đảm phù hợp với xu thế phát triển chung của thế giới và quá trình hội nhập quốc tế, cách mạng 4.0**

Trong xu hướng hội nhập quốc tế hiện nay, thực hiện chủ trương xây dựng và phát triển đội ngũ nhà giáo theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa, hội nhập quốc tế; từng bước khẳng định vị thế của nhà giáo Việt Nam trong hoạt động giảng dạy, giáo dục, nghiên cứu khoa học so với các nhà giáo ở các nền giáo dục tiên tiến trong khu vực và trên thế giới. Yêu cầu chung là bảo đảm các quy định của pháp luật Việt Nam, phù hợp với điều ước, thỏa thuận quốc tế mà Việt Nam tham gia, ký kết. Như vậy, việc hoạch định chính sách về nhà giáo cần bảo đảm sự phù hợp với xu hướng chung của thế giới.

Một trong những yêu cầu đặt ra trong hoạch định chính sách về nhà giáo đảm bảo phù hợp với xu hướng phát triển chung của thế giới đó là sự thay đổi trong cách tiếp cận đối với chính sách quản lý nhà nước về nhà giáo. Bởi, “kinh nghiệm quốc tế cho thấy dù theo mô hình nào, luôn có xu hướng phân cấp, phân quyền, ủy quyền trong quản lý giáo dục. Do đó, cần đẩy mạnh phân cấp, phân quyền, ủy quyền hơn nữa cho địa phương

và cá trường, hiệp hội trong quản lý giáo dục”<sup>13</sup>. Bên cạnh đó, các chính sách về nhà giáo trong bối cảnh hội nhập cần tạo điều kiện để các hoạt động giao lưu, hợp tác quốc tế về giáo dục được thuận lợi; hoạt động trao đổi nhà giáo Việt Nam và nhà giáo nước ngoài ở các cơ sở đào tạo được diễn ra thuận tiện, đem lại hiệu quả trong giáo dục và đào tạo.

Hoạch định chính sách về nhà giáo ở Việt Nam trong bối cảnh toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế cần bảo đảm việc khai thác, sử dụng hiệu quả các nguồn đầu tư trong nước và ngoài nước, có cơ chế phù hợp để tạo động lực phát triển ngành giáo dục, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo. Thiết nghĩ, yêu cầu đặt ra là cần hoạch định chính sách tạo cơ chế phù hợp để các cơ sở giáo dục và đào tạo có thể thực hiện tự chủ. Nhà nước cần tập trung đầu tư có trọng tâm cho một số cơ sở giáo dục trọng điểm trở thành cơ sở uy tín trong khu vực và thế giới để đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, tạo động lực cho sự phát triển kinh tế - xã hội. Đối với những cơ sở giáo dục còn lại đẩy mạnh thực hiện cơ chế tự chủ đối với bậc đào tạo đại học phù hợp với xu hướng chung của thế giới, chuyển đổi các trường đại học công lập kém hiệu quả sang mô hình công – tư. Thực hiện cơ chế tự chủ một số trường phổ thông tại các đô thị lớn, các nơi có điều kiện. Chính sách tự chủ giúp cho các cơ sở giáo dục hoạt động năng động, linh hoạt trong môi trường cạnh tranh, là động lực to lớn cho sự đổi mới và phát triển của cơ sở giáo dục. Để tồn tại và phát triển, các cơ sở giáo dục tự chủ phải hoạt động theo cơ chế quản trị hiện đại, xây dựng cơ chế đặc thù để tuyển dụng người tài, xây dựng quy chế chi tiêu nội bộ, thu nhập của người lao động dựa trên sự đóng góp vào sự phát triển của đơn vị.

### **Kết luận**

Sinh thời, chủ tịch Hồ Chí Minh luôn đánh giá cao vị trí, vai trò của nghề giáo: *“Nhiệm vụ thầy giáo rất vẻ vang, vì nếu không có thầy giáo thì không có giáo dục ... Không có giáo dục thì không nói gì đến kinh tế, văn hóa”*. Kế thừa tư tưởng Hồ Chí Minh cùng với phát huy truyền thống dân tộc *“tôn sư trọng đạo”*, Đảng và Nhà nước Việt Nam luôn coi trọng phát triển giáo dục và đào tạo, đề cao và tôn vinh vai trò của đội ngũ nhà giáo trong xã hội. Quan điểm của Đảng và Nhà nước được thể hiện qua các văn kiện Nghị quyết Đảng, qua chủ trương, chính sách của Nhà nước Việt Nam. Để việc hoạch định chính sách về nhà giáo của nhà nước Việt Nam hiệu quả cần quán triệt các

---

<sup>13</sup> Xem: Hoàn thiện chính sách, pháp luật về nhà giáo: Làm rõ đặc thù của nhà giáo so với các ngành nghề khác, dẫn theo trang <https://quochoi.vn/tintuc/pages/tin-hoat-dong-cua-quoc-hoi.aspx?itemid=89100>, truy cập lần cuối 10/10/2024



yêu cầu về sự phù hợp/ thể chế hóa quan điểm, chủ trương, đường lối của Đảng về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, coi giáo dục đào tạo là quốc sách hàng đầu, là mục tiêu và động lực phát triển của đất nước, không ngừng nâng cao đội ngũ nhà giáo đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng, có phẩm chất đạo đức tốt. Bên cạnh đó, các chính sách về nhà giáo đưa ra cần bảo đảm sự công bằng xã hội, có tính hợp lý, khả thi, vừa phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội của đất nước vừa đáp ứng tâm tư – nguyện vọng của đội ngũ nhà giáo. Đồng thời trong xu hướng mở cửa, hội nhập quốc tế, xu hướng của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, việc hoạch định chính sách về nhà giáo ở Việt Nam hiện nay cũng cần đáp ứng yêu cầu của quá trình hội nhập, bảo đảm các chính sách đưa ra tạo điều kiện thuận lợi cho việc thực hiện các chính sách hợp tác quốc tế trong giáo dục và đào tạo. Chính việc đáp ứng các yêu cầu đề ra nêu trên có ý nghĩa quan trọng trong bảo đảm tính khả thi và hiệu quả của các chính sách về nhà giáo, có tác động tích cực, giúp cho đội ngũ nhà giáo yên tâm công tác, phát huy đam mê và cống hiến với nghề, từng bước đổi mới và nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo, đưa hoạt động giáo dục và đào tạo của Việt Nam sánh bước cùng các quốc gia trong khu vực và trên thế giới./.

#### **DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO**

1. Hà An, “5 nội dung có tính “đột phá” về quản lý nhà nước với nhà giáo tại dự thảo Luật” dẫn theo trang <https://giaoduc.net.vn/5-noi-dung-co-tinh-dot-pha-ve-quan-ly-nha-nuoc-voi-nha-giao-tai-du-thao-luat-post243481.gd>
2. Bài viết: “Cần đánh giá kỹ tác động, tính khả thi của các chính sách đãi ngộ cho nhà giáo”, dẫn theo trang <https://quochoi.vn/hoatdongdbqh/pages/tin-hoat-dong-dai-bieu.aspx?ItemID=89280>
3. Bài viết: *Bảo đảm chính sách khả thi*, dẫn theo trang <https://daibieunhandan.vn/bao-dam-chinh-sach-kha-thi-post391991.html>
4. Đảng Cộng sản Việt Nam, *Nghị quyết số 29-NQ/TW ban hành ngày 4/11/2013 về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế* (Nghị quyết Hội nghị trung ương 8 khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo)
5. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, tập I, Nhà xuất bản Chính trị quốc gia, Hà Nội

6. Đảng Cộng sản Việt Nam (2024), Kết luận số 91-KL/TW của Bộ Chính trị về thực hiện đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, dẫn theo trang <https://xaydungchinh sach.chinhphu.vn/toan-van-ket-luan-cua-bo-chinh-tri-ve-thuc-hien-doi-moi-can-ban-toan-dien-giao-duc-va-dao-tao-119240815133542026.htm>
7. Đỗ Thanh Hải (2021), *Xây dựng đạo đức nhà giáo trong điều kiện phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam hiện nay*, dẫn theo trang <https://www.tapchiconsan.org.vn/web/guest/nghien-cu/-/2018/823415/xay-dung-dao-duc-nha-giao-trong-dieu-kien-phat-trien-kinh-te-thi-truong-dinh-huong-xa-hoi-chu-nghia-o-viet-nam-hien-nay.aspx>
8. Bài viết: *Hoàn thiện chính sách, pháp luật về nhà giáo: Làm rõ đặc thù của nhà giáo so với các ngành nghề khác*, dẫn theo trang <https://quochoi.vn/tintuc/pages/tin-hoat-dong-cua-quoc-hoi.aspx?itemid=89100>
9. Bài viết: *Tư tưởng Hồ Chí Minh về xây dựng và phát triển đội ngũ nhà giáo*, dẫn theo trang <https://tuyengiao.vn/tu-tuong-ho-chi-minh-ve-xay-dung-va-phat-trien-doi-ngu-nha-giao-151706>
10. Trung tâm biên soạn từ điển bách khoa Việt Nam, *Từ điển bách khoa Việt Nam*, Hà Nội, 1995
11. Trường Đại học Kinh tế quốc dân, *Quản lý xã hội*, Nxb. Khoa học và kỹ thuật, Hà Nội, 2006
12. Ủy ban thường vụ Quốc hội (2024), *Kết luận số 959/KL-UBTVQH15 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội về dự án Luật Nhà giáo*, Dẫn theo trang



# VAI TRÒ CỦA CHÍNH SÁCH, PHÁP LUẬT VỀ NHÀ GIÁO TRONG VIỆC BẢO ĐẢM BÌNH ĐẲNG GIỮA NHÀ GIÁO TẠI CƠ SỞ GIÁO DỤC ĐẠI HỌC CÔNG LẬP VÀ CƠ SỞ GIÁO DỤC ĐẠI HỌC TƯ THỰC

TS. Nguyễn Ngọc Bích

Ths. Nguyễn Thanh Hằng

*Khoa Pháp luật Hành chính – Nhà nước, Trường Đại học Luật Hà Nội*

**Tóm tắt:** Trong các văn bản pháp luật quy định về giáo dục hiện hành, tuy không có sự phân biệt rõ ràng giữa nhà giáo tại các cơ sở giáo dục đại học công lập và cơ sở giáo dục đại học tư thực nhưng trên thực tế, họ đang chịu sự quản lý và sử dụng theo những quy chế pháp lý khác nhau. Nhà giáo ở các cơ sở giáo dục đại học công lập được quản lý theo quy định của pháp luật về viên chức, với quy trình tuyển dụng và quản lý thiên về cách thức hành chính, chưa tính đến yếu tố đặc thù của viên chức nhà giáo. Trong khi đó, nhà giáo tại các cơ sở giáo dục đại học tư thực lại thiết lập mối quan hệ lao động dựa trên thỏa thuận tự nguyện giữa hai bên, với nhiều yếu tố linh hoạt hơn về quyền lợi và trách nhiệm.

Những sự khác biệt này không chỉ ảnh hưởng đến cách thức quản lý mà còn dẫn đến sự chênh lệch trong chế độ đãi ngộ cũng như cơ hội phát triển của nhà giáo tại các cơ sở giáo dục đại học công lập và tư thực. Từ thực trạng này chúng ta thấy, cần phải có các chính sách, quy định pháp luật phù hợp nhằm đảm bảo sự bình đẳng giữa nhà giáo tại các cơ sở giáo dục đại học công lập và tư thực. Vai trò của chính sách, pháp luật là tạo ra một khung pháp lý thống nhất, giúp quy trình tuyển dụng, quản lý và sử dụng nhà giáo trở nên công bằng và minh bạch giữa hai loại hình. Điều này không chỉ bảo vệ quyền lợi và cơ hội phát triển của nhà giáo mà còn tạo điều kiện để họ đóng góp hiệu quả hơn cho sự nghiệp giáo dục nước nhà.

**Từ khóa:** cơ sở giáo dục đại học công lập, cơ sở giáo dục đại học tư thực, nhà giáo, bình đẳng nhà giáo

## Mở đầu

Giáo dục đại học là một yếu tố cốt lõi trong sự phát triển nguồn nhân lực của quốc gia, góp phần vào sự thịnh vượng của đất nước và hội nhập quốc tế. Song, hiện nay, trong các văn bản pháp luật quy định về giáo dục lại không có sự phân biệt về nhà giáo giữa cơ sở giáo dục đại học công lập và cơ sở giáo dục đại học tư thực. Dẫu vậy, do được quản lý, sử dụng theo những quy chế pháp lý khác nhau nên hiện nay giữa nhà giáo tại

cơ sở giáo dục đại học công lập và cơ sở giáo dục đại học tư thục đang có những sự khác biệt lớn.

Để giải quyết các vấn đề này, bài viết sẽ làm rõ hơn vai trò của chính sách, pháp luật về nhà giáo trong việc bảo đảm bình đẳng giữa nhà giáo tại cơ sở giáo dục đại học công lập và cơ sở giáo dục đại học tư thục. Bài viết chỉ ra những khác biệt trong quản lý, sử dụng nhà giáo giữa cơ sở giáo dục đại học công lập và tư thục để từ đó làm cơ sở khuyến nghị chính sách và quy định cần thiết, bảo đảm bình đẳng giữa nhà giáo tại cơ sở giáo dục đại học công lập và cơ sở giáo dục đại học tư thục.

Việc hoàn thiện và thực thi pháp luật nhằm đảm bảo bình đẳng giữa các nhà giáo tại các cơ sở giáo dục không chỉ nâng cao đời sống và vị thế của đội ngũ nhà giáo, mà còn góp phần quan trọng vào việc nâng cao chất lượng giáo dục đại học, thúc đẩy sự phát triển toàn diện của nền giáo dục quốc gia.

## **1. Quy định của pháp luật về nhà giáo tại cơ sở giáo dục đại học công lập và cơ sở giáo dục đại học tư thục**

### ***1.1. Quy định của pháp Luật Giáo dục về nhà giáo***

Ở Việt Nam hiện nay, cơ sở giáo dục đại học có tư cách pháp nhân, bao gồm đại học, trường đại học và cơ sở giáo dục đại học có tên gọi khác phù hợp với quy định của pháp luật. Loại hình cơ sở giáo dục đại học bao gồm 2 nhóm chính, đó là: a) Cơ sở giáo dục đại học công lập do Nhà nước đầu tư, bảo đảm điều kiện hoạt động và là đại diện chủ sở hữu; và b) Cơ sở giáo dục đại học tư thục do nhà đầu tư trong nước hoặc nước ngoài đầu tư, bảo đảm điều kiện hoạt động. (Theo Điều 7 Luật giáo dục Đại học 2012 sửa đổi bổ sung 2018). Trong phạm vi bài viết này, tác giả hướng tới việc phân tích vai trò của chính sách, pháp luật về nhà giáo đối với 2 loại hình cơ sở giáo dục đại học là: các cơ sở giáo dục đại học công lập (được gọi tắt là trường đại học công lập) và các cơ sở giáo dục đại học tư thục (được gọi tắt là trường đại học tư thục).

Bước đầu, chúng ta cùng nhìn lại bối cảnh lịch sử ra đời của các cơ sở giáo dục đại học tư thục. Quá trình hình thành và phát triển của loại hình trường học này không chỉ phản ánh sự thay đổi về tư duy giáo dục, mà còn là kết quả của những chính sách, pháp luật thúc đẩy xã hội hóa giáo dục từ cuối những năm 1980. Sự ra đời của các cơ sở giáo dục đại học tư thục đánh dấu sự thay đổi nhận thức về vai trò của giáo dục và vai trò của Nhà nước, của các tổ chức, cá nhân trong đóng góp cho sự nghiệp giáo dục. Năm 1986, Đại hội VI của Đảng đã hoạch định đường lối đổi mới toàn diện đất nước trên mọi

lĩnh vực, trong đó có lĩnh vực giáo dục và đào tạo. Từ đường lối đổi mới của Đảng, ý tưởng về sự ra đời của loại hình trường học ngoài công lập được hình thành ở một số tổ chức và cá nhân. Năm 1988, Bộ Giáo dục và Đào tạo cho phép xây dựng thí điểm Trung tâm đại học dân lập Thăng Long (nay là Trường Đại học Thăng Long)<sup>14</sup>, dấu mốc đánh dấu bước thay đổi lớn trong giáo dục.

Sau đó, khi Luật Giáo dục 2005 được ban hành, tầm nhìn về phát triển giáo dục đã trở nên rõ nét và cụ thể hơn. Giáo dục không chỉ được khẳng định là quốc sách hàng đầu mà còn được xem là nền tảng quan trọng cho việc nâng cao dân trí, đào tạo nguồn nhân lực, và bồi dưỡng nhân tài. Điều này đồng thời thúc đẩy sự gắn kết giữa giáo dục với nhu cầu phát triển kinh tế, xã hội, khuyến khích sự đa dạng hóa các loại hình trường học và cơ sở giáo dục trên toàn quốc. *“Phát triển giáo dục, xây dựng xã hội học tập là sự nghiệp của Nhà nước và của toàn dân. Nhà nước giữ vai trò chủ đạo trong phát triển sự nghiệp giáo dục; thực hiện đa dạng hóa các loại hình trường và các hình thức giáo dục; khuyến khích, huy động và tạo điều kiện để tổ chức, cá nhân tham gia phát triển sự nghiệp giáo dục”*. Luật Giáo dục 2005 là tiền đề quan trọng cho sự phát triển đa dạng, toàn diện của các loại hình trường và các hình thức giáo dục.

Sang đến Luật Giáo dục 2019, việc thực hiện đa dạng hóa các loại hình trường và các hình thức giáo dục được phát triển cụ thể và chi tiết hơn, với sự chú trọng đặc biệt vào việc phát triển các cơ sở giáo dục dân lập và tư thục, đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của xã hội về giáo dục chất lượng. Điều 16 của Luật Giáo dục 2019 nhấn mạnh: *“Nhà nước giữ vai trò chủ đạo trong phát triển sự nghiệp giáo dục. Thực hiện đa dạng hóa các loại hình cơ sở giáo dục và hình thức giáo dục; khuyến khích, huy động và tạo điều kiện để tổ chức, cá nhân tham gia phát triển sự nghiệp giáo dục; khuyến khích phát triển cơ sở giáo dục dân lập, tư thục đáp ứng nhu cầu xã hội về giáo dục chất lượng cao.”*<sup>15</sup>

Quy định này cho thấy Nhà nước không chỉ khuyến khích các loại hình cơ sở giáo dục công lập, mà còn thúc đẩy sự phát triển của các cơ sở giáo dục ngoài công lập, nhằm đáp ứng những đòi hỏi về chất lượng giáo dục ngày càng cao từ xã hội. Sự

<sup>14</sup> Trần Văn Hùng, 25 năm hình thành và phát triển, đại học tư thục ngày càng đóng vai trò quan trọng, Tạp chí điện tử Giáo dục Việt Nam. <https://giaoduc.net.vn/25-nam-hinh-thanh-phat-trien-dai-hoc-tu-thuc-ngay-cang-dong-vai-tro-quan-trong> (truy cập 05/10/2024)

<sup>15</sup> Nguyễn Thụy Hân, Dương Châu Thanh, Xã hội hóa giáo dục là gì? Một số quy định xã hội hóa giáo dục trong Luật Giáo dục <https://thuvienphapluat.vn/chinh-sach-phap-luat-moi/vn/ho-tro-phap-luat/tu-van-phap-luat/55997/xa-hoi-hoa-giao-duc-la-gi-mot-so-quy-dinh-xa-hoi-hoa-giao-duc-trong-luat-giao-duc> (truy cập 05/10/2024)

phát triển này phản ánh quá trình hoàn thiện chính sách giáo dục của Nhà nước, từ việc khuyến khích phát triển chung các loại hình giáo dục đến việc xác định rõ vai trò của các cơ sở giáo dục tư thục trong hệ thống giáo dục quốc gia. Đây cũng chính là những định hướng căn bản để phát triển xã hội hoá giáo dục, huy động toàn xã hội làm giáo dục, động viên các tầng lớp nhân dân góp sức xây dựng nền giáo dục quốc dân dưới sự quản lý của Nhà nước.

Việc ra đời trên thực tế và được công nhận, định hướng trong các văn bản của pháp luật đã cho thấy sự ghi nhận, quan tâm của Nhà nước đối với hệ thống cơ sở giáo dục đại học ngoài công lập. Trường đại học “tư” ra đời tất yếu dẫn đến có những người thực hiện giảng dạy, giáo dục tại các cơ sở giáo dục này, những nhà giáo tại các cơ sở giáo dục đại học tư thục. Các quy định về những người thực hiện hoạt động giảng dạy, giáo dục tại các cơ sở giáo dục đại học cũng tập trung cụ thể hơn tại Luật Giáo dục, Luật Giáo dục đại học các văn bản quy định chi tiết, hướng dẫn thi hành. Theo Luật Giáo dục 2019 thì *“Nhà giáo làm nhiệm vụ giảng dạy, giáo dục trong cơ sở giáo dục (...) Nhà giáo giảng dạy ở cơ sở giáo dục mầm non, giáo dục phổ thông, cơ sở giáo dục khác, giảng dạy trình độ sơ cấp, trung cấp gọi là giáo viên; nhà giáo giảng dạy từ trình độ cao đẳng trở lên gọi là giảng viên”* (Điều 66). Như vậy, nội hàm của khái niệm nhà giáo theo quy định của Luật Giáo dục 2019 gồm hai yếu tố cơ bản phản ánh công việc và địa chỉ làm việc. *“Có thể hiểu người dạy ít, dạy nhiều đều được gọi là nhà giáo nếu người đó làm nhiệm vụ giảng dạy trong các cơ sở giáo dục. Người có trình độ cao, chuyên đi dạy nhưng không gắn với cơ sở giáo dục thì về pháp lý không phải là nhà giáo”*.<sup>16</sup>

Vì lẽ đó, trong các quy định pháp luật về giáo dục hiện nay không thể hiện sự phân biệt giữa nhà giáo tại các cơ sở giáo dục đại học công lập hay tư thục. Các quy định về nhà giáo cơ bản thống nhất về tiêu chuẩn, về nhiệm vụ, quyền hạn, về đào tạo, bồi dưỡng hay các chính sách đối với nhà giáo.

Một là, các quy định về tiêu chuẩn của nhà giáo. Tiêu chuẩn về nhà giáo được quy định cho mỗi nhóm phù hợp với từng loại cơ sở giáo dục. Với nhà giáo tại các cơ sở giáo dục đại học, tiêu chuẩn được quy định tại Điều 72 Luật Giáo dục 2019:

- Đối với giảng dạy trình độ đại học: Có bằng thạc sĩ.

---

<sup>16</sup> Đặng Thị Thu Huyền (2012), *Nhà giáo và nghề dạy học dưới góc nhìn pháp lý*, Tạp chí Nghiên cứu lập pháp số 12 (220)

- Đối với giảng dạy, hướng dẫn luận văn thạc sỹ, luận án tiến sỹ: Có bằng tiến sỹ.

*Hai là, về đào tạo, bồi dưỡng với nhà giáo.*

Luật Giáo dục 2019 ghi nhận Nhà nước có chính sách đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao trình độ chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ cho nhà giáo; nhà giáo được cử đi đào tạo, bồi dưỡng được hưởng lương và phụ cấp theo quy định của Chính phủ. Cơ sở giáo dục có trách nhiệm tạo điều kiện để nhà giáo được đào tạo, bồi dưỡng đạt chuẩn theo quy định của pháp luật (Điều 73). Việc đào tạo, bồi dưỡng với nhà giáo cũng phải được thực hiện tại các cơ sở giáo dục, đào tạo đặc thù là các trường sư phạm, cơ sở giáo dục có khoa sư phạm hoặc cơ sở giáo dục được phép đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo. Đặc biệt, pháp luật cũng xác định rõ, các trường sư phạm do Nhà nước thành lập để đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo.

*Ba là, nhiệm vụ, quyền và nghĩa vụ của nhà giáo.*

Các quy định hiện hành đang xác định nhiệm vụ của nhà giáo là những việc mà nhà giáo cần và phải thực hiện gắn với vị trí việc làm trong các cơ sở giáo dục. Nhiệm vụ nổi bật nhất của nhà giáo là thực hiện hoạt động giảng dạy. Cùng với hoạt động giảng dạy, giáo dục thì nhà giáo tại các cơ sở giáo dục đại học còn có các nhiệm vụ gắn với các hoạt động chuyên môn khác. Học tập, rèn luyện để nâng cao phẩm chất đạo đức, trình độ chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ, vừa được xác định vừa là nhiệm vụ vừa là quyền của nhà giáo.

Luật Giáo dục 2019 cũng quy định, nhiệm vụ của nhà giáo: Giảng dạy, giáo dục theo mục tiêu, nguyên lý giáo dục, thực hiện đầy đủ và có chất lượng chương trình giáo dục; Gương mẫu thực hiện nghĩa vụ công dân, điều lệ nhà trường, quy tắc ứng xử của nhà giáo; Giữ gìn phẩm chất, uy tín, danh dự của nhà giáo; tôn trọng, đối xử công bằng với người học; bảo vệ các quyền, lợi ích chính đáng của người học; Học tập, rèn luyện để nâng cao phẩm chất đạo đức, trình độ chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ, đổi mới phương pháp giảng dạy, nêu gương tốt cho người học (Điều 69). *Quyền của nhà giáo gồm:* Được giảng dạy theo chuyên môn đào tạo; Được đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ; Được hợp đồng thỉnh giảng, nghiên cứu khoa học tại cơ sở giáo dục khác hoặc cơ sở nghiên cứu khoa học; Được tôn trọng, bảo vệ nhân phẩm, danh dự và thân thể; Được nghỉ hè theo quy định của Chính phủ và các ngày nghỉ khác theo quy định của pháp luật (Điều 70).

*Bốn là, các chính sách với nhà giáo*

Chính sách đối với nhà giáo hiện nay không chỉ dừng lại ở việc tôn vinh với các danh hiệu như "Nhà giáo ưu tú" hay "Nhà giáo nhân dân" và các phụ cấp nghề nghiệp mà còn bao gồm các chính sách đãi ngộ khác. Nhà nước đã ban hành các quy định liên quan đến quyền lợi của nhà giáo trong việc đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, bảo đảm quyền nghỉ hưu, nghỉ phép và các chế độ bảo hiểm xã hội. Ngoài ra, nhà giáo cũng được tạo điều kiện phát triển sự nghiệp thông qua các chương trình đào tạo trong và ngoài nước. Những chính sách này nhằm bảo đảm nhà giáo có môi trường làm việc tốt, thu nhập ổn định và cơ hội phát triển bản thân.

### ***1.2. Sự khác biệt giữa quy định về nhà giáo tại cơ sở giáo dục đại học công lập và tư thục***

Mặc dù chính sách chung là thực hiện xã hội hóa giáo dục, khuyến khích cá nhân, tổ chức đầu tư cho giáo dục, khuyến khích sự đa dạng của các loại hình trường và các hình thức giáo dục nhưng trên thực tế vẫn còn khoảng cách giữa trường đại học công lập và trường đại học tư thục, trong đó có những khác biệt trong quản lý và sử dụng nhà giáo. Nguyên nhân cốt lõi dẫn đến sự khác biệt giữa nhà giáo tại các cơ sở giáo dục đại học công lập và tư thục chủ yếu đến từ cơ chế quản lý và sử dụng nhân sự. Sự khác biệt này bắt nguồn từ khung pháp lý điều chỉnh hai nhóm nhà giáo và hưởng lớn đến quyền lợi, nghĩa vụ và cơ hội phát triển nghề nghiệp của họ.

*Thứ nhất, về chế độ quản lý, sử dụng.*

Trong khi nhà giáo tại cơ sở giáo dục đại học công lập được quản lý theo quy chế viên chức, với các quy định chặt chẽ về tuyển dụng, đào tạo và chế độ làm việc, nhà giáo tại cơ sở giáo dục đại học tư thục chủ yếu làm việc theo hợp đồng lao động, được áp dụng các quy định linh hoạt hơn về quyền lợi và trách nhiệm. Những khác biệt này phản ánh sự phân hóa trong cách thức vận hành của hai loại hình giáo dục, từ đó ảnh hưởng trực tiếp đến quyền lợi, nghĩa vụ và cơ hội phát triển của đội ngũ nhà giáo.

Ngoài chịu sự điều chỉnh của các văn bản pháp luật về giáo dục, nhà giáo tại các cơ sở giáo dục đại học công lập còn chịu sự điều chỉnh của pháp luật về viên chức. Chế độ viên chức phần nào đó có thể bảo đảm cho nhà giáo tại các trường công làm việc ổn định, lâu dài với những bảo đảm từ Nhà nước. Bên cạnh đó, đối với những nhà giáo trong các cơ sở giáo dục đại học tư thục, ngoài các quy định của pháp luật về giáo dục còn có thể được điều chỉnh bởi pháp luật về lao động hoặc dân sự. Các cơ sở giáo dục đại học tư thục sử dụng chế độ hợp đồng lao động với nhà giáo làm việc trong “biên

chế” của trường, ngoài ra các trường còn ký hợp đồng với những người có đủ điều kiện để thực hiện các hoạt động giảng dạy, giáo dục.

*Thứ hai, về tuyển dụng nhà giáo.*

Tuyển dụng là hoạt động của các cơ sở giáo dục lựa chọn những người đủ tiêu chuẩn và điều kiện vào làm việc để hoàn thành các nhiệm vụ giảng dạy, giáo dục và các nhiệm vụ chuyên môn khác tại cơ sở giáo dục.

Việc tuyển dụng nhà giáo tại các trường đại học tư thục nêu theo quy định của pháp luật lao động thì được thực hiện rất linh hoạt. Bộ luật Lao động chỉ quy định người sử dụng lao động có quyền tuyển dụng lao động theo nhu cầu và người lao động không phải trả chi phí cho việc tuyển dụng lao động. Như vậy, cơ sở giáo dục đại học tư thục sẽ dựa trên cơ sở nhu cầu sử dụng nhà giáo của chính cơ sở sẽ được toàn quyền, chủ động tuyển dụng nhà giáo. Việc tuyển dụng này chỉ cần bảo đảm người được tuyển dụng và sử dụng làm công tác giảng dạy, giáo dục đạt chuẩn nghề nghiệp theo vị trí việc làm đã được quy định cụ thể phù hợp. Sự chủ động của trường đại học tư thục trong tuyển dụng cho phép từng cơ sở giáo dục linh hoạt lựa chọn được ứng viên thích hợp nhất cho mỗi vị trí tuyển dụng, ngược lại nhà giáo được tuyển dụng đúng với khả năng của mình ở mỗi vị trí làm việc sau khi được tuyển dụng.

Với các trường đại học công lập, việc tuyển dụng được thực hiện theo pháp luật về viên chức. Tuyển dụng viên chức được thực hiện chặt chẽ trên cơ sở các quy định của pháp luật. Pháp luật quy định nguyên tắc, căn cứ tuyển dụng; thẩm quyền, thủ tục và những vấn đề liên quan đến tuyển dụng<sup>17</sup>. Tuy nhiên, thực tế tuyển dụng viên chức nhà giáo phát sinh hạn chế như: Nội dung thi tuyển dụng viên chức khi áp dụng với nhà giáo hiện nay còn nặng nề nhưng lại chưa cho phép đánh giá hết được khả năng của các ứng viên, đặc biệt chưa đánh giá được hết năng lực về mặt chuyên môn học thuật cũng như khả năng giảng dạy. Theo quy định thi tuyển viên chức thực hiện theo 2 vòng. Vòng 1 là thi kiểm tra kiến thức chung gồm phần kiến thức chung là hiểu biết pháp luật về viên chức, chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật về ngành, lĩnh vực tuyển dụng. Phần thi ngoại ngữ với một trong năm thứ tiếng Anh, Nga, Pháp, Đức, Trung Quốc hoặc ngoại ngữ khác và tin học theo yêu cầu của vị trí việc làm. Với nội dung thi này, khối lượng kiến thức mà ứng viên phải ôn tập nhiều, gây áp lực lớn lên người dự

---

<sup>17</sup> Việc tuyển dụng nhà giáo được thực hiện theo Nghị định 85/2023/NĐ-CP của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định 115/2020/NĐ-CP về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức.

tuyển. Tại vòng 2 thi môn nghiệp vụ chuyên ngành, Hội đồng tuyển dụng có thể lựa chọn các hình thức phỏng vấn, thực hành hoặc thi viết.

So sánh với quy định pháp luật trên thế giới, tại Hoa Kỳ, sự khác biệt về chế độ tuyển dụng giữa các trường đại học công lập và tư thục tồn tại nhưng không quá nghiêm ngặt như ở Việt Nam. Các trường đại học công lập ở Hoa Kỳ thường có quy trình tuyển dụng rất cạnh tranh và minh bạch, với các yêu cầu cao về bằng cấp và thành tích nghiên cứu. Hầu hết các giảng viên tại các trường này phải có bằng tiến sĩ và có số lượng nghiên cứu khoa học tương đối lớn, đặc biệt là ở các trường có hệ đào tạo tiến sĩ (R1 Institutions).<sup>18</sup> Trong khi đó, các trường tư thục ở Hoa Kỳ, mặc dù có quy trình tuyển dụng riêng, vẫn đặt ra các tiêu chí học thuật cao, tương tự như ở các trường công lập.

*Thứ ba*, về tập sự. Khi đối chiếu với tiêu chuẩn nhà giáo và quy định về tập sự với viên chức thì người trúng tuyển viên chức nhà giáo phải trải qua thời gian tập sự là 12 tháng tại các cơ sở giáo dục đại học công lập. Pháp luật cũng không có quy định cho phép người đứng đầu nhà trường, được rút ngắn thời gian tập sự với người đã (thực tế) đạt yêu cầu tập sự. Nhưng với những trường hợp ứng viên đáp ứng đủ các điều kiện quy định tại khoản 5 Điều 21 Nghị định 115/2020/NĐ-CP được sửa đổi bởi khoản 12 Điều 1 Nghị định 85/2023/NĐ-CP có quy định các trường hợp được tuyển dụng vào viên chức không phải thực hiện chế độ tập sự: (i) Được bố trí làm công việc theo đúng chuyên ngành được đào tạo và theo đúng chuyên môn, nghiệp vụ của công việc trước đây đã đảm nhiệm; (ii) Thời gian công tác làm công việc chuyên môn, nghiệp vụ trước đây đã đảm nhiệm theo đúng quy định của pháp luật, có đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc... Trường hợp đáp ứng điều kiện (i) nhưng chưa đủ thời gian theo quy định tại điểm (ii) thì thời gian đã công tác được trừ vào thời gian tập sự theo quy định. Quy định này được xem là khá hợp lý và linh hoạt, giúp những nhà giáo đã có đầy đủ kinh nghiệm, chuyên môn, nghiệp vụ có thể sớm thực hiện hoạt động giảng dạy.

Nếu so với nhà giáo tại cơ sở giáo dục ngoài công lập thì thấy rằng thời gian thử việc được Bộ luật Lao động quy định theo nguyên tắc tôn trọng sự thỏa thuận của các bên và ngắn hơn đáng kể với tập sự của viên chức. Luật Lao động chỉ quy định thời gian thử việc không quá 60 ngày nên về cơ bản, tất cả nhà giáo tại các cơ sở giáo dục ngoài công lập đều có thể chỉ thử việc đến không quá 60 ngày.

---

<sup>18</sup> Tabatha Cruz (2024), *Brief Overview of U.S. Faculty Hiring Trends*  
<https://www.higheredtoday.org/2023/05/01/brief-overview-of-u-s-faculty-hiring-trends/> (truy cập 5/10/2024)



Khi so sánh quy chế tập sự đối với nhà giáo tại cơ sở giáo dục đại học công lập và thời gian thử việc đối với các nhà giáo tại cơ sở giáo dục tư thục, ta có thể thấy rằng thời gian thử việc của nhà giáo tại cơ sở giáo dục đại học tư thục thường ngắn hơn đáng kể. Điều này tạo ra sự linh hoạt trong quá trình tuyển dụng và giúp nhà giáo nhanh chóng tham gia vào công việc giảng dạy chính thức. Tuy nhiên, việc rút ngắn thời gian thử việc có thể dẫn đến việc nhà giáo chưa có đủ thời gian để làm quen với quy chế, phương pháp sư phạm, và đặc thù giảng dạy tại bậc đại học.

Trong khi đó, thời gian tập sự 12 tháng tại các cơ sở công lập không chỉ giúp nhà giáo củng cố chuyên môn mà còn tạo điều kiện để họ tham gia vào các hoạt động học thuật chuyên sâu, như trợ giảng và dự giờ. Điều này đặc biệt quan trọng vì nhà giáo tại các cơ sở giáo dục đại học thường không xuất thân từ các trường sư phạm, do đó họ cần thời gian để phát triển kỹ năng sư phạm và thích nghi với môi trường giảng dạy đặc thù của đại học. Vì vậy, thời gian tập sự dài hơn là hợp lý, nhằm đảm bảo rằng các nhà giáo được chuẩn bị kỹ lưỡng trước khi chính thức đảm nhận vai trò giảng dạy. Nhìn chung, dù thời gian thử việc ngắn tại các trường tư thục giúp linh hoạt trong tuyển dụng, nhưng việc kéo dài thời gian tập sự tại các cơ sở công lập là cần thiết để duy trì và nâng cao chất lượng giảng dạy trong giáo dục đại học.

*Thứ tư, về tiền lương và các chế độ phụ cấp.*

Lương của nhà giáo trong các cơ sở giáo dục đại học tư thục được trả theo thỏa thuận với người đứng đầu trường. Lương tại trường đại học tư thục là trả đến từng giáo viên trên cơ sở sức lao động và sự đóng góp vào công việc và chất lượng giảng dạy, uy tín của cơ sở giáo dục vì thế có thể phân hóa được cả về số lượng cũng như chất lượng lao động của nhà giáo. Có thể nói cách trả lương tại các trường đại học tư thục có tính khuyến khích rõ ràng. Qua hoạt động trả lương, trường có thể động viên nhà giáo chủ động, không ngừng đổi mới, sáng tạo, học hỏi nâng cao trình độ.

Ngược lại, tại khu vực trường đại học công lập, từ năm 2010 khi luật viên chức được ban hành thì viên chức ký hợp đồng làm việc với người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập, nhà giáo có thể thỏa thuận về công việc đảm nhận và tiền lương cũng như các chế độ đãi ngộ. Thu nhập của nhà giáo từ giảng dạy tại cơ sở giáo dục hàng tháng bao gồm tiền lương, phụ cấp thâm niên nhà giáo, phụ cấp ưu đãi nhà giáo và thu nhập tăng thêm (nếu có) được trả cùng với tiền lương. Tiền lương được trả theo chức danh nghề nghiệp và bậc (tính theo thâm niên công tác), những nhà giáo có cùng hạng chức danh

nghề nghiệp, cùng thời gian công tác và cùng trình độ đào tạo sẽ được hưởng mức lương như nhau. Phụ cấp ưu đãi được chia theo từng nhóm nhà giáo và phụ cấp thâm niên nhà giáo dựa vào thời gian công tác. Với các cơ sở giáo dục đại học có nguồn thu sự nghiệp bảo đảm tự chủ toàn bộ hoặc một phần chi thường xuyên thì ngoài lương nhà giáo còn có thể nhận được thu nhập tăng thêm phụ thuộc vào nguồn thu sự nghiệp. Với các cơ sở giáo dục không có nguồn thu thì thu nhập chỉ bao gồm tiền lương và các khoản phụ cấp. Như vậy, có thể thấy, tiền lương và phụ cấp của nhà giáo tại các cơ sở giáo dục đại học công lập được trả (hầu như) không phụ thuộc vào hiệu quả làm việc của từng nhà giáo. Bên cạnh đó, mặc dù thu nhập của nhà giáo đã bao gồm phụ cấp dành riêng cho nhà giáo thể hiện sự quan tâm của Nhà nước dành cho những người trực tiếp thực hiện giảng dạy, giáo dục tại khu vực công nhưng so với yêu cầu và tính chất của công việc, với nhu cầu cuộc sống thì lương vẫn ở mức thấp, nếu so sánh với nhà giáo ở trường tư tương ứng thì thấp hơn nhiều.

*Thứ năm, về đào tạo, bồi dưỡng.*

Theo quy định của Luật Giáo dục, Luật Giáo dục đại học thì đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, đổi mới phương pháp giảng dạy vừa là trách nhiệm vừa là quyền của nhà giáo tuy nhiên lại không quy định rõ khi nào nhà giáo bắt buộc phải tham gia đào tạo, bồi dưỡng; có thực hiện đào tạo, bồi dưỡng định kỳ (hàng năm) với nhà giáo hay không và trách nhiệm của cơ sở giáo dục và cơ quan quản lý nhà nước về giáo dục về đào tạo, bồi dưỡng cho nhà giáo. Vì vậy, trên thực tế việc đào tạo, bồi dưỡng đối với nhà giáo tại cơ sở giáo dục đại học tư thục ít được quan tâm<sup>19</sup>. Tuy nhiên, do yêu cầu chuyên môn các cơ sở giáo dục đại học tư thục cao, độ đào thải lớn nên để đáp ứng được yêu cầu này thì nhà giáo phải tự ý thức tham gia đào tạo, bồi dưỡng. Thường bản thân nhà giáo thấy cần sẽ chủ động học tập nâng cao trình độ chuyên môn, chủ động tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng.

Đối với nhà giáo tại các cơ sở giáo dục đại học công lập, việc tham gia đào tạo, bồi dưỡng là bắt buộc theo quy định của pháp luật về viên chức, là một nhiệm vụ mà nhà giáo phải thực hiện. Nhà giáo phải tham gia học các chương trình bồi dưỡng nghiệp vụ, bồi dưỡng lý luận chính trị, bồi dưỡng kiến thức quốc phòng và an ninh theo hướng dẫn của cơ quan có thẩm quyền; phải hoàn thành chương trình bồi dưỡng theo tiêu chuẩn

---

<sup>19</sup> Tú Nhung, *Thầy cô trường ngoài công lập mong Luật Nhà giáo*, Báo Giáo dục và Thời đại online <https://giaoducthoidai.vn/thay-co-truong-ngoai-cong-lap-mong-luat-nha-giao-post632995.html> (Truy cập ngày 05/10/2024)

chức danh nghề nghiệp viên chức chuyên ngành trước khi bổ nhiệm chức danh nghề nghiệp. Ngoài ra, nhà giáo còn tham gia học các chương trình bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng theo yêu cầu vị trí việc làm theo quy định của cơ quan có thẩm quyền và theo nhu cầu bản thân, thời gian thực hiện tối thiểu 01 tuần (40 tiết)/năm, tối đa 04 tuần (160 tiết)/năm. Vì tham gia đào tạo, bồi dưỡng là bắt buộc với viên chức nhà giáo hàng năm nên xuất hiện tình trạng các cơ quan quản lý, các nhà trường phải “nghĩ ra” nhiều nội dung để bảo đảm yêu cầu về đào tạo, bồi dưỡng. Mặc dù việc tham gia đào tạo, bồi dưỡng là do cơ quan quản lý hoặc các cơ sở giáo dục chi trả nhưng việc phải tham gia các khóa học bắt buộc có nội dung chưa chắc đã cần thiết là một sự lãng phí thời gian, công sức của nhà giáo và không tạo ra động lực khuyến khích.

Như vậy, nhà giáo công lập được chi trả khi tham gia đào tạo, bồi dưỡng nhưng các chương trình đào tạo, bồi dưỡng có thể chưa thiết thực và tạo động lực. Ngược lại, nhà giáo cơ sở ngoài công lập có động lực rõ ràng hơn khi tham gia đào tạo, bồi dưỡng nhưng ít được hỗ trợ từ cơ quan quản lý giáo dục và nhà trường.

## **2. Vai trò của chính sách, pháp luật trong việc bảo đảm bình đẳng giữa nhà giáo tại cơ sở giáo dục đại học công lập và cơ sở giáo dục đại học tư thục**

Chính sách và pháp luật có vai trò quan trọng trong việc bảo đảm sự bình đẳng giữa nhà giáo tại các cơ sở giáo dục đại học công lập và tư thục. Sự khác biệt giữa hai loại hình cơ sở này không chỉ nằm ở cơ chế quản lý mà còn xuất phát từ các quy định pháp luật về tuyển dụng, đãi ngộ, cơ hội phát triển và quyền lợi phúc lợi. Tại Việt Nam, mặc dù pháp luật đã có những quy định cơ bản liên quan đến quyền lợi và nghĩa vụ của nhà giáo, vẫn còn nhiều khoảng trống và bất cập cần được điều chỉnh để bảo đảm sự công bằng giữa hai nhóm nhà giáo này.

### ***2.1. Vai trò của chính sách, pháp luật trong việc công nhận và định danh nhà giáo***

Luật Giáo dục hiện nay (Luật 2019) không có định nghĩa về nhà giáo. Luật mặc định “nhà giáo làm nhiệm vụ giảng dạy, giáo dục trong cơ sở giáo dục” và quy ước cách gọi giữa các nhóm nhà giáo: giáo viên giảng dạy mầm non, phổ thông, sơ cấp, trung cấp; giảng viên giảng dạy trình độ từ cao đẳng trở lên. Với cách quy định này, nhà giáo chỉ là cách quy ước chính thức (bằng pháp luật) để gọi tên những người làm công tác giảng dạy, giáo dục trong cơ sở giáo dục mà nhà giáo chưa được công nhận chính thức từ phía Nhà nước. Với hệ thống giáo dục vừa có cơ sở giáo dục công lập vừa có cơ sở giáo dục ngoài công lập việc nhà giáo không được công nhận chính thức có thể dẫn đến

hệ quả là nhà giáo ở cơ sở giáo dục này không mặc nhiên được công nhận là nhà giáo khi chuyển đến làm việc ở cơ sở giáo dục khác. Đặc biệt, nếu nhà giáo đã giảng dạy tại cơ sở ngoài công lập khi chuyển đến làm việc tại cơ sở công lập có thể vẫn phải tham gia thi tuyển để trở thành viên chức như các ứng viên khác. Mặt khác, do phải kiểm soát và giới hạn chi phí thì các cơ sở giáo dục ngoài công lập chỉ duy trì thường xuyên số lượng nhà giáo tối thiểu nhất, ngoài ra sẽ hợp đồng theo công việc với các nhà giáo tại các cơ sở giáo dục khác, mà chủ yếu là nhà giáo của các cơ sở công lập. Trong khi, các cơ sở giáo dục công lập hầu như không “thuê” giáo viên tại các cơ sở ngoài công lập, cho dù thiếu giáo viên theo yêu cầu giảng dạy, giáo dục. Những hạn chế này, không cho phép tối ưu nhu cầu sử dụng nhà giáo từng địa phương hoặc trong cùng một lĩnh vực đào tạo.

Để khắc phục tình trạng này, pháp luật cần có quy định về việc công nhận nhà giáo, người được công nhận nhà giáo được cấp Giấy chứng nhận nhà giáo và mỗi nhà giáo được công nhận sẽ có mã số định danh riêng. Với những người được tuyển dụng sau khi có Luật Nhà giáo thì sau khi hết tập sự/ thử việc sẽ tham gia đánh giá kiểm tra sát hạch do Sở Giáo dục và Đào tạo các địa phương tổ chức với giáo viên mầm non, giáo viên phổ thông, giáo viên dạy nghề, do Bộ Giáo dục và Đào tạo tổ chức (có thể ủy quyền cho Sở giáo dục và Đào tạo tổ chức) với giảng viên theo hệ thống câu hỏi do Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành. Việc sát hạch có thể thực hiện thông qua hình thức thi trên máy, thi trực tuyến.<sup>20</sup> Người chưa đạt yêu cầu sát hạch có thể đăng ký kiểm tra sát hạch những lần tiếp sau và có thể tiếp tục làm việc tại cơ sở giáo dục với tư cách trợ giảng. Chỉ người đạt yêu cầu kiểm tra sát hạch nhà giáo và được cấp Giấy chứng nhận nhà giáo được giảng dạy, giáo dục tại cơ sở giáo dục.

Việc quản lý nhà giáo thông qua Giấy chứng nhận nhà giáo và mã số định danh có thể khắc phục được một số hạn chế trong quản lý và sử dụng nhà giáo hiện nay:

- Kiểm soát được thời giờ làm việc hàng năm của nhà giáo: Thực tế hiện nay, do không quản lý được nhà giáo nên có tình trạng nhà giáo thuộc biên chế một cơ sở giáo dục nhưng thỉnh giảng tại nhiều cơ sở khác làm cho tổng số giờ làm việc của nhà giáo

---

<sup>20</sup> Theo Nghị định số [06/2023/NĐ-CP](#) ngày 21/2/2023 của Chính phủ Quy định về kiểm định chất lượng đầu vào công chức thì những người dự tuyển công chức có thể tham gia kiểm định chất lượng đầu vào công chức, kết quả kiểm định có giá trị toàn quốc trong vòng 24 tháng. Kết quả kiểm định chất lượng đầu vào thay cho kết quả thi vòng 1 Phần kiến thức chung trong tuyển dụng công chức trước đây.

vượt quá mức quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi của người lao động trong một năm đã được Bộ luật Lao động quy định.

- Kiểm soát việc giảng viên tại các cơ sở giáo dục đại học hướng dẫn thạc sĩ, nghiên cứu sinh vượt quá định mức.

- Kiểm soát số lượng giáo viên, giảng viên thỉnh giảng tại các cơ sở giáo dục, hạn chế tình trạng “đánh bóng” để đạt yêu cầu kiểm định đại học. Thực tế nhiều cơ sở giáo dục đã đăng ký nhà giáo thỉnh giảng là giáo viên, giảng viên thuộc các cơ sở giáo dục khác nhưng thực chất người thỉnh giảng không tham gia giảng dạy.

Việc công nhận và định nhà giáo không chỉ tạo điều kiện cho việc công nhận chính thức nhà giáo mà còn đóng vai trò quan trọng trong việc định danh nhà giáo một cách rõ ràng và nhất quán. Bằng cách thiết lập các tiêu chuẩn chung và quy định cấp Giấy chứng nhận nhà giáo, pháp luật bảo đảm rằng nhà giáo tại cả cơ sở giáo dục đại học công lập hay tư thục đều được đánh giá và công nhận dựa trên cùng một tiêu chí, tạo sự bình đẳng trong việc thực hiện nhiệm vụ giảng dạy. Việc quy định về Giấy chứng nhận nhà giáo và mã số định danh góp phần quan trọng vào quá trình theo dõi và đánh giá nhà giáo, giúp các cơ sở giáo dục có cái nhìn công bằng hơn về đội ngũ giảng viên, không phân biệt các loại hình cơ sở giáo dục. Điều này cho phép nhà giáo “di chuyển” giữa các cơ sở giáo dục mà không phải lo lắng về việc phải tham gia thi tuyển lại hoặc đối mặt với các rào cản hành chính khác.

## ***2.2. Vai trò của chính sách, pháp luật trong việc thiết lập chuẩn nghề nghiệp nhà giáo***

Đối với bậc đại học, quy định về tiêu chuẩn đối với nhà giáo được ghi nhận tại: Thông tư số 40/2020/TT-BGDĐT ngày 26/10/2020 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo quy định mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp, bổ nhiệm và xếp lương đối với viên chức giảng dạy trong cơ sở giáo dục đại học công lập.

Các chuẩn nghề nghiệp với nhà giáo các cấp học đang được quy định tản mạn trong các văn bản do Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành, riêng ở bậc đại học trong quy định của Luật Giáo dục và Luật Giáo dục đại học chỉ có chuẩn chức danh nghề nghiệp cho giảng viên ở cơ sở giáo dục đại học công lập. Cách quy định này thể hiện sự phân biệt rõ ràng về tiêu chuẩn của nhà giáo. Một mặt, các quy định này thể hiện sự “thiếu quan tâm” của cơ quan quản lý giáo dục với chất lượng nhà giáo tại các cơ sở giáo dục

đại học tư thục. Mặt khác, quy định nhiều tiêu chuẩn ngoài chuẩn nghề nghiệp gây áp lực nặng nề đến nhà giáo tại các cơ sở giáo dục đại học công lập.

Vì thế, chính sách, pháp luật cũng cần thể hiện rõ:

- Tiêu chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ nhà giáo phải có sự thống nhất giữa nhà giáo tại các cơ sở giáo dục công lập với nhà giáo ngoài công lập. Như đã biết, giảng dạy, giáo dục là hoạt động có yêu cầu riêng ở mức cao về chuyên môn, nghiệp vụ và chuyên môn, nghiệp vụ của nhà giáo có ảnh hưởng quyết định đối với người học. Người học dù có theo học tại các trường đại học công lập hay tư thục phải có chuẩn đầu ra như nhau. Các chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ nhà giáo cũng không thể phân biệt công lập hay tư thục.

- Tiêu chuẩn nhà giáo cần được sử dụng làm căn cứ xây dựng chương trình đào tạo của các trường sư phạm. Quy định này bảo đảm thống nhất giữa yêu cầu nghề nghiệp với yêu cầu đào tạo, tránh tình trạng sinh viên, học viên sư phạm sau khi hoàn thành chương trình đào tạo chưa thể đáp ứng được ngay yêu cầu công việc.

- Với những người không tốt nghiệp các trường sư phạm nhưng có chuyên môn, nghiệp vụ phù hợp với chuyên môn giảng dạy, giáo dục thì phải được đào tạo ngắn hạn về nghiệp vụ sư phạm. Các trường sư phạm phải xây dựng chương trình đào tạo ngắn hạn cho nhóm đối tượng chưa được đào tạo sư phạm, bảo đảm nội dung chương trình đáp ứng được các yêu cầu về chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm cần thiết.

Việc áp dụng các tiêu chuẩn chung về chuyên môn và nghiệp vụ giúp đảm bảo chất lượng giảng dạy ở tất cả các loại hình trường học, thúc đẩy sự công bằng trong hệ thống giáo dục. Đồng thời, những tiêu chuẩn này phải được sử dụng làm cơ sở cho việc thiết kế chương trình đào tạo, nhằm tạo ra một đội ngũ nhà giáo đủ năng lực và phù hợp với thực tiễn. Đối với những nhà giáo không tốt nghiệp sư phạm nhưng có chuyên môn phù hợp, cần thiết lập các chương trình đào tạo ngắn hạn về nghiệp vụ để họ đáp ứng được các yêu cầu giảng dạy, qua đó duy trì tính đồng đều trong chất lượng giáo dục giữa các cơ sở công lập và tư thục.

### ***2.3. Vai trò của chính sách, pháp luật trong bảo đảm quyền lợi tuyển dụng và quản lý nhà giáo***

Quá trình tuyển dụng và quản lý nhà giáo là một trong những yếu tố then chốt quyết định chất lượng và sự phát triển của hệ thống giáo dục. Tuy nhiên, hiện nay có sự khác biệt rõ rệt giữa các cơ sở giáo dục đại học công lập và tư thục trong việc bảo đảm

quyền lợi cho nhà giáo. Chính vì vậy, chính sách, pháp luật cần đóng vai trò quan trọng trong việc thiết lập các tiêu chuẩn chung, tạo ra môi trường tuyển dụng công bằng, minh bạch và bảo vệ quyền lợi cho nhà giáo tại cả hai loại hình giáo dục này.

- *Thứ nhất*, về tuyển dụng người làm nhà giáo: Việc tuyển dụng nhà giáo cần được quy định tương đồng giữa các cơ sở giáo dục đại học công lập hay tư thục. Với những người đã có Giấy chứng nhận nhà giáo phù hợp với vị trí tuyển dụng thì cơ sở giáo dục có thể tuyển dụng ngay, việc thi tuyển chỉ đặt ra trong trường hợp số người tham gia dự tuyển vượt quá số người cần tuyển.

Với những người chưa có Giấy chứng nhận nhà giáo, cơ sở giáo dục được thực hiện tuyển dụng qua phương thức xét tuyển hoặc thi tuyển. Nếu thi tuyển thì nội dung thi tập trung đánh giá chuyên môn, kỹ năng và phương pháp sư phạm. Với người không tốt nghiệp từ các trường sư phạm nhưng có chuyên môn phù hợp thì sau khi được tuyển dụng bắt buộc phải qua đào tạo sư phạm trước khi tham gia kiểm tra sát hạch công nhận nhà giáo.

- *Thứ hai*, về chế độ tập sự/ thử việc với người được tuyển dụng: Với những người đã được công nhận nhà giáo không đặt yêu cầu tập sự/ thử việc nhưng cơ sở giáo dục và người được tuyển dụng có thể thỏa thuận về tập sự/ thử việc không quá 60 ngày. Với người chưa được công nhận nhà giáo thì thời gian tập sự/ thử việc là 12 tháng, khi hết thời gian này cơ sở giáo dục có nhận xét về người được tuyển dụng làm căn cứ để xét điều kiện kiểm tra, sát hạch. Trong thời gian chờ kiểm tra và cấp Chứng nhận nhà giáo, người được tuyển dụng có thể được hợp đồng trợ giảng.

- *Thứ ba*, về việc quản lý nhà giáo: Mặc dù, nhà giáo tại cơ sở giáo dục đại học công lập được quản lý, sử dụng theo quy chế viên chức và nhà giáo tại cơ sở giáo dục đại học tư thục được thực hiện theo pháp luật lao động nhưng các quy định pháp luật hiện hành không trực tiếp quy định chế độ quản lý và sử dụng nhà giáo, đồng thời cũng không xác định trách nhiệm của cơ sở giáo dục trong mối quan hệ với nhà giáo. Để bảo đảm rõ ràng và sự ràng buộc pháp lý giữa cơ sở giáo dục với nhà giáo và nhà giáo với cơ sở giáo dục, pháp luật cần quy định trực tiếp: nhà giáo tại cơ sở giáo dục đại học công lập được quản lý và sử dụng theo pháp luật về viên chức, ký hợp đồng làm việc với cơ sở giáo dục đại học công lập; nhà giáo tại cơ sở giáo dục đại học tư thục làm việc theo chế độ hợp đồng lao động. Luật cũng cần quy định hợp đồng làm việc của viên chức giáo dục là hợp đồng không có thời hạn; hợp đồng lao động của nhà giáo được ký giữa

nhà giáo với người đại diện của cơ sở giáo dục đại học tư thục, hợp đồng lao động của nhà giáo là hợp đồng không xác định thời hạn, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác.

Từ khi thực hiện theo Luật Viên chức thì những viên chức nhà giáo được tuyển dụng sau ngày 1/7/2020 chỉ thực hiện hợp đồng làm việc có thời hạn từ 12 tháng đến 60 tháng, thực tế hiện nay chưa cho thấy việc ký hợp đồng có thời hạn có ảnh hưởng việc sử dụng viên chức nhà giáo cũng như gây trở ngại cho hoạt động nghề nghiệp của nhà giáo nhưng nếu cơ sở giáo dục cần sử dụng nhà giáo ổn định, bản thân nhà giáo cũng có mong muốn có công việc ổn định, lâu dài thì việc chỉ ký hợp đồng có thời hạn là chưa phù hợp.

Tại các cơ sở giáo dục ngoài công lập có tình trạng để tránh không phải thực hiện chế độ bảo hiểm với người lao động nhiều cơ sở chỉ ký hợp đồng với thời hạn ngắn hoặc chỉ lý hợp đồng những tháng thực dạy trong năm làm ảnh hưởng đến quyền lợi của nhà giáo.

- *Thứ tư*, liên quan đến việc sử dụng nhà giáo: Pháp luật cần quy định về sự trao đổi nhà giáo giữa các cơ sở giáo dục để tăng tính hiệu quả trong sử dụng nhà giáo, nhất là các nhà giáo có trình độ chuyên môn cao, có kỹ năng, nghiệp vụ tốt. Theo đó, các cơ sở giáo dục được ký hợp đồng (theo hợp đồng dân sự hoặc hợp đồng lao động) với các nhà giáo để đáp ứng yêu cầu công việc. Đặc biệt, pháp luật cũng quy định về hoạt động tình nguyện tham gia giảng dạy, giáo dục của nhà giáo, cơ sở giáo dục làm căn cứ để khuyến khích các thầy cô, các cơ sở giáo dục tham gia giảng dạy tình nguyện tại các địa phương có khó khăn, vừa bảo đảm có giáo viên giảng dạy vừa để cho giáo viên vùng sâu, vùng xa, vùng có khó khăn đặc biệt được học hỏi kinh nghiệm, kỹ năng, phương pháp mới.

Chính sách, pháp luật phải đặt mục tiêu không chỉ giúp thiết lập các tiêu chuẩn chung cho quá trình tuyển dụng nhà giáo, mà còn đảm bảo quyền lợi và sự công bằng giữa nhà giáo tại các cơ sở giáo dục đại học công lập và tư thục. Việc quy định các tiêu chuẩn chung về năng lực, chuyên môn, và phương pháp tuyển dụng giúp tạo ra một môi trường tuyển dụng minh bạch và hiệu quả. Nhờ đó, cả nhà giáo ở cơ sở công lập lẫn tư thục đều được đánh giá dựa trên năng lực thực tiễn mà không phải chịu sự phân biệt đối xử về mặt hành chính.



## **Kết luận**

Việc bảo đảm bình đẳng giữa nhà giáo tại các cơ sở giáo dục đại học công lập và tư thục là một nhiệm vụ không thể thiếu trong quá trình cải cách và phát triển nền giáo dục Việt Nam. Chính sách pháp luật cần đóng vai trò trung tâm trong việc tạo ra môi trường công bằng, nơi mọi nhà giáo đều được đối xử bình đẳng về quyền lợi tuyển dụng, lương và phúc lợi, cơ hội phát triển nghề nghiệp, và bảo vệ quyền lợi xã hội.

Những kiến nghị được đề xuất trong bài nhằm mục tiêu xây dựng một hệ thống pháp luật đồng nhất và toàn diện, từ việc cải cách quy trình tuyển dụng, thiết lập hệ thống lương và phúc lợi công bằng, đến việc tăng cường cơ hội bồi dưỡng chuyên môn và bảo vệ quyền lợi lao động của nhà giáo. Bên cạnh đó, cần có sự hợp tác giữa các cơ sở giáo dục đại học công lập và tư thục trong việc chia sẻ tài nguyên và kiến thức, từ đó nâng cao chất lượng giáo dục quốc gia.

Một nền giáo dục bền vững, minh bạch và công bằng sẽ không thể được xây dựng nếu thiếu sự công nhận đầy đủ và đồng đều đối với những đóng góp của nhà giáo, dù họ làm việc tại bất kỳ loại hình cơ sở giáo dục nào. Chính sách pháp luật không chỉ là công cụ bảo vệ quyền lợi cho nhà giáo mà còn là động lực thúc đẩy sự phát triển của hệ thống giáo dục, từ đó đóng góp vào sự phát triển toàn diện của đất nước.

## DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

### ❖ Văn bản pháp luật

1. Luật Giáo dục
2. Luật Giáo dục đại học
3. Luật Giáo dục nghề nghiệp
4. Luật Viên chức

### ❖ Tạp chí, báo điện tử

1. Nguyễn Thanh Quyên (2022), *Tuyển dụng viên chức - những hạn chế, bất cập và giải pháp hoàn thiện*, Tạp chí Nghiên cứu lập pháp số 24 (472)
2. Đặng Thị Thu Huyền (2012), *Nhà giáo và nghề dạy học dưới góc nhìn pháp lý*, Tạp chí Nghiên cứu lập pháp số 12 (220)
3. Trần Văn Hùng, *25 năm hình thành và phát triển, đại học tư thục ngày càng đóng vai trò quan trọng*, Tạp chí điện tử Giáo dục Việt Nam.  
<https://giaoduc.net.vn/25-nam-hinh-thanh-phat-trien-dai-hoc-tu-thuc-ngay-cang-dong-vai-tro-quan>
4. Vĩnh Hà, Hoàng Hương, *Ba thập niên phát triển trường dân lập: Được gì và “mất” gì?*, Báo điện tử Tuổi trẻ  
<https://tuoitre.vn/ba-thap-nien-phat-trien-truong-dan-lap-duoc-gi-va-mat-gi-20190815183726425.htm>
5. Tú Nhung, *Thầy cô trường ngoài công lập mong Luật Nhà giáo*, Báo Giáo dục và Thời đại online  
<https://giaoducthoidai.vn/thay-co-truong-ngoai-cong-lap-mong-luat-nha-giao-post632995.html>
6. Nguyễn Thụy Hân, Dương Châu Thanh, *Xã hội hóa giáo dục là gì? Một số quy định xã hội hóa giáo dục trong Luật Giáo dục*  
<https://thuvienphapluat.vn/chinh-sach-phap-luat-moi/vn/ho-tro-phap-luat/tu-van-phap-luat/55997/xa-hoi-hoa-giao-duc-la-gi-mot-so-quy-dinh-xa-hoi-hoa-giao-duc-trong-luat-giao-duc>
7. Tabatha Cruz (2024), *Brief Overview of U.S. Faculty Hiring Trends*  
<https://www.higheredtoday.org/2023/05/01/brief-overview-of-u-s-faculty-hiring-trends/>

# CHÍNH SÁCH VỀ NHÀ GIÁO CỦA MỘT SỐ QUỐC GIA TRÊN THẾ GIỚI VÀ KINH NGHIỆM CHO VIỆT NAM

TS. Nguyễn Toàn Thắng

*Trưởng phòng, Phòng Đảm bảo chất lượng đào tạo và khảo thí*

**Tóm tắt:** Nhà giáo đóng vai trò trung tâm trong quá trình giáo dục đại học, là yếu tố then chốt quyết định chất lượng đào tạo và sự phát triển bền vững của hệ thống giáo dục. Chính sách về nhà giáo giảng dạy đại học không chỉ tác động đến việc thu hút nhân tài vào nghề mà còn ảnh hưởng đến việc giữ chân và phát triển đội ngũ giảng viên có năng lực. Trên thế giới, nhiều quốc gia đã xây dựng những chính sách đa dạng và linh hoạt để nâng cao chất lượng và hiệu quả giảng dạy ở bậc đại học. Bài viết sẽ phân tích chính sách nhà giáo giảng dạy đại học của một số quốc gia, từ đó rút ra bài học kinh nghiệm cho Việt Nam.

**Từ khóa:** Chính sách, nhà giáo,, kinh nghiệm nước ngoài, Việt Nam.

## Mở đầu

Nhà giáo giảng dạy đại học đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho xã hội. Việc xây dựng chính sách về nhà giáo không chỉ đảm bảo thu hút và giữ chân những người có năng lực, mà còn thúc đẩy sự phát triển nghề nghiệp và nâng cao chất lượng giảng dạy. Mỗi quốc gia có các chính sách khác nhau về nhà giáo giảng dạy đại học, dựa trên bối cảnh kinh tế, văn hóa, và hệ thống giáo dục của họ. Việc thể chế hóa chính sách thành luật được thực hiện dưới nhiều hình thức, hoặc là luật nhà giáo hoặc là luật về một hoặc vài chính sách đối với nhà giáo. Đối với những nước có hệ thống pháp luật phát triển thì việc xây dựng khung pháp lý cho nhà giáo là một quá trình, qua đó nhiều văn bản luật liên quan đến chế độ, chính sách về nhà giáo được ban hành. Các nước đang phát triển, bên cạnh các văn bản trong lĩnh vực giáo dục, có xu hướng ban hành riêng Luật Nhà giáo để tạo sự điều chỉnh thống nhất, tăng cường pháp điển hóa pháp luật. Có thể thấy mấy mô hình cơ bản sau: *Thứ nhất*, ban hành riêng Luật Nhà giáo để thể chế hóa các chính sách đặc thù về nhà giáo (Trung Quốc, Thái Lan, Indonesia); *Thứ hai*, dành riêng 01 phần trong Luật giáo dục để quy định về nhà giáo (Bộ Luật giáo dục của Pháp gồm 09 quyền, trong đó quyền số 9 quy định về nhà giáo; có thể coi đây giống như Luật Nhà giáo); *Thứ ba*,

ban hành nhiều luật điều chỉnh các vấn đề pháp lý liên quan đến nhà giáo (Mỹ, Vương Quốc Anh, Úc).

Việt Nam không có một bộ luật lớn trong lĩnh vực giáo dục; các quy định về nhà giáo đang tản mạn trong nhiều văn bản quy phạm pháp luật. Vì vậy, mô hình ban hành riêng Luật Nhà giáo là phù hợp nhất với bối cảnh và điều kiện của Việt Nam, cho phép áp dụng một cách dễ dàng và thống nhất các quy định về nhà giáo, đồng thời kết hợp với những quy định liên quan như Luật giáo dục tạo nên hệ thống pháp luật về nhà giáo thống nhất và đồng bộ. Sự khác biệt trong xây dựng Luật nhà giáo chủ yếu xuất phát từ quan điểm và kỹ thuật lập pháp của từng quốc gia. Nhưng trên hết, điểm chung là đều thể hiện quyết tâm chính trị của các nước trong việc xây dựng khung pháp lý để hiện thực hóa chính sách về nhà giáo một cách tốt nhất và phù hợp nhất với bối cảnh quốc gia mình.

Bài viết này phân tích các khía cạnh như định danh nhà giáo, tiêu chuẩn và chức danh, quy trình tuyển dụng, sử dụng, chế độ làm việc, đào tạo, đãi ngộ, và quản lý nhà giáo tại một số quốc gia trên thế giới, từ đó rút ra bài học kinh nghiệm cho Việt Nam.

## **1. Định danh nhà giáo**

Nhà giáo giảng dạy đại học được hiểu là những người đảm nhận công tác giảng dạy và nghiên cứu trong các cơ sở giáo dục đại học. Họ không chỉ truyền đạt kiến thức mà còn có trách nhiệm hướng dẫn sinh viên trong nghiên cứu khoa học và phát triển kỹ năng chuyên môn. Nhà giáo cũng tham gia vào việc phát triển chương trình đào tạo và công tác quản lý học thuật. Trong hệ thống giáo dục đại học, nhà giáo là lực lượng nòng cốt, quyết định chất lượng đào tạo và nghiên cứu. Họ góp phần xây dựng nền tảng tri thức cho sinh viên, thúc đẩy sự phát triển của khoa học và công nghệ, và định hình những thế hệ chuyên gia tương lai. Nhà giáo cũng đóng vai trò như cầu nối giữa lý thuyết và thực hành, giúp sinh viên hiểu và ứng dụng kiến thức vào thực tiễn. Nhà giáo có quyền tự do học thuật trong việc nghiên cứu và giảng dạy, được bảo đảm các điều kiện làm việc tốt nhất để thực hiện nhiệm vụ của mình. Họ cũng có quyền được bảo vệ về mặt pháp lý trong các hoạt động giảng dạy và nghiên cứu. Bên cạnh đó, nhà giáo phải tuân thủ các chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp, không ngừng cập nhật kiến thức và kỹ năng giảng dạy, nghiên cứu, và cống hiến cho sự phát triển chung của nền giáo dục. Ngoài ra, họ còn phải đảm bảo việc hướng dẫn và hỗ trợ sinh viên một cách công bằng và khách quan.

Pháp luật của một số quốc gia, bao gồm Hoa Kỳ, Anh và Canada, có cách tiếp cận tương đồng trong quy định về định danh nhà giáo. Các quốc gia này không đưa ra khái niệm chung cho nhà giáo, mà chỉ đưa ra khái niệm giáo viên (teacher - người trực tiếp giảng dạy từ mẫu giáo đến lớp 12) và hệ thống chức danh giảng dạy ở bậc đại học (ví dụ như giáo sư, giảng viên, trợ giảng...). Đồng thời, khái niệm giáo viên theo quy định của cả ba quốc gia đều đề cập tới nhóm người trực tiếp giảng dạy, có chứng chỉ nghiệp vụ, được tuyển dụng bởi người có thẩm quyền tại một cơ sở giáo dục. Ba quốc gia cũng không quy định về vị trí, vai trò của nhà giáo trong pháp luật, mà nội dung này được thực hiện thông qua các nghiên cứu xã hội học. Có thể thấy, khác với các quốc gia ở Phương Đông vốn coi trọng nghề dạy học, thậm chí còn cực kỳ đề cao vai trò của người thầy trong xã hội, các quốc gia Phương Tây lại quan niệm nhà giáo là một nghề đặc thù, và việc quyết định vị trí, vai trò của nhà giáo không nên được “ấn định” bởi pháp luật mà sự coi trọng của xã hội đối với nhà giáo đến đâu phụ thuộc vào “chất lượng” của từng cá nhân nhà giáo cụ thể.<sup>21</sup>

Về quyền và nghĩa vụ của nhà giáo, đây là nội dung có sự khác biệt rõ ràng nhất giữa pháp luật của ba quốc gia trên. Cụ thể là, nước Anh gần như không có một quy định rõ ràng nào về quyền và nghĩa vụ của nhà giáo, mà các nội dung này sẽ được quy định trong bản mô tả công việc được ký kết giữa cơ quan địa phương và cá nhân được xác định là nhà giáo. Đối với Canada thì việc quy định về quyền và nghĩa vụ lại theo pháp luật của từng bang, trong đó về cơ bản các quyền trong giảng dạy sẽ hướng tới việc lựa chọn phương pháp giảng dạy và đánh giá sinh viên, còn nghĩa vụ cụ thể sẽ bao gồm các trách nhiệm giảng dạy, khuyến khích học sinh học tập, trách nhiệm về tôn giáo và đạo đức, trách nhiệm hợp tác, giữ kỷ luật, tham gia hoạt động nâng cao chuyên môn... Các nghĩa vụ được đặt ra tại Canada khá giống với các bang tại Hoa Kỳ, tuy nhiên về quyền của nhà giáo thì Hoa Kỳ lại quy định chung cho toàn liên bang, các quyền này chủ yếu bao gồm các quyền tự nhiên thuộc về con người (quyền tự do ngôn luận, học thuật, quyền riêng tư và tôn giáo trong một giới hạn nhất định) và một số quyền nghề nghiệp khác (quyền không bị phân biệt đối xử và quấy rối tình dục ở nơi làm việc; quyền không

---

<sup>21</sup> 20 U.S. Code § 9905, <https://www.law.cornell.edu/uscode/text/20/9905>, truy cập ngày 12/10/2024; Varkey GEMS (2013), *Chỉ số vị thế giáo viên toàn cầu*, <https://www.varkeyfoundation.org>, truy cập ngày 12/10/2024; Nguyễn Hoa Mai (2018), “Quan niệm quốc tế về vị thế nhà giáo và nâng cao vị thế nhà giáo ở Việt Nam”, *Tạp chí Lý luận chính trị*, số tháng 12/2018, tr. 49; Department for Education, “Teacher recruitment and retention strategy” <https://www.gov.uk/government/publications/teacher-recruitment-and-retention-strategy/teacher-recruitment-and-retention-strategy>, truy cập ngày 12/10/2024;

bị phân biệt đối xử về tuổi tác đối với nhà giáo trên 40 tuổi; quyền được bảo vệ khi đang mang thai với nhà giáo nữ; các quyền theo thủ tục tố tụng, bao gồm quyền của giáo viên được nhận thông báo chấm dứt hợp đồng, quyền được chống lại việc nhân viên nhà trường khám xét và tịch thu tài sản cá nhân của giáo viên một cách vô lý và quyền điều trần).<sup>22</sup>

Nghiên cứu pháp luật của một số quốc gia khác, như Pháp và Hà Lan, cho thấy có sự khác biệt trong việc định danh, cụ thể là cách đặt tên thuật ngữ, đưa ra khái niệm về nhà giáo ở từng nước. Theo đó, nhà giáo ở Pháp là những công chức nhà nước làm việc trong các cơ sở giáo dục công và các cơ sở giáo dục tư có ký hợp đồng với Nhà nước. Những cá nhân này được tuyển dụng, trả lương và bổ nhiệm vào các vị trí giảng dạy bởi Nhà nước. Trong khi đó, ở Hà Lan, thuật ngữ “nhà giáo” hay “giáo viên” ít được sử dụng mà thay vào đó, họ cùng với những người nắm giữ vị trí lãnh đạo hoặc những người không tham gia công tác giảng dạy đều được gọi chung bằng thuật ngữ “cán bộ” (staff). Theo đó, nhà giáo có thể được nhắc đến là “cán bộ được bổ nhiệm vào vị trí giảng dạy” trong các cơ sở giáo dục.<sup>23</sup>

Nghiên cứu pháp luật của một số quốc gia Đông Nam Á, như Thái Lan và Indonesia, cho thấy: Trong khi pháp luật Thái Lan quy định chung nhiều đối tượng làm việc trong ngành giáo dục như Giáo viên, Nhà quản lý cơ sở giáo dục, Nhà quản lý giáo dục và các nhân viên giáo dục khác thì pháp luật Indonesia chỉ định danh hai khái niệm đó là Giáo viên (teachers) và Giảng viên (lecturers). Mỗi cách quy định này có ưu, nhược điểm riêng. Đánh giá trong tương quan với pháp luật Việt Nam hiện nay, chúng ta có nhiều điểm chung với Thái Lan do pháp luật Việt Nam điều chỉnh riêng đối tượng Giáo viên, giảng viên làm việc trong cơ sở giáo dục công lập sẽ hoạt động theo Luật Viên chức, còn giáo viên, giảng viên làm việc trong cơ sở giáo dục tư thực hoạt động theo Luật Giáo dục.<sup>24</sup>

---

<sup>22</sup> NEA (2020), Code of Ethics for Educators, <https://www.nea.org/resource-library/code-ethics-educators>, truy cập ngày 12/10/2024; Texas Education Agency, *Educator' Code of Ethics*, <https://tea.texas.gov/texas-educators/investigations/educators-code-of-ethics>, truy cập ngày 12/10/2024.

<sup>23</sup> Phạm Khánh, “Xây dựng và ban hành Luật Nhà giáo từ kinh nghiệm thế giới”, *Giáo dục và Thời đại*, 12/4/2023, <https://giaoducthoidai.vn/xay-dung-va-ban-hanh-luat-nha-giao-tu-kinh-nghiem-the-gioi-post633001.html>, truy cập ngày 12/10/2024.

<sup>24</sup> Sulisworo, Dwi, Rahmad Nasir, and Ika Maryani (2017), *Identification of teachers' problems in Indonesia on facing global community*, International Journal of Research Studies in Education 6, No. 2 (2017), [https://www.researchgate.net/publication/305763396\\_Identification\\_of\\_teachers'\\_problems\\_in\\_Indonesia\\_on\\_facing\\_global\\_community](https://www.researchgate.net/publication/305763396_Identification_of_teachers'_problems_in_Indonesia_on_facing_global_community), truy cập ngày 12/10/2024; Joice Soraya (2018), *Legal Protection of Teachers in Indonesia*, In Proceedings of the Annual Conference on Social Sciences and Humanities (ANCOSH 2018) - Revitalization of Local Wisdom in Global and Competitive Era, trang 269-274.

## 2. Tiêu chuẩn và chức danh nhà giáo

Tiêu chuẩn nhà giáo của một số bang tại Hoa Kỳ và Canada đặt ra các yêu cầu đầu vào để trở thành giáo viên, bao gồm tiêu chuẩn về kiến thức chuyên môn và tiêu chuẩn về nghiệp vụ sư phạm. Các yêu cầu này được thể hiện dưới dạng bằng cấp, chứng chỉ hoàn thành chương trình học hoặc đáp ứng yêu cầu về kinh nghiệm dạy học. Bên cạnh đó, nhiều bang quy định kiểm tra lý lịch tư pháp của ứng viên ứng tuyển vào vị trí giáo viên. Những người từng bị kết tội hình sự thường sẽ không được chấp nhận trở thành giáo viên. Một số bang ở Hoa Kỳ còn đặt ra tiêu chuẩn về đạo đức đối với giáo viên. Các quy chuẩn đạo đức thường bao gồm ứng xử nghề nghiệp đối với học sinh và đồng nghiệp, các chuẩn mực về đạo đức và tuân thủ pháp luật. Trong quá trình hành nghề giáo, nếu giáo viên vi phạm nghiêm trọng tiêu chuẩn về đạo đức có thể bị áp dụng biện pháp kỷ luật sa thải. Các tiêu chuẩn về đạo đức được mô tả trong Bộ tiêu chuẩn trách nhiệm nghề nghiệp và sư phạm.<sup>25</sup>

Tại Anh, các tiêu chuẩn giáo viên thuộc Bộ tiêu chuẩn giáo viên không phải nhằm mục đích đánh giá đầu vào của các ứng viên tiềm năng mà là những nguyên tắc, công việc mà giáo viên cần phải thực hiện tốt nhất có thể trong suốt sự nghiệp dạy học của mình. Đó là những tiêu chuẩn liên quan đến dạy học, truyền đạt, đánh giá và truyền cảm hứng cho học sinh; các tiêu chuẩn liên quan đến kiến thức chuyên môn; các tiêu chuẩn liên quan đến ứng xử với học sinh, phụ huynh học sinh và đồng nghiệp. Ngoài ra, giáo viên cần phải để ý giữ hình ảnh nghề giáo trong mắt công chúng; thực hiện nghiêm túc các quy định của trường học và tuân thủ pháp luật. Những tiêu chuẩn này được dùng để đánh giá giáo viên ở cả giai đoạn tập sự và trong làm việc chính thức trong trường học.

Liên quan đến các quy định về chức danh giáo viên, Hoa Kỳ và Canada đều có các mã chức danh nghề nghiệp dành cho giáo viên. Hai quốc gia này có điểm chung là các mã chức danh nghề nghiệp có thể phân loại theo trình cấp giảng dạy, chẳng hạn như giáo viên mầm non, giáo viên tiểu học, giáo viên trung học; theo lĩnh vực giảng dạy, chẳng hạn như giáo viên dạy toán, giáo viên dạy sinh học, giáo viên dạy ngoại ngữ. Canada còn có chức danh nghề nghiệp dành cho giáo sư và giảng viên đại học.<sup>26</sup>

<sup>25</sup> Urban Teachers Info Center, *High Expectations for Texas Educators*, <https://support.urbanteachers.org/hc/en-us/articles/360029123112-High-Expectations-for-Texas-Educators>, truy cập ngày 12/10/2024.

<sup>26</sup> TEA, *Texas Pedagogy & Professional Responsibilities Standards*, <https://tea.texas.gov/texas-educators/certification/educator-testing/ppr-ec-12-standards.pdf>, truy cập ngày 12/10/2024.

Một số quốc gia khác, như Pháp và Hà Lan, quy định theo hướng phân chia nhóm chức danh theo từng bậc học và mỗi nhóm chức danh có tiêu chuẩn khác nhau. Theo đó, hai quốc gia đều quy định tiêu chuẩn chức danh nhà giáo riêng cho các nhóm: giáo viên tiểu học, giáo viên trung học và giảng viên đại học. Tuy nhiên, đi vào quy định cụ thể tiêu chuẩn đối với từng chức danh, quy định của hai quốc gia thể hiện một số sự khác biệt. Ví dụ, đối với tiêu chuẩn chức danh giảng viên đại học, pháp luật Pháp quy định giảng viên đại học cần đáp ứng các yêu cầu cao hơn về bằng cấp: Bằng tiến sĩ (PhD) trong lĩnh vực họ giảng dạy, hoặc HDR (Habilitation à diriger des recherches) - đây là một bằng nghiên cứu được đánh giá cao, cho phép họ giám sát các nghiên cứu sinh khác. Trong khi đó, ở Hà Lan, pháp luật không đưa ra quy định cụ thể tiêu chuẩn chức danh giảng viên đại học mà trao quyền cho mỗi cơ sở đào tạo trong việc tuyển dụng nhân sự riêng.<sup>27</sup>

Thái Lan và Indonesia đều đưa ra những tiêu chuẩn đặc thù, khắt khe để trở thành nhà giáo như tiêu chuẩn về độ tuổi, tiêu chuẩn về bằng cấp và đặc biệt là các tiêu chuẩn về thực hành nghề nghiệp. Theo đó, nhà giáo cho dù đã đủ độ tuổi và các bằng cấp nhất định nhưng luôn phải trau dồi, bồi dưỡng chuyên môn nghề nghiệp thông qua các cơ sở giáo dục theo chương trình giáo dục hàng năm để được tiếp tục gia hạn chứng chỉ hành nghề nhà giáo. Điều kiện này đảm bảo cho nhà giáo luôn giữ được chất lượng chuyên môn, khả năng sư phạm và giáo dục đào tạo, cũng như đảm bảo cho Nhà nước luôn có cơ sở để kiểm tra, đánh giá thường xuyên đối với năng lực nhà giáo. Điểm chung nổi bật của pháp luật Nhà giáo ở Thái Lan và Indonesia là đều yêu cầu nhà giáo phải có Chứng chỉ hành nghề hoặc Chứng chỉ nhà giáo do Chính phủ cấp<sup>28</sup>.

### **3. Tuyển dụng, sử dụng và chế độ làm việc của nhà giáo**

Hoa Kỳ và Canada có nét tương đồng khi các quy định về tuyển dụng nhà giáo chủ yếu phụ thuộc vào pháp luật của từng bang/tỉnh bang. Đáng chú ý, Hoa Kỳ có quy định tương đối đầy đủ về quy trình tuyển dụng, bao gồm từng giai đoạn mà một giáo viên phải trải qua cũng như các con đường khác nhau để một người được tuyển dụng

---

<sup>27</sup> Eurydice (2023), Conditions of Service of Education Personnel in Higher Professional Education, <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/netherlands/conditions-service-academic-staff-working-higher-education>, truy cập ngày 12/10/2024.

<sup>28</sup> Sulistyani Eka Lestari (2021), "Implementation of The Teachers and Lecturers Law", Edutech, *Journal of Education and Technology*, Volume 4 Number 4, trang 560-571; Anne Suryani (2021), "I chose teacher education because...": a look into Indonesian future teachers, *Asia Pacific Journal of Education*, <https://doi.org/10.1080/02188791.2020.1783202>.



làm giáo viên. Tuyển dụng nhà giáo tại Hoa Kỳ chủ yếu dựa trên năng lực học thuật và nghiên cứu, thường thông qua quy trình tuyển chọn minh bạch và công khai. Nhà giáo có thể được tuyển dụng theo hợp đồng tạm thời hoặc theo hệ thống biên chế (tenure track), và họ có thể đạt được vị trí vĩnh viễn sau một thời gian nhất định và trải qua đánh giá. Trong khi đó ở Canada, các quy định về quy trình tuyển dụng là chưa thực sự rõ ràng, việc tuyển giáo viên chủ yếu do hội đồng trường hoặc hiệu trưởng quyết định trên cơ sở các tiêu chuẩn cơ bản để trở thành giáo viên mà pháp luật tỉnh bang quy định. Ở điểm này, Canada có phần giống Vương quốc Anh khi pháp luật Anh chỉ quy định chủ yếu về tiêu chuẩn giáo viên chứ không có quy định cụ thể về tuyển dụng giáo viên.<sup>29</sup>

Về sử dụng nhà giáo, nếu như việc đánh giá giảng dạy là không bắt buộc đối với giáo viên tại hầu hết các bang ở Hoa Kỳ thì đây lại là hoạt động mang tính bắt buộc đối với giáo viên tại Anh và Canada. Hai quốc gia này đều có quy định tương đối cụ thể liên quan đến thời gian, tiêu chuẩn, mục tiêu cũng như nội dung đánh giá giáo viên. Ngược lại, các bang ở Hoa Kỳ có quy định khá rõ ràng về điều kiện, tiêu chuẩn, quy trình chuyển công tác đối với giáo viên; nhưng ở Anh cũng như các tỉnh bang ở Canada, quy định về vấn đề này còn khá mờ nhạt.

Về chế độ làm việc, cả ba quốc gia Hoa Kỳ, Anh và Canada đều có quy định về các nội dung liên quan đến chế độ làm việc của giáo viên. Tuy nhiên, do đặc thù về hệ thống giáo dục chủ yếu do từng bang/tỉnh bang quy định nên chế độ làm việc của giáo viên tại Hoa Kỳ và Canada là không đồng nhất trên toàn lãnh thổ mà phụ thuộc vào pháp luật từng bang/tỉnh bang. Trong khi đó, các quy định về chế độ làm việc của giáo viên tại Vương quốc Anh là thống nhất trên toàn quốc. Cụ thể, nội dung này được quy định khá đầy đủ trong Cuốn sách Burgundy, bao gồm các vấn đề về (1) bổ nhiệm, từ chức, nghỉ hưu; (2) chế độ ốm đau; (3) chế độ thai sản; (4) các chế độ nghỉ ngơi khác; (5) các thủ tục liên quan đến kỷ luật; các điều kiện chung như bảo hiểm, trợ cấp đi lại, ăn uống trong trường, v.v.<sup>30</sup>

---

<sup>29</sup> PennState College of Education, *U.S. Citizenship Requirement for Teacher Certification Candidates*, <https://ed.psu.edu/us-citizenship-requirement-teacher-certification-candidates#:~:text=Some%20states%20do%20not%20have,letters%20verifying%20their%20professional%20preparation>, truy cập ngày 12/10/2024.

<sup>30</sup> Wea, Donatus, Basilius Redan Werang, Henie Poerwandar Asmaningrum, và Okto Irianto (2020), *Teachers' working conditions and job performance in the elementary schools of indonesia: A survey from southern papua*, The International Journal of Educational Organization and Leadership 27, (1), trang 37-46.

Ở Pháp, việc tuyển dụng công chức giáo dục được thực hiện thông qua các kỳ thi do Bộ Giáo dục tổ chức, có thể là kỳ thi mở rộng hoặc kỳ thi dành cho một số đối tượng đặc biệt. Trong khi đó, vấn đề tuyển dụng và sử dụng nhà giáo tại Hà Lan mang tính độc lập khá cao, nghĩa là Hội đồng trường sẽ chịu trách nhiệm chính trong việc đưa ra chính sách nhân sự, tuyển dụng, phát triển và đánh giá nhân sự riêng của trường. Nhà giáo được bổ nhiệm bởi Hội đồng trường. Việc đánh giá các ứng viên được dựa trên hai cách: Phỏng vấn khả năng làm việc; Phỏng vấn đánh giá khả năng làm việc của nhà giáo trước thời điểm diễn ra phỏng vấn. Tương tự như vậy đối với việc sử dụng nhà giáo, ở Pháp, phần lớn các giáo viên (giáo viên thuộc khu vực công và giáo viên tại các cơ sở giáo dục tư có hợp đồng với chính phủ) là do Bộ Giáo dục tuyển chọn, cấp phép và sắp xếp chỗ làm việc; những giáo viên thuộc các cơ sở giáo dục còn lại (trường học tôn giáo, cơ sở giáo dục đặc biệt,..) do chính những cơ sở đó tuyển dụng và sử dụng, song vẫn phải đáp ứng các yêu cầu về chuyên môn và bằng cấp được đề ra bởi Bộ Giáo dục. Trong khi đó, ở Hà Lan, việc tuyển dụng, sử dụng giáo viên ở các cơ sở đào tạo được Nhà nước trao quyền chủ động cho các cơ sở ở mức độ cao hơn.<sup>31</sup>

#### **4. Đào tạo, bồi dưỡng, đãi ngộ và tôn vinh nhà giáo**

Về đào tạo, bồi dưỡng, ở mức độ đầu tiên, đào tạo với những “giáo viên tương lai”, hay nói cách khác, đối với những sinh viên lựa chọn khối ngành sư phạm có mong muốn trở thành giáo viên, Hoa Kỳ sẽ cấp các học bổng để các sinh viên có tố chất (thể hiện qua kết quả học tập xuất sắc) có thể trang trải chi phí học tập tương đối đắt đỏ ở quốc gia này.

Ở mức độ thứ hai, đối với các giáo viên mới được tuyển dụng, Hoa Kỳ, Anh và Canada đều có các chính sách về đào tạo đối với giảng viên mới. Các chương trình đào tạo đều được yêu cầu phải xây dựng để đáp ứng Bộ tiêu chuẩn dành cho giáo viên do từng quốc gia hoặc từng khu vực trong quốc gia đó đề ra. Điểm chung của nội dung đào tạo đều nhằm cung cấp các kiến thức và kỹ năng mà nhà giáo cần có, cũng như những chuẩn mực ứng xử với người học, đồng nghiệp và các lãnh đạo trong khu vực trường học cần đáp ứng. Các chương trình đào tạo dạng này có thể chỉ áp dụng đối với giáo viên mới và sẽ chấm dứt khi họ đủ điều kiện để đạt được chứng chỉ (như tại Anh hay

---

<sup>31</sup> Tham khảo <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000029390906/>, truy cập ngày 12/10/2024.

Canada), nhưng cũng có thể là dạng tiến hành theo định kỳ với các chương trình được đổi mới và cập nhật liên tục để giáo viên có thể lựa chọn (như tại Hoa Kỳ).

Ở mức độ thứ ba, đối với giáo viên có nhu cầu phát triển năng lực ở các vị trí khác trong lĩnh vực giáo dục, trong ba quốc gia được lựa chọn nghiên cứu, chỉ có duy nhất Canada có quy định rõ ràng về nội dung này. Chương trình đào tạo kỹ năng lãnh đạo cho giáo viên (Teacher Learning and Leadership Program – TLLP) do Bộ Giáo dục phối hợp với Liên đoàn Giáo viên Ontario tổ chức với các mục tiêu: (i) hỗ trợ các giáo viên có kinh nghiệm trong việc tự định hướng phát triển trình độ chuyên sâu; (ii) phát triển các kỹ năng lãnh đạo của giáo viên; và (iii) thúc đẩy trao đổi kiến thức.

Về chế độ đãi ngộ, nếu như nước Anh hầu như không có bất cứ chế độ đãi ngộ gì thêm cho giáo viên ngoài chế độ lương tương đối cao khi so sánh với mặt bằng lương chung của các ngành nghề, thì Hoa Kỳ và Canada lại có những chế độ đãi ngộ với nhiều hình thức đa dạng hơn. Các phúc lợi này có thể bao gồm bảo hiểm y tế bổ sung, nghỉ thai sản, tiền thưởng hưu trí, bảo hiểm nhân thọ, bảo hiểm nha khoa... Thậm chí, Hoa Kỳ còn có các phúc lợi đặc biệt về tài chính cho giáo viên, cụ thể là chương trình xóa nợ cho giáo viên trường công nếu họ có khoản vay sinh viên liên bang (federal students loans) trước đó, nhưng chỉ dành riêng cho giáo viên ở một số lĩnh vực thiếu hụt giáo viên, bao gồm toán, khoa học và giáo dục đặc biệt. Những chế độ đãi ngộ này cũng phần nào thể hiện mức độ tôn vinh đối với nhà giáo của từng quốc gia. Nước Anh không có ngày kỉ niệm dành cho nhà giáo, nhưng Hoa Kỳ và Canada đều có một ngày kỉ niệm dành riêng bên cạnh ngày Hiến chương Nhà giáo Quốc tế.<sup>32</sup>

Nhằm khuyến khích nhà giáo phát triển kỹ năng chuyên môn, nghiệp vụ, Chính phủ Hà Lan và Pháp đều đã đưa ra các biện pháp để hỗ trợ nhà giáo trong việc phát triển cá nhân, cụ thể là các khoản trợ cấp chi phí học tập các bằng cấp, chứng chỉ nâng cao chuyên môn, nghiệp vụ. Tuy nhiên, ở các mặt hỗ trợ, đãi ngộ khác, Pháp lại có những chính sách cho phép giáo viên được hưởng những phúc lợi được đánh giá là tiến bộ và ưu việt so với nhiều nước trong khu vực. Cụ thể là trợ cấp về nhà ở (cho phép giáo viên sống ở một số khu vực nhất định của Pháp có thể đủ điều kiện trang trải chi phí thuê nhà

---

<sup>32</sup> Hướng dẫn của Cơ quan quản lý giảng dạy và Bộ trưởng Bộ Giáo dục về Giáo viên, <https://www.regulated-professions.service.gov.uk/professions/school-teacher-2>, truy cập ngày 12/10/2024; Campbell, C. (chủ biên) (2017), *The state of educators' professional learning in Canada: Final research report*, Oxford, OH: Learning Forward, tr. 20, <https://learningforward.org/wp-content/uploads/2017/08/state-of-educators-professional-learning-in-canada.pdf>, truy cập ngày 12/10/2024.

hoặc thanh toán thể chấp), trợ cấp gia đình (giáo viên có con nhỏ được hưởng trợ cấp hàng tháng tăng dần theo số lượng trẻ). Ngoài ra, Pháp cũng có những biện pháp nhằm đảm bảo sức khỏe tinh thần và thể chất của giáo viên như chương trình quản lý căng thẳng, các dịch vụ tư vấn, an toàn và sức khỏe nghề nghiệp. Đây được coi là những sáng kiến hay, thể hiện sự quan tâm mang tính chất toàn diện của Pháp đối với nhà giáo và là kinh nghiệm đáng để các quốc gia học hỏi.<sup>33</sup>

## 5. Quản lý nhà giáo

Quản lý nhà giáo tại Hoa Kỳ, Canada và Anh ít nhiều có sự khác biệt liên quan đến cơ chế chính trị dẫn đến phân cấp thẩm quyền giữa các cấp chính quyền. Theo đó, việc quản lý nhà nước có thể giao cho một bộ ngành trực tiếp là Bộ giáo dục phụ trách chung hoặc được phân cấp mà ở đó, cấp liên bang sẽ quản lý những vấn đề chung nhất và từng bang sẽ có phương pháp quản lý riêng đối với từng nhóm trường học hoặc từng nhóm giáo viên. Tuy nhiên, điểm chung về quản lý nhà nước về nhà giáo tại các quốc gia này nằm ở việc nhà nước đều có thẩm quyền ban hành văn bản pháp luật quy định về tiêu chuẩn giáo viên, các yêu cầu về trình độ của giáo viên, chế độ tập sự, công việc của giáo viên, kỷ luật giáo viên và các chế độ làm việc và nghỉ ngơi của giáo viên. Bên cạnh Bộ Giáo dục, các quốc gia còn có thể có thêm các cơ quan khác dưới dạng tổ chức xã hội – nghề nghiệp cùng tham gia hỗ trợ ban hành quy chế ứng xử, thực hiện giám sát xã hội đối với đào tạo giáo viên mới hoặc đưa ra các khuyến nghị về đánh giá nhà giáo.

Tại Hoa Kỳ, nhà giáo được quản lý thông qua các cơ quan tự chủ của trường đại học, với sự kiểm định chất lượng thường xuyên. Việc quản lý tập trung vào chất lượng giảng dạy và nghiên cứu, với các tiêu chí đánh giá rõ ràng và minh bạch. Anh Quốc có hệ thống quản lý giảng viên thông qua các cơ quan kiểm định và đánh giá, như Teaching Excellence Framework (TEF). Hệ thống này giúp đánh giá và xếp hạng các trường đại học dựa trên chất lượng giảng dạy, từ đó ảnh hưởng đến quá trình thăng tiến của nhà giáo.<sup>34</sup>

---

<sup>33</sup> Eurydice (2022), Initial education for academic staff in higher education, <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/netherlands/initial-education-academic-staff-higher-education>, truy cập ngày 12/10/2024.

<sup>34</sup> FindLaw's team (2016), *Teachers' Rights: Overview*, <https://www.findlaw.com/education/teachers-rights/teachers-different-freedoms-and-rights.html>, truy cập ngày 12/10/2024; *State Government's Role in Education | Overview & Common Tasks*, <https://study.com/academy/lesson/the-state-governments-role-in-public-education.html>, truy cập ngày 12/10/2024.

Đối với Pháp và Hà Lan, điểm chung của hai quốc gia trong quản lý Nhà nước về nhà giáo là trách nhiệm quản lý được phân cấp, phân quyền một cách cụ thể cho nhiều chủ thể khác nhau từ trung ương tới địa phương, trong đó đứng đầu là Bộ quản lý về giáo dục, ở cấp độ thấp hơn là các cơ quan quản lý ở địa phương, thanh tra... Như vậy có thể thấy rằng hệ thống quản lý về nhà giáo của hai nước một mặt có tính cao độ tập trung khi trao nhiều thẩm quyền, trách nhiệm điều phối bao quát cho cơ quan trung ương; mặt khác, cũng có tính phi tập trung cao khi các nội dung quản lý được chia tách cho nhiều chủ thể, cấp bậc khác trong bộ máy Nhà nước. Đặc biệt là ở Hà Lan, trường học ở tất cả các cấp (tiểu học, trung học cơ sở và giáo dục đại học) còn được trao thêm nhiều quyền tự quyết trong việc thực thi các chính sách Nhà nước, thể hiện ở việc mỗi một cấp học này đều có những quy định cụ thể về quyền tự quyết trong các văn bản luật tương ứng.<sup>35</sup>

Ở Thái Lan, có hai cơ quan đặc thù có thẩm quyền quản lý với từng đối tượng cụ thể như là Hội đồng giáo viên thành lập với mục đích thực hiện các chức năng quản lý nhà nước đối với giáo viên và Ủy ban Hành chính của Chính phủ về Nhà giáo và Cán bộ Giáo dục quản lý có nhiệm vụ quản lý nhà giáo làm việc trong cơ sở giáo dục công lập. Theo đó, việc phân chia trách nhiệm và cấp quyền quản lý nhà giáo vào hai cơ quan có thể tập trung và tối ưu hóa việc quản lý nhà giáo dựa trên đặc thù của từng lĩnh vực. Hội đồng giáo viên có thể tập trung vào chất lượng giáo dục và hiệu suất cá nhân của giáo viên, trong khi Ủy ban Hành chính của Chính phủ có thể tập trung vào việc quản lý và hướng dẫn chung trong các cơ sở giáo dục công lập nói chung. Còn ở Indonesia, cơ quan thẩm quyền quản lý nhà giáo là Bộ Giáo dục và Văn hoá, Bộ Tôn giáo, phối hợp cùng với chính quyền địa phương cấp tỉnh và cấp huyện thực hiện quản lý giáo viên nhà nước ở các cơ sở đào tạo thuộc thẩm quyền của mình. Việc phối hợp giữa các cơ quan trung ương và cơ quan địa phương trong việc quản lý nhà giáo có thể giúp đảm bảo rằng chính sách và quy định được thực thi một cách hiệu quả tại cấp độ cơ sở đào tạo. Điểm đặc biệt nhất trong hệ thống quản lý nhà giáo ở Indonesia đó là Bộ Tôn giáo cũng có vai trò độc lập giống như Bộ Giáo dục và Văn hoá trong việc đưa ra chương trình giáo dục về tôn giáo, cung cấp hướng dẫn và tư vấn cho cộng đồng về các giá trị tôn giáo và văn hoá tôn giáo ở các trường học. Điều này có thể nhìn thấy từ việc ngày

---

<sup>35</sup> Tham khảo: <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/netherlands/overview>, truy cập ngày 12/10/2024.

càng có nhiều cơ sở giáo dục tôn giáo do Bộ tôn giáo quản lý. Không chỉ các trường nội trú Hồi giáo mà còn cả nền giáo dục dựa trên kiến thức phổ thông hay cơ sở giáo dục, từ madrasah diniyah (cơ sở giáo dục có toàn bộ môn học là các môn tôn giáo Hồi giáo) đến các trường đại học trên toàn quốc.<sup>36</sup>

## **6. Kinh nghiệm cho Việt Nam**

Từ những chính sách về nhà giáo giảng dạy đại học của các quốc gia phát triển, Việt Nam có thể rút ra một số bài học quan trọng để cải thiện hệ thống giáo dục đại học.

### ***Về định danh nhà giáo***

Với một quốc gia coi trọng “tiên học lễ, hậu học văn” như Việt Nam, việc quy định về vị trí, vai trò của nhà giáo sẽ thúc đẩy sự tôn trọng của xã hội đối với nghề nghiệp này cũng như là tiền đề cho việc thiết lập các đãi ngộ xứng đáng với nhà giáo. Nhà giáo đảm nhận sứ mệnh giáo dục con người, ươm mầm tài năng và đào tạo nhân lực, nhân tài cho đất nước theo định hướng phát triển con người, góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực quốc gia. Vì vậy, cần lưu ý nhấn mạnh vị trí, vai trò của nhà giáo, không chỉ trong đào tạo, giúp người học phát huy năng lực và tinh thần sáng tạo, mà còn giáo dục, giúp người học hình thành và xây dựng đạo đức nghề nghiệp, trở thành những cá nhân vừa hồng vừa chuyên, tham gia vào phát triển đất nước. Nhà giáo có vị thế quan trọng trong xã hội và cần được xã hội tôn vinh.

Trong nhóm quy định về định danh nhà giáo, Hoa Kỳ, Anh hay Canada chủ yếu tập trung quy định về khái niệm và quyền, nghĩa vụ của nhà giáo, còn nội dung về vị trí, vai trò không được đề cập trong pháp luật. Tuy nhiên, Việt Nam cũng không nhất thiết phải lựa chọn phương án không quy định về vị trí, vai trò của nhà giáo giống như các quốc gia kể trên, bởi các yếu tố văn hóa - xã hội giữa quốc gia phương Đông và phương Tây ít nhiều có sự khác biệt.

Đối với khái niệm nhà giáo, Việt Nam cũng có thể cân nhắc về phạm vi nội hàm của khái niệm này nên có độ mở đến mức độ nào, có nên bao gồm cả các chức danh làm việc trong môi trường giáo dục nhưng không trực tiếp giảng dạy không (bao gồm các chức danh chỉ thuần túy là chức danh quản lý, hoặc là chức danh chỉ chuyên nghiên cứu

---

<sup>36</sup> Erica Amorim và Marzul Hidayat (2013), *Teacher Education in Indonesia*, [https://www.academia.edu/9011933/Teacher\\_Education\\_in\\_Indonesia](https://www.academia.edu/9011933/Teacher_Education_in_Indonesia), truy cập ngày 12/10/2024; Suwarsih Madya (2007), *Certification for Teachers and Lecturers and Its Implications for Staff Development*, <https://media.neliti.com/media/publications/221971-certification-for-teachers-and-lecturers.pdf>, truy cập ngày 12/10/2024.

khoa học), nhưng chắc chắn cần nhấn mạnh những cá nhân trực tiếp giảng dạy phải được xác định là nhà giáo.

Về quyền và nghĩa vụ của nhà giáo, Việt Nam có thể tham khảo cách thức quy định của Canada hay Hoa Kỳ, trong đó tập trung hướng tới bảo vệ các quyền con người nói chung như đã quy định trong Hiến pháp nhưng cũng cần có các quyền nghề nghiệp đặc thù của nhà giáo. Để tránh sự chồng chéo giữa các văn bản pháp luật, những quy định về quyền và nghĩa vụ chung của một cá nhân sẽ đặt tại các văn bản luật “chung” (bao gồm Hiến pháp, Bộ Luật Dân sự, Bộ Luật Hình sự, Bộ Luật Lao động, etc.), còn các quyền và nghĩa vụ đặc thù của nhà giáo trước đây được quy định rải rác trong nhiều văn bản Luật, Nghị định, Thông tư về giáo dục thì nay cần được “tập hợp” lại trong một văn bản Luật dành riêng cho nhà giáo để tạo cơ chế thống nhất trong thực thi.

Yếu tố quan trọng nhất là nhận thức về tầm quan trọng của chính sách nhà giáo và quyết tâm chính trị của các nhà lãnh đạo trong việc chuyển chính sách thành luật để tạo khung pháp lý có hiệu lực cao nhất trong việc tổ chức thực hiện chính sách nhà giáo. Đối với Việt Nam, việc ban hành Luật Nhà giáo sẽ tạo cơ sở pháp lý vững chắc cho việc xây dựng đội ngũ nhà giáo, tạo hành lang pháp lý thuận lợi cho các hoạt động của nhà giáo, tạo cơ sở pháp lý để tổ chức quản lý các hoạt động của nhà giáo. Đồng thời, Luật nhà giáo cũng tạo điều kiện thu hút các lực lượng xã hội tham gia vào việc xây dựng đội ngũ nhà giáo nói riêng và phát triển sự nghiệp giáo dục nói chung. Thực tế cho thấy giáo viên có số lượng đông đảo, có vai trò quan trọng, có nhiều đặc thù. Vì vậy xây dựng một Luật nhà giáo riêng cho đối tượng này là rất cần thiết.

### ***Về tiêu chuẩn và chức danh nhà giáo***

Việt Nam cũng nên phát triển hơn nữa cơ cấu nghề nghiệp, chức danh của giáo viên để đảm bảo mang lại cho giáo viên nhiều con đường sự nghiệp khác nhau, công nhận và thách thức trong suốt sự nghiệp của họ. Cơ cấu nghề nghiệp đa dạng phải dựa trên các tiêu chuẩn năng lực giáo viên được sửa đổi rõ ràng và thừa nhận rằng giáo viên phát triển và trưởng thành với tư cách là những chuyên gia trong suốt sự nghiệp giảng dạy của mình và giáo viên có thể mong muốn đi theo những con đường sự nghiệp khác nhau. Các tiêu chuẩn sửa đổi nên được liên kết với việc cung cấp sự phát triển chuyên môn. Một khung năng lực rõ ràng cũng sẽ hỗ trợ việc đánh giá giáo viên hiệu quả hơn. Việc đánh giá giáo viên cần gắn liền với mục tiêu cải tiến của nhà trường và sự hiểu biết về việc giảng dạy hiệu quả, như đã được thực hiện ở các quốc gia tiên bộ ở châu Âu.



### ***Về tuyển dụng, sử dụng và chế độ làm việc của nhà giáo***

Tại Việt Nam hiện nay, các quy định về tuyển dụng, sử dụng nhà giáo hay chế độ làm việc của nhà giáo nằm rải rác ở các văn bản Luật Viên chức, Luật Giáo dục, Luật Giáo dục đại học, Luật Giáo dục nghề nghiệp và các văn bản hướng dẫn. Điều này dẫn đến tình trạng không đảm bảo được tính hệ thống, đồng bộ của nhóm các quy định về nhà giáo, thậm chí có thể xảy ra tình trạng chồng chéo, khó áp dụng trong thực tiễn. Chính vì vậy, việc đồng bộ, thống nhất trong xây dựng Luật Nhà giáo như các nước Hoa Kỳ, Anh hay Canada với chế định về tuyển dụng, sử dụng, chế độ làm việc của nhà giáo là cần thiết nhằm đáp ứng yêu cầu về tính hệ thống, toàn diện trong quy định pháp luật cũng như các yêu cầu thực tiễn khác trong bối cảnh xã hội hiện nay. Tuy nhiên, cần lưu ý rằng việc tham khảo, học hỏi từ pháp luật nước ngoài luôn phải được đặt trong bối cảnh đặc biệt về kinh tế, chính trị, văn hóa, xã hội của Việt Nam.

### ***Về đào tạo, bồi dưỡng, đãi ngộ và tôn vinh nhà giáo***

Tại Việt Nam, các quy định về đào tạo, bồi dưỡng, đãi ngộ và tôn vinh nhà giáo nằm rải rác ở các văn bản Luật Viên chức, Luật Giáo dục, Luật Giáo dục đại học, Luật Giáo dục nghề nghiệp và các văn bản hướng dẫn. Vì vậy, Việt Nam nên tập hợp các quy định này lại trong một văn bản điều chỉnh duy nhất để thuận tiện cho quá trình đánh giá mức độ và chất lượng các chế độ đào tạo, bồi dưỡng và đãi ngộ tôn vinh cho nhà giáo.

Mặt khác, cần có sự tính toán, cân đối hài hòa với điều kiện phát triển kinh tế - xã hội và định hướng trong tương lai để có mức đầu tư xứng đáng, nâng cao chế độ đãi ngộ, phúc lợi xã hội và chính sách đặc thù đối với những đối tượng công tác trong ngành giáo dục, ứng với các tiêu chí, điều kiện cụ thể.

Việt Nam có thể nghiên cứu bổ sung chế độ cho giáo viên đang nuôi con nhỏ hoặc giáo viên lớn tuổi bằng cách học tập kinh nghiệm của Hà Lan. Cụ thể là cho phép giáo viên là cha mẹ của trẻ dưới 8 tuổi có thể chọn nghỉ phép không lương hoặc có lương (nhưng lương sẽ thấp hơn mức tiêu chuẩn) với một số ngày nghỉ (hoặc giờ nghỉ) nhất định. Bên cạnh đó, với giáo viên lớn tuổi, luật lao động cũng có thể nghiên cứu cho nghỉ phép thêm so với giáo viên thông thường và không được nhận 100% lương khi họ sử dụng số giờ nghỉ phép thêm đó. Đương nhiên việc quy định thêm những chính sách này đòi hỏi phải cân nhắc kỹ lưỡng giữa tình hình nhu cầu thực tế với khả năng đáp ứng của hệ thống chính sách, nguồn nhân lực, tài chính.



### ***Về quản lý nhà giáo***

Việt Nam nên tăng cường phân cấp quản lý nhà nước và có quy định về Hội nghề nghiệp của nhà giáo và việc thực hiện các chức năng của một hội nghề nghiệp trong đó có chức năng phản biện đối với các chính sách có liên quan về giáo dục, thẩm định chương trình đào tạo, đánh giá và cấp chứng chỉ hành nghề dạy học theo quy định tại Thái Lan và Indonesia. Việt Nam cần đẩy mạnh, tăng cường hợp tác quốc tế rộng khắp trên toàn thế giới để có thể, liên kết, trao đổi với các quốc gia phát triển trong việc xây dựng thể chế dành cho nhà giáo trên cơ sở vẫn duy trì sự phù hợp với đặc trưng nền chính trị - kinh tế - xã hội

### **Kết luận**

Chính sách về nhà giáo giảng dạy đại học tại các quốc gia trên thế giới đã đạt được nhiều thành tựu thông qua việc tập trung vào tự do học thuật, phát triển chuyên môn, và khuyến khích nghiên cứu. Việt Nam cần áp dụng những bài học kinh nghiệm này vào hệ thống giáo dục đại học của mình, nhằm nâng cao chất lượng giảng viên và đáp ứng nhu cầu phát triển trong bối cảnh toàn cầu hóa.

*Tăng cường quyền tự chủ đại học:* Việt Nam có thể học hỏi từ Hoa Kỳ về việc tăng cường quyền tự chủ đại học, cho phép giảng viên có nhiều không gian hơn trong việc phát triển chương trình giảng dạy và thực hiện nghiên cứu độc lập.

*Nâng cao tiêu chuẩn tuyển dụng và thăng tiến:* Việc thăng tiến dựa trên năng lực giảng dạy và nghiên cứu, như tại Anh, là một bài học quan trọng. Việt Nam có thể cải tiến hệ thống đánh giá giảng viên dựa trên kết quả nghiên cứu và chất lượng giảng dạy thực tế, không chỉ dựa vào bằng cấp.

*Phát triển chương trình đào tạo và chứng chỉ giảng dạy:* Chính sách của Anh về chứng chỉ giảng dạy đại học có thể là mô hình để Việt Nam triển khai các chương trình đào tạo, cấp chứng chỉ cho giảng viên nhằm đảm bảo họ có đủ kỹ năng sư phạm.

*Hỗ trợ giảng viên trẻ và khuyến khích nghiên cứu:* Việt Nam cần tạo điều kiện thuận lợi hơn cho các giảng viên trẻ, cung cấp các chương trình hỗ trợ tài chính, học bổng và cơ hội nghiên cứu quốc tế để họ phát triển chuyên môn trong giai đoạn đầu sự nghiệp.

## Tài liệu tham khảo

1. Anne Suryani (2021), “*I chose teacher education because...* ”: a look into Indonesian future teachers, Asia Pacific Journal of Education, <https://doi.org/10.1080/02188791.2020.1783202>.
2. Campbell, C. (chủ biên) (2017), *The state of educators’ professional learning in Canada: Final research report*, Oxford, OH: Learning Forward, tr. 20, <https://learningforward.org/wp-content/uploads/2017/08/state-of-educators-professional-learning-in-canada.pdf>, truy cập ngày 12/10/2024.
3. Department for Education, “Teacher recruitment and retention strategy” <https://www.gov.uk/government/publications/teacher-recruitment-and-retention-strategy/teacher-recruitment-and-retention-strategy>, truy cập ngày 12/10/2024;
4. Eurydice (2022), Initial education for academic staff in higher education, <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/netherlands/initial-education-academic-staff-higher-education>, truy cập ngày 12/10/2024.
5. Eurydice (2023), Conditions of Service of Education Personnel in Higher Professional Education, <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/netherlands/conditions-service-academic-staff-working-higher-education>, truy cập ngày 12/10/2024.
6. Erica Amorim và Marzul Hidayat (2013), *Teacher Education in Indonesia*, [https://www.academia.edu/9011933/Teacher\\_Education\\_in\\_Indonesia](https://www.academia.edu/9011933/Teacher_Education_in_Indonesia), truy cập ngày 12/10/2024.
7. Phạm Khánh, “Xây dựng và ban hành Luật Nhà giáo từ kinh nghiệm thế giới”, *Giáo dục và Thời đại*, 12/4/2023, <https://giaoducthoidai.vn/xay-dung-va-ban-hanh-luat-nha-giao-tu-kinh-nghiem-the-gioi-post633001.html>, truy cập ngày 12/10/2024.
8. Joice Soraya (2018), *Legal Protection of Teachers in Indonesia*, In Proceedings of the Annual Conference on Social Sciences and Humanities (ANCOSH 2018) - Revitalization of Local Wisdom in Global and Competitive Era, trang 269-274.
9. Nguyễn Hoa Mai (2018), “Quan niệm quốc tế về vị thế nhà giáo và nâng cao vị thế nhà giáo ở Việt Nam”, *Tạp chí Lý luận chính trị*, số tháng 12/2018, tr. 49;
10. NEA (2020), Code of Ethics for Educators, <https://www.nea.org/resource-library/code-ethics-educators>, truy cập ngày 12/10/2024;

11. Sulistyani Eka Lestari (2021), “Implementation of The Teachers and Lecturers Law”, *EduTech, Journal of Education and Technology*, Volume 4 Number 4, trang 560-571.
12. Sulisworo, Dwi, Rahmad Nasir, and Ika Maryani (2017), *Identification of teachers' problems in Indonesia on facing global community*, *International Journal of Research Studies in Education* 6, No. 2 (2017), [https://www.researchgate.net/publication/305763396\\_Identification\\_of\\_teachers'\\_problems\\_in\\_Indonesia\\_on\\_facing\\_global\\_community](https://www.researchgate.net/publication/305763396_Identification_of_teachers'_problems_in_Indonesia_on_facing_global_community), truy cập ngày 12/10/2024.
13. Texas Education Agency, *Texas Pedagogy & Professional Responsibilities Standards*, <https://tea.texas.gov/texas-educators/certification/educator-testing/ppr-ec-12-standards.pdf>, truy cập ngày 12/10/2024.
14. Texas Education Agency, *Educator' Code of Ethics*, <https://tea.texas.gov/texas-educators/investigations/educators-code-of-ethics>, truy cập ngày 12/10/2024.
15. Urban Teachers Info Center, *High Expectations for Texas Educators*, <https://support.urbanteachers.org/hc/en-us/articles/360029123112-High-Expectations-for-Texas-Educators>, truy cập ngày 12/10/2024.
16. Wea, Donatus, Basilius Redan Werang, Henie Poerwandar Asmaningrum, và Okto Irianto (2020), *Teachers' working conditions and job performance in the elementary schools of indonesia: A survey from southern papua*, *The International Journal of Educational Organization and Leadership* 27, (1), trang 37-46.
17. Varkey GEMS (2013), *Chỉ số vị thế giáo viên toàn cầu*, <https://www.varkeyfoundation.org>, truy cập ngày 12/10/2024.

# **TỔNG QUAN CHÍNH SÁCH PHÁP LUẬT VỀ NHÀ GIÁO VÀ ĐỀ XUẤT XÂY DỰNG LUẬT NHÀ GIÁO TRONG BỐI CẢNH HIỆN NAY**

**TS. Nguyễn Thị Hương**

*Phó Trưởng phòng, Phòng Chính sách NGCB,*

*Cục Nhà giáo và Cán bộ quản lý giáo dục, Bộ Giáo dục và Đào tạo*

**Tóm tắt:** Bài viết đánh giá tổng quan về chính sách, pháp luật về nhà giáo giai đoạn từ năm 2010- đến nay, thông qua đó, cho thấy sự cần thiết xây dựng luật nhà giáo trong bối cảnh hiện nay. Thông qua mô hình một số nước trên thế giới, bài viết đưa ra định hướng, quan điểm xây dựng Luật Nhà giáo và các chính sách đề xuất trong Luật nhà giáo trong tương lai.

**Từ khóa:** Chính sách pháp luật; nhà giáo; xây dựng luật nhà giáo

## **1. Chính sách, pháp luật về nhà giáo trong bối cảnh hiện nay**

Hiến pháp năm 2013 của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa 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 Giáo dục và Đào tạo, 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 03 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>37</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 một 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 chi điều chỉnh đối với những nhà giáo trong cơ sở giáo dục công lập. Trong khi thực tế hiện nay có một số lượng không nhỏ (khoảng hơn một trăm nghìn nhà giáo) đang thực hiện các nhiệm vụ dạy học và giáo dục ở các cơ sở giáo dục ngoài công lập. Và trong xu thế, chủ trương đẩy mạnh xã hội hóa dịch vụ sự nghiệp công đối với lĩnh vực giáo dục, đào tạo<sup>38</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:

---

<sup>37</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>38</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 Thể dục, thể thao quy định về quyền và nghĩa vụ của của giáo viên, giảng viên thể dục thể thao với tư cách là một nhóm giáo viên đặc thù song gần như độc lập với Luật Giáo dục.

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

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

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

*Thứ nhất*, giáo dục, đào tạo con người, tạo nguồn nhân lực cho đất nước. Lao động 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.

*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.

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

Trong khi đó, 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. Biên chế sự nghiệp của ngành Giáo dục chiếm khoảng 43% tổng biên chế công chức và biên chế sự nghiệp của cả nước. Trong quỹ lương khối sự nghiệp của cả nước, ngành Giáo dục chiếm khoảng hơn 70%. 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, 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.

Từ thực tiễn về hệ thống pháp luật hiện hành về nhà giáo như đã nêu trên, thực trạng công tác tuyển dụng, sử dụng, quản lý nhà giáo tại các địa phương, cơ sở giáo dục trong thời gian vừa qua đã bộc lộ một số hạn chế, bất cập:

- 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”<sup>39</sup>. Nếu xây dựng được một luật riêng điều chỉnh về nhà giáo sẽ giúp giải quyết căn cơ vấn đề này.

- 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>40</sup>.

- 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<sup>41</sup>.

---

<sup>39</sup> Hiện tại, cả nước thừa 10.178 GV phổ thông (trong đó thừa 5.175 GV tiểu học, 4.688 GV THCS, 315 GV THPT), thiếu 94.714 GV mầm non, phổ thông (trong đó: thiếu 48.718 GVMN, 20.210 GV tiểu học, 14.653 GV THCS, 11.133 GV THPT).

<sup>40</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>41</sup> Theo Nghị định số 108/2014/NĐ-CP ngày 20/11/2014 của Chính phủ về chính sách tinh giản biên chế và Nghị định số 113/2018/NĐ-CP ngày 31/8/2018 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 108/2014/NĐ-CP



- 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.

- 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.

- Trước áp lực về tinh giản biên chế, tinh gọn bộ máy thì giải pháp để giảm gánh nặng về ngân sách nhà nước đầu tư cho giáo dục nói chung, đội ngũ nhà giáo nói riêng là mở rộng hệ thống giáo dục ngoài công lập. Tuy nhiên, chính sách đối với nhà giáo ngoài biên chế, giáo viên công tác trong các cơ sở giáo dục ngoài công lập chưa được quan tâm đúng mức.

Nguyên nhân dẫn đến những bất cập nêu trên là do các quy định về tuyển dụng, sử dụng, quản lý nhà giáo phải thực hiện trong hệ thống quy định chung đối với viên chức, chưa tính đến những đặc điểm riêng trong hoạt động nghề nghiệp của nhà giáo. Thâm chí, một số quy định mặc dù đã được ban hành nhưng khi thực hiện tại địa phương không có sự thống nhất dẫn đến khó triển khai (định mức giáo viên/lớp theo quy định của ngành Giáo dục và sự phân bổ biên chế sự nghiệp giáo dục của ngành Nội vụ).

Những bất cập nêu trên trong hệ thống pháp luật hiện hành về nhà giáo đã tác động không nhỏ đến quá trình xây dựng và phát triển, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo hiện nay. Những bất cập từ thực tiễn công tác tuyển dụng, sử dụng, quản lý nhà giáo nêu trên đặt ra yêu cầu cấp thiết phải luật hóa các quy định về nhà giáo nhằm tạo cơ sở pháp lý đồng bộ, thống nhất cho công tác quản lý nhà nước về đội ngũ nhà giáo phù hợp với yêu cầu xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam và đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước. Do đó, những vấn đề về nhà giáo cần được điều chỉnh bằng một luật riêng để bảo đảm tính hệ thống, đồng bộ, toàn diện.

## **2. Sự cần thiết đề xuất xây dựng luật nhà giáo**

Trên cơ sở quán triệt các nghị quyết của Đảng, kết quả nghiên cứu khoa học, tổng kết thực tiễn thi hành pháp luật về nhà giáo và kinh nghiệm quốc tế cho thấy sự cần thiết ban hành Luật Nhà giáo, cụ thể:

*Thứ nhất*, ban hành Luật Nhà giáo nhằm thể chế hóa quan điểm chỉ đạo của Đảng về giáo dục và vai trò quan trọng của đội ngũ nhà giáo trong sự nghiệp giáo dục: “Thực

sự coi phát triển giáo dục - đào tạo là quốc sách hàng đầu” nhằm phát huy nguồn lực con người, đáp ứng yêu cầu xây dựng, bảo vệ Tổ quốc, thực hiện công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế; trong đó vai trò quan trọng, quyết định của đội ngũ nhà giáo là “yếu tố có ý nghĩa quyết định đối với phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, phát triển con người”. Trong quá trình lãnh đạo cách mạng, xây dựng và phát triển đất nước, Đảng ta luôn xác định quan điểm giáo dục là sự nghiệp của toàn Đảng, toàn dân và “Thực sự coi phát triển giáo dục - đào tạo là quốc sách hàng đầu” nhằm phát huy nguồn lực con người, đáp ứng yêu cầu xây dựng, bảo vệ Tổ quốc và hội nhập quốc tế. Đặc biệt, Đảng ta luôn khẳng định tầm quan trọng, vai trò quyết định của đội ngũ nhà giáo đối với nâng cao chất lượng giáo dục - 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. Từ Nghị quyết Hội nghị lần thứ Hai Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa 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”.

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 “nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục là lực lượng nòng cốt, có vai trò quan trọng” và đặt ra nhiệm vụ nghiên cứu, chuẩn bị để trình Quốc hội ban hành Luật Giáo viên.

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 nhân 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”.

Kết luận số 51-KL/TW ngày 30/5/2019 của Ban Bí thư về tiếp tục thực hiện Nghị quyết Trung ương 8 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 đề ra nhiệm vụ, giải pháp: “Kịp thời, đồng bộ thể chế hóa các quan điểm, chủ trương của Đảng về phát triển giáo dục và đào tạo”.

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...”.

Như vậy, các văn bản chi đạo của Đảng qua các thời kỳ đều thể hiện sự quan tâm sâu sắc, toàn diện, liên tục, nhất quán của Đảng đối với việc xây dựng, phát triển đội ngũ nhà giáo. Các chủ trương của Đảng và Nhà nước 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. Do đó, phát triển đội ngũ nhà giáo đủ về số lượng, tốt về chất lượng là việc sống còn của ngành Giáo dục, là khâu đột phá trong việc cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cao - khâu đột phá chiến lược để phát triển đất nước.

Các văn bản chi đạo của Đảng qua các thời kỳ đều thể hiện sự quan tâm sâu sắc, toàn diện, liên tục, nhất quán của Đảng đối với việc xây dựng, phát triển đội ngũ nhà giáo và cần được thể chế hóa thành luật để tạo cơ sở pháp lý vững chắc, tạo đột phá cho việc phát triển đội ngũ nhà giáo, đáp ứng yêu cầu trước mắt cũng như đáp ứng định hướng chiến lược phát triển đất nước đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045.

*Thứ hai*, hoàn thiện hệ thống pháp luật về giáo dục, trong đó có pháp luật về nhà giáo: Thực tế, mặc dù ở Việt Nam đã có Luật Viên chức và nhà giáo chiếm 70% tổng số viên chức toàn quốc, nhưng Luật Viên chức chưa bao quát hết đối tượng nhà giáo (công lập, ngoài công lập, nhà giáo có yếu tố nước ngoài); chưa phù hợp với mô hình quản lý hiện đại. Việc quản lý nhà giáo chung với các viên chức khác vẫn theo mô hình quản lý nhân sự (nhà giáo được coi chủ yếu như một đối tượng quản lý chứ không phải là nguồn lực cần phát triển để đảm bảo sự thành công của giáo dục); trong khi đó, trên thế giới đã tiếp cận theo mô hình quản lý nguồn nhân lực (nhà giáo là nguồn lực cần được bồi dưỡng và phát triển để bảo đảm sự thành công của giáo dục, là những nhà chuyên nghiệp trong nghề dạy học, cần được đào tạo, tuyển dụng và sử dụng theo một

khung pháp lý bảo đảm có sự gắn kết giữa số lượng, năng lực, động lực, cơ cấu của đội ngũ nhà giáo với các mục tiêu và yêu cầu phát triển của giáo dục).

Về Luật chuyên ngành, cả Luật Giáo dục đại học và Luật Giáo dục nghề nghiệp đều có chương riêng về nhà giáo nhưng quy định còn chung chung, chưa phản ánh rõ nét tính chất và yêu cầu đặc thù lao động nghề nghiệp của nhà giáo. Nếu cụ thể hóa nội dung nhà giáo trong Luật Giáo dục thì sẽ phá vỡ cấu trúc, mất cân xứng của các Luật này (trừ trường hợp có thể xây dựng thành Bộ Luật Giáo dục mà mỗi chương quy định về một nhóm vấn đề cụ thể như Bộ Luật Giáo dục Pháp).

*Thứ ba*, xây dựng Luật Nhà giáo nhằm phát triển đội ngũ nhà giáo trên cơ sở tôn trọng đặc điểm nghề nghiệp của nhà giáo vì nhà giáo và nghề dạy học có những đặc trưng riêng, khác biệt với viên chức của các ngành, lĩnh vực khác. 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. 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. Tính chất đặc thù trong lao động sư phạm của nhà giáo nêu trên đặt ra yêu cầu cần có môi trường làm việc, hành lang pháp lý đầy đủ, đồng bộ, phù hợp tạo thuận lợi cho nhà giáo yên tâm công tác, yêu nghề và tâm huyết với nghề; tạo điều kiện cho sự phát triển sáng tạo, trong một không gian văn hóa được trân trọng, tôn vinh, ghi nhận, phối hợp và hỗ trợ của toàn xã hội. Điều này là vô cùng cần thiết đối với đội ngũ nhà giáo, không phân biệt nhà giáo làm việc trong trường công lập hay ngoài công lập.

Bên cạnh đó, mặc dù các chỉ thị, nghị quyết của Đảng và Nhà nước đã khẳng định vị thế, vai trò của đội ngũ nhà giáo trong sự phát triển chung của đất nước, nhưng do chưa được luật hóa đầy đủ nên còn bất cập trong việc khắc phục tình trạng gia tăng người giỏi không muốn vào ngành sư phạm, nhà giáo bỏ việc.

Trong bối cảnh phát huy quyền tự chủ giáo dục, đổi mới chương trình giáo dục phổ thông năm 2018, với nhiều áp lực do yêu cầu ngày càng cao của Nhà nước và xã hội đối với nhà giáo thì vị thế của nhà giáo, sự tự chủ của nhà giáo trong thực hiện

chương trình, trong quản lý và giáo dục học sinh, sinh viên, trong thực hiện các hoạt động chuyên môn cần tiếp tục được luật hóa để tạo điều kiện cho nhà giáo phát huy năng lực, thực hiện nhiệm vụ. Điều đó 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.

Bên cạnh đó, cần đảm bảo công bằng giữa nhà giáo công lập và nhà giáo ngoài công lập (hiện nay nhà giáo ngoài công lập chiếm trên 10% tổng số GV và sẽ tiếp tục tăng trong thời gian tới) và có chế tài quản lý nhà giáo có yếu tố nước ngoài tham gia hoạt động giáo dục ở Việt Nam.

Tuy những năm gần đây, nhà giáo đã được quan tâm nhiều nhưng thực tế còn không ít bất cập cả về số lượng, cơ cấu và chất lượng. Việc tuyển dụng, sử dụng, quản lý nhà giáo còn bất cập trong phân cấp, chưa đồng bộ giữa công lập và ngoài công lập, việc hợp tác quốc tế về nhà giáo còn hạn chế. Điều này đòi hỏi phải có một khung pháp lý chuyên biệt về nhà giáo, trong đó nhà giáo, cả công lập và tư thực, thấy được chính mình, nghề nghiệp của mình, sứ mệnh của mình, con đường thăng tiến của mình.

*Thứ tư*, xây dựng Luật Nhà giáo nhằm kiến tạo môi trường hoạt động nghề nghiệp mới cho nhà giáo trong bối cảnh phát triển của khoa học - công nghệ, chuyển đổi số và hội nhập quốc tế: Trong bối cảnh cuộc cách mạng khoa học kỹ thuật, chuyển đổi số và hội nhập quốc tế đang diễn ra mạnh mẽ, giáo dục Việt Nam cần phải hòa vào dòng chảy chung để thực hiện sứ mệnh đào tạo các thế hệ công dân toàn cầu. Các nhà giáo cần có môi trường để phát triển nghề nghiệp một cách sáng tạo, liên tục. Bên cạnh đó, Chương trình giáo dục phổ thông 2018 đang trao cho nhà giáo nhiều quyền tự chủ hơn, vì vậy cần có hành lang pháp lý đầy đủ để nhà giáo yên tâm hoạt động nghề nghiệp, triển khai các hoạt động giáo dục phù hợp và được sáng tạo, đổi mới trong hoạt động nghề nghiệp của mình.

*Thứ năm*, việc xây dựng Luật Nhà giáo phù hợp với xu thế chung của thế giới: UNESCO đã chỉ ra rằng: “Không một nền giáo dục nào có chất lượng vượt qua chất lượng đội ngũ nhà giáo...”. Những nước phát triển trên thế giới đều xây dựng hệ thống pháp luật về nhà giáo với các chính sách nhằm phát triển bền vững đội ngũ nhà giáo, coi vị thế nghề nghiệp của nhà giáo như là một yếu tố chủ chốt của mục tiêu giáo dục. Kinh nghiệm của

các quốc gia trên thế giới cho thấy có 03 mô hình cơ bản trong xây dựng pháp luật về nhà giáo bao gồm:

**Mô hình 1:** Ban hành Luật Nhà giáo. Đó là trường hợp các nước như Trung Quốc, Thái Lan, Philippines, Indonesia, kể cả lãnh thổ Đài Loan, hoặc các tỉnh của Canada. Nhìn chung các nước đang phát triển, có hệ thống pháp luật về giáo dục chưa phát triển, chọn cách ban hành Luật Nhà giáo. Có thể là luật khung (như Trung Quốc), nhưng chủ yếu là luật chi tiết. Theo tài liệu về chính sách nhà giáo của UNESCO (2015) thì có 9 lĩnh vực chính sách nhà giáo như sau: 1) Tuyển dụng và giữ chân nhà giáo; 2) Đào tạo và bồi dưỡng nhà giáo; 3) Bố trí, phân công nhà giáo; 4) Cơ cấu nghề nghiệp, con đường thăng tiến; 5) Sử dụng nhà giáo và điều kiện làm việc; 6) Tiền lương và các khoản thu nhập; 7) Chuẩn nhà giáo; 8) Trách nhiệm giải trình của nhà giáo; 9) Quản trị nhà trường. Đối chiếu với hệ thống chính sách trên thì có thể thấy phạm vi quy định của các Luật Nhà giáo nêu trên về cơ bản đều bao hàm đầy đủ hệ thống chính sách liên quan đến nhà giáo.

**Mô hình 2:** Xây dựng một chương hoặc một quyển về nhà giáo trong Bộ Luật Giáo dục. Đó là trường hợp của các nước có hệ thống pháp luật về giáo dục rất phát triển. Chẳng hạn Bộ Luật Giáo dục của Pháp gồm 9 quyển, trong đó quyển 9 (Nhân sự giáo dục) gồm 7 phân, 29 chương, 98 điều quy định chi tiết về nhiệm vụ, quyền, trách nhiệm, tiền lương và các lợi ích khác của nhà giáo và nhân sự giáo dục trong hệ thống giáo dục Pháp. Thực sự có thể coi Quyển 9 là Luật Nhà giáo của Pháp.

**Mô hình 3:** Ban hành luật nhằm thể chế hóa một số chính sách đặc trưng của nhà giáo. Được quan tâm hơn cả là chính sách đào tạo và bồi dưỡng nhà giáo (các luật về đào tạo giáo viên của Úc, Đức, Ấn Độ, Phần Lan, Áo...). Tiếp theo là chính sách về chuyên nghiệp hóa nghề dạy học (các luật về chuẩn và đăng ký giáo viên ở Úc, Anh, Canada, Nhật...). Chính sách về lương và điều kiện làm việc của nhà giáo cũng được một số nước thể chế hóa thành luật như: 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 về các biện pháp đặc biệt về tiền lương và các điều kiện làm việc khác của nhân viên giáo dục tại các trường thuộc giáo dục bắt buộc công lập quốc gia và địa phương 1971 của Nhật Bản; Luật về tiền lương nhà giáo 2015 của Đài Loan.

Từ kinh nghiệm của quốc tế, việc lựa chọn mô hình 1 - xây dựng một Luật riêng về nhà giáo là phù hợp với điều kiện thực tế và trình độ phát triển luật pháp ở Việt Nam trong bối cảnh hiện nay.

### **3. Định hướng, quan điểm xây dựng Luật Nhà giáo và các chính sách đề xuất trong Luật Nhà giáo**

#### **3.1. Định hướng xây dựng, hoàn thiện Dự thảo Luật Nhà giáo**

**Thứ nhất**, thể chế hóa đầy đủ, kịp thời đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng, 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”;

**Thứ hai**, hoàn thiện hệ thống pháp luật về nhà giáo nhằm tạo cơ sở pháp lý để thực hiện mục tiêu trọng tâm, xuyên suốt là xây dựng, phát triển đội ngũ nhà giáo đủ về số lượng, tốt về chất lượng.

**Thứ ba**, tôn vinh nhà giáo, tạo điều kiện để nhà giáo yên tâm công tác, yêu nghề, tâm huyết và trách nhiệm với nghề.

**Thứ tư**, tham khảo thêm kinh nghiệm quốc tế trong quá trình xây dựng luật

**Thứ năm**, đối với chính sách quản lý nhà nước về nhà giáo cần lưu ý đẩy mạnh phân cấp, phân quyền mạnh mẽ

**Thứ sáu**, tăng cường ứng dụng khoa học công nghệ trong phát triển đội ngũ

**Thứ bảy**, đẩy mạnh truyền thông trong quá trình xây dựng luật để tạo sự đồng tình, ủng hộ của xã hội và nhà giáo đối với các chính sách trong luật.

Ngày 7/7/2023, Chính phủ ban hành Nghị quyết số 95-NQ/CP phiên họp chuyên đề về xây dựng pháp luật của Chính phủ tháng 6 năm 2023, trong đó Chính phủ cũng đã nhấn mạnh: Đề nghị xây dựng Luật Nhà giáo là xây dựng luật mới, khó, đối tượng rộng, tác động lớn, có nhiều chính sách quan trọng, cần có chính sách ưu tiên về nguồn lực và tổ chức thực hiện, liên quan đến nhiều luật. Đồng thời, Chính phủ đã giao nhiệm vụ cho Bộ Giáo dục và Đào tạo “nghiên cứu thể chế hóa đầy đủ các chủ trương của Đảng về lĩnh vực nhà giáo; tổng kết, rà soát kỹ lưỡng pháp luật hiện hành để bảo đảm tính đồng bộ, thống nhất. Trong quá trình soạn thảo Luật, cần khắc phục các bất cập trong quản lý nhà nước về nhà giáo hiện nay để thiết kế các chính sách theo hướng phân cấp, phân quyền mạnh mẽ cho địa phương, có tiêu chuẩn, tiêu chí phù hợp với vai trò, vị trí việc làm của nhà giáo, có chính sách ưu đãi, khen thưởng, tôn vinh phù hợp; nghiên cứu thêm kinh nghiệm quốc tế, tổ chức hội thảo lấy ý kiến các chuyên gia, nhà khoa học, truyền

thông chính sách để tăng tính thuyết phục khi thông qua chính sách, bảo đảm tính khả thi trong quá trình triển khai thực hiện khi luật được ban hành”. Các ý kiến chỉ đạo của Thủ tướng Phạm Minh Chính đã thể hiện quan điểm, sự quyết tâm của Chính phủ trong thể chế hóa các chủ trương của Đảng về nhà giáo, tháo gỡ các vướng mắc mà thực tiễn đặt ra và kiến tạo các chính sách mới nhằm tạo điều kiện tốt nhất cho nhà giáo phát triển.

### ***3.2. Quan điểm xây dựng Luật Nhà giáo***

**Thứ nhất**, tiếp tục luật hóa đầy đủ 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”. Bảo đảm Luật thể hiện đầy đủ và rõ nét đặc thù của “nghề dạy học”, đáp ứng các yêu cầu của xã hội hiện nay, đồng thời tạo điều kiện tốt nhất cho việc phát triển đội ngũ nhà giáo.

**Thứ hai**, điều chỉnh một số vấn đề cơ bản, mà các luật hiện hành chưa có quy định hoặc không phù hợp, bổ sung một số quy định mang tính bao quát, áp dụng cho tất cả nhà giáo làm việc trong cơ sở đào tạo công lập và tư thục, tháo gỡ được những khó khăn, vướng mắc mà thực tiễn đặt ra đối với đội ngũ nhà giáo và việc quản lý đội ngũ nhà giáo; tạo điều kiện để nhà giáo yên tâm công tác, yêu nghề, tâm huyết và trách nhiệm với nghề, thu hút người giỏi vào nghề dạy học.

**Thứ ba**, quy định một số chính sách mới để thu hút, phát triển đội ngũ nhà giáo trong bối cảnh cuộc cách mạng khoa học lần thứ tư, yêu cầu 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.

**Thứ tư**, xây dựng chính sách pháp luật phù hợp với đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước, phù hợp với tình hình thực tiễn và xu thế phát triển giáo dục trong bối cảnh toàn cầu hóa, xã hội hóa; tiếp thu có chọn lọc kinh nghiệm quốc tế.

**Thứ năm**, xây dựng Luật 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 đi vào cuộc sống. Khắc phục việc có quá nhiều văn bản quy định về nhà giáo, đồng thời đảm bảo sự đồng bộ, thống nhất giữa các Luật hiện hành.

### ***3.3. Các chính sách đề xuất trong Luật Nhà giáo***

Bộ Giáo dục và Đào tạo đề xuất 05 chính sách trong Luật Nhà giáo và đã được Chính phủ thống nhất thông qua, bao gồm:



**Chính sách 1:** Định danh nhà giáo. Trong đó, định nghĩa tường minh về nhà giáo để làm cơ sở quy định tiêu chuẩn nhà giáo; quyền, nghĩa vụ của nhà giáo; Khẳng định sứ mệnh và vị thế pháp lý - xã hội của nhà giáo vừa phản ánh truyền thống dân tộc, vừa đáp ứng yêu cầu hiện đại hóa sự nghiệp giáo dục.

**Chính sách 2:** Tiêu chuẩn và chức danh nhà giáo. Mục tiêu của chính sách là xác lập và nâng cao tính chuyên nghiệp của nghề dạy học; làm căn cứ chủ yếu để cơ sở giáo dục tuyển dụng, đánh giá nhà giáo theo vị trí việc làm; Tạo sự bình đẳng trong đánh giá, công nhận chức danh nhà giáo công lập và ngoài công lập.

**Chính sách 3:** Tuyển dụng, sử dụng và chế độ làm việc của nhà giáo. Chính sách này sẽ 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.

**Chính sách 4:** Đào tạo, bồi dưỡng, đãi ngộ và tôn vinh nhà giáo. Chính sách này tạo cơ sở pháp lý cho việc thực hiện đào tạo, bồi dưỡng, tôn vinh nhà giáo, qua đó chuẩn hóa, nâng cao chất lượng nhà giáo, giúp nhà giáo phát triển chuyên môn đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và hội nhập quốc tế trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp 4.0.

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

So với quy định hiện hành tại các Luật liên quan như Luật Viên chức, Luật Giáo dục, Luật Giáo dục đại học, Luật Giáo dục nghề nghiệp, dự thảo Luật Nhà giáo có một số điểm mới như sau:

*i)* Đối tượng, phạm vi áp dụng của Luật Nhà giáo là nhà giáo trong các cơ sở giáo dục thuộc hệ thống giáo dục quốc dân, bao gồm cả nhà giáo trong các cơ sở giáo dục công lập, nhà giáo trong các cơ sở giáo dục ngoài công lập và nhà giáo là người nước ngoài.

*ii)* Chuẩn hóa đội ngũ nhà giáo thông qua hệ thống chức danh, chuẩn nghề nghiệp nhà giáo với các tiêu chuẩn bám sát yêu cầu về năng lực nghề nghiệp gắn với từng cấp học và trình độ đào tạo. Nhà giáo trong các cơ sở giáo dục ngoài công lập được bình

đăng với nhà giáo trong các cơ sở giáo dục công lập về định danh, chuẩn hóa và các quyền, nghĩa vụ, chính sách đào tạo, bồi dưỡng, tôn vinh, khen thưởng, xử lý vi phạm.

iii) Giao quyền chủ động cho ngành Giáo dục trong tuyển dụng, sử dụng nhà giáo. Trong đó, Bộ Giáo dục và Đào tạo là cơ quan chủ trì xây dựng chiến lược, đề án, quy hoạch, kế hoạch phát triển, tổng biên chế đội ngũ nhà giáo trình cấp có thẩm quyền quyết định; điều phối biên chế nhà giáo trong các cơ sở giáo dục công lập theo số lượng được cơ quan có thẩm quyền giao; các cơ quan quản lý giáo dục hoặc cơ sở giáo dục chủ trì trong tuyển dụng nhà giáo.

iv) Việc tuyển dụng nhà giáo đảm bảo phải có thực hành sư phạm nhằm lựa chọn người có đủ năng lực, đáp ứng hoạt động nghề nghiệp nhà giáo theo từng cấp học, trình độ đào tạo. Chính sách điều động, biệt phái, chuyển chuyên, dạy liên trường, liên cấp đối với nhà giáo trong các cơ sở giáo dục công lập được quy định đầy đủ, làm căn cứ để bố trí, phân công nhà giáo phù hợp với đặc điểm hoạt động nghề nghiệp và các yêu cầu của ngành Giáo dục.

v) Chính sách tiền lương của nhà giáo được bố trí ưu tiên. Trong đó, ương cơ bản theo bảng lương nhà giáo được xếp cao nhất trong hệ thống thang bậc lương hành chính sự nghiệp; nhà giáo được hưởng phụ cấp ưu đãi nghề và các phụ cấp khác tùy theo tính chất công việc, theo vùng theo quy định của pháp luật. Nhà giáo tiếp tục được hưởng phụ cấp thâm niên nhà giáo cho đến khi thực hiện chính sách tiền lương theo Nghị quyết 27-NQ/TW; Nhà giáo cấp học mầm non; nhà giáo công tác ở nơi đặc biệt khó khăn vùng đồng bào dân tộc thiểu số, miền núi, vùng bãi ngang, ven biển và hải đảo; nhà giáo trường chuyên biệt, trường chuyên biệt khác; nhà giáo thực hiện giáo dục hòa nhập; nhà giáo là người dân tộc thiểu số và nhà giáo ở một số ngành nghề đặc thù được ưu tiên trong chế độ tiền lương và phụ cấp cao hơn so với các nhà giáo khác; Nhà giáo tuyển dụng, xếp lương lần đầu được xếp tăng 01 bậc lương trong hệ thống thang bậc lương hành chính sự nghiệp.

vi) Nhà giáo công tác vùng đồng bào dân tộc thiểu số, miền núi, biên giới, hải đảo và vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn; nhà giáo dạy trường chuyên biệt, nhà giáo dạy giáo dục hòa nhập; nhà giáo dạy tiếng dân tộc thiểu số; nhà giáo dạy tăng cường tiếng Việt cho học sinh người dân tộc thiểu số; nhà giáo dạy các môn năng khiếu, nghệ thuật còn được hưởng một số chính sách hỗ trợ về chỗ ở tập thể hoặc thuê nhà công vụ, được thanh toán tiền tàu xe trong thời gian làm việc ở vùng có điều kiện

kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn khi nghỉ hằng năm, nghỉ ngày lễ, tết, nghỉ việc riêng về thăm gia đình theo quy định.

vii) Nhà nước có chính sách thu hút người có trình độ cao, người có tài năng, sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ, người có năng khiếu đặc biệt tham gia tuyển dụng làm nhà giáo; Nhà giáo công tác ở nơi đặc biệt khó khăn vùng đồng bào dân tộc thiểu số, miền núi, vùng bãi ngang, ven biển và hải đảo.

viii) Tuổi nghỉ hưu của nhà giáo có quy định riêng phù hợp với đặc điểm hoạt động nghề nghiệp. Trong đó, nhà giáo trong các cơ sở giáo dục mầm non nếu có nguyện vọng thì có thể nghỉ hưu ở tuổi thấp hơn nhưng không quá 05 tuổi so với quy định và không bị trừ tỷ lệ lương hưu do việc nghỉ hưu trước tuổi. Nhà giáo có chức danh giáo sư, phó giáo sư hoặc có trình độ tiến sĩ và nhà giáo làm việc trong các ngành, lĩnh vực chuyên sâu đặc thù được hưởng chế độ nghỉ hưu ở tuổi cao hơn.

### **Kết luận**

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

### **DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO**

1. Luật Giáo dục năm 2019.
2. Luật Giáo dục đại học (năm 2012 và sửa đổi năm 2018).
3. Luật Giáo dục nghề nghiệp năm 2014.
4. Luật Viên chức năm 2010, 2018
5. Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức.

# THỰC TIỄN THỰC HIỆN CHÍNH SÁCH TUYỂN DỤNG VÀ SỬ DỤNG NHÀ GIÁO TẠI CÁC CƠ SỞ GIÁO DỤC ĐẠI HỌC CÔNG LẬP

TS. Vũ Ngọc Hà

*Khoa Pháp luật Hành chính – Nhà nước, Trường Đại học Luật Hà Nội*

**Tóm tắt:** Thực tiễn thực hiện chính sách tuyển dụng và sử dụng nhà giáo tại các cơ sở giáo dục đại học công lập là một vấn đề quan trọng, ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng giáo dục và phát triển đội ngũ nhà giáo. Những chính sách này không chỉ bao gồm quá trình tuyển dụng mà còn là các chính sách sử dụng, phát triển, và giữ chân nhà giáo. Trong bài viết này, tác giả tập trung trình bày, phân tích thực tiễn thực hiện chính sách tuyển dụng và sử dụng nhà giáo tại các cơ sở giáo dục đại học công lập hiện nay và đưa ra các giải pháp góp phần hoàn thiện các quy định của pháp luật về tuyển dụng và sử dụng nhà giáo tại các cơ sở giáo dục đại học công lập cũng như khắc phục các hạn chế, bất cập trong thực tiễn thực hiện chính sách tuyển dụng và sử dụng nhà giáo tại các cơ sở giáo dục đại học công lập ở nước ta.

**Từ khóa:** Thực tiễn thực hiện, chính sách, tuyển dụng, sử dụng nhà giáo, cơ sở giáo dục đại học công lập.

## 1. Đặt vấn đề

Trong những năm qua, chính sách tuyển dụng và sử dụng nhà giáo tại các cơ sở giáo dục đại học công lập đã đạt được những thành tựu quan trọng, góp phần to lớn vào sự nghiệp xây dựng, phát triển đất nước. Tuy nhiên, trên thực tế, những kết quả đó chưa tương xứng với sự quan tâm của Đảng, Nhà nước, chưa thực sự đáp ứng kỳ vọng của xã hội, thậm chí, ở một số mặt, hính sách tuyển dụng và sử dụng nhà giáo tại các cơ sở giáo dục đại học công lập còn tụt hậu so với yêu cầu trong giai đoạn hiện nay. Để khắc phục những hạn chế, yếu kém này, tận dụng được cơ hội, vượt qua khó khăn, thách thức, đào tạo được nguồn nhân lực chất lượng cao nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, Đại hội XIII của Đảng đề ra giải pháp tập trung nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo, coi đây là khâu then chốt trong đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo.

Nhà giáo hay còn gọi là giáo viên (giảng viên) là người giảng dạy, giáo dục cho học sinh, sinh viên, lên kế hoạch, tiến hành các tiết dạy học, thực hành và phát triển các khóa học cho học sinh, sinh viên phù hợp với độ tuổi và nằm trong chương trình giảng dạy của nhà trường đề ra; đồng thời cũng là người kiểm tra, ra đề, chấm điểm thi cho

sinh viên để đánh giá chất lượng, năng lực của từng sinh viên theo quy định của nhà trường và pháp luật.

Các nghị quyết, chủ trương của Đảng và Nhà nước trong các giai đoạn của xã hội đều thể hiện sự quan tâm sâu sắc, liên tục, nhất quán đối với đội ngũ nhà giáo và khẳng định về tư tưởng coi “giáo dục là quốc sách hàng đầu”<sup>42</sup>. Quan điểm của Đảng và nhà nước luôn nhấn mạnh về vai trò, vị thế nhà giáo, đặc biệt là cơ sở pháp lý nhằm xây dựng vị thế và đặc thù lao động của nhà giáo nhằm thu hút nhân lực giỏi để thực hiện “quốc sách hàng đầu”. Từ những yêu cầu cấp bách của xã hội về giáo dục, về nhà giáo, ngày 04/11/2013, Hội nghị Trung ương 8 (Khóa XI) Ban Chấp hành Trung ương đã ban hành Nghị quyết số 29-NQ/TW về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo. Đến nay, công cuộc đổi mới giáo dục nói chung và giáo dục đại học nói riêng được tiến hành với mục tiêu là tạo ra sự chuyển biến mạnh mẽ về chất lượng, hiệu quả giáo dục, đào tạo nhằm đáp ứng ngày càng tốt hơn nhu cầu học tập của nhân dân và công cuộc xây dựng, bảo vệ Tổ quốc. Do đó, đổi mới giáo dục nói chung, đổi mới giáo dục đại học nói riêng là một xu thế toàn cầu và Việt Nam buộc phải đổi mới theo xu hướng đó. Sự cần thiết phải đổi mới giáo dục đại học ở Việt Nam được quy định bởi tình hình phát triển của đất nước và xu thế chung của thế giới. Vì thế, trong giai đoạn hiện nay đòi hỏi giáo dục đại học phải có những tiêu chí và tiêu chuẩn để đáp ứng nhu cầu học tập của người dân và nhanh chóng đào tạo ra đội ngũ nhân lực chất lượng cao. Nếu không có sự đổi mới thì dẫn đến nguồn nhân lực kém chất lượng và sẽ là một trong những yếu tố cản trở sự phát triển của đất nước.

Giáo dục đại học của Việt Nam muốn đủ sức cạnh tranh với các nước trên thế giới thì tất yếu phải đổi mới theo hướng vừa giữ được những nét đặc thù của giáo dục đại học trong nước, vừa tiếp cận các tiêu chuẩn chung của giáo dục đại học thế giới. Như vậy, nhu cầu phát triển của Việt Nam đòi hỏi giáo dục đại học phải có sự hòa nhập và có hướng đi phù hợp, mạnh mẽ. Hiện nay, cuộc cạnh tranh giữa các quốc gia thực chất chính là cuộc cạnh tranh về nguồn nhân lực và khoa học, kỹ thuật và công nghệ, do đó, đây chính là sự cạnh tranh về chất lượng nguồn nhân lực, yếu tố quyết định cơ hội phát triển. Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 đã xây dựng nền giáo dục mở, thực học, thực nghiệp, dạy tốt, học tốt, quản lý tốt; có cơ cấu và phương thức giáo dục

---

<sup>42</sup> Điều 61 Hiến pháp năm 2013; Điều 4 Luật Giáo dục năm 2019

hợp lý, gắn với xây dựng xã hội học tập; bảo đảm các điều kiện nâng cao chất lượng; chuẩn hóa, hiện đại hóa, dân chủ hóa, xã hội hóa và hội nhập quốc tế hệ thống giáo dục và đào tạo; giữ vững định hướng xã hội chủ nghĩa và bản sắc dân tộc. Phấn đấu đến năm 2030, nền giáo dục Việt Nam đạt trình độ tiên tiến trong khu vực như Nghị quyết số 29-NQ/TW đã đề ra.

## **2. Chính sách tuyển dụng và sử dụng nhà giáo tại các cơ sở đại học công lập**

Thực tiễn thực hiện chính sách tuyển dụng và sử dụng nhà giáo tại các cơ sở giáo dục đại học công lập hiện nay đang ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng giáo dục và phát triển đội ngũ nhà giáo. Những chính sách này không chỉ bao gồm quá trình tuyển dụng mà còn là các chính sách sử dụng, phát triển, và giữ chân nhà giáo, hạn chế tối đa việc bỏ việc của các giáo viên như trong thời gian vừa qua, cụ thể một số khía cạnh chính trong việc thực hiện chính sách này như sau:

### **2.1. Quy trình tuyển dụng nhà giáo**

Quy trình tuyển dụng tại các cơ sở giáo dục đại học công lập thường tuân theo các quy định của Nhà nước về danh mục vị trí việc làm, tiêu chuẩn của từng vị trí, tiêu chuẩn chức danh giảng viên<sup>43</sup>, bao gồm trình độ học vấn, kinh nghiệm chuyên môn và các kỹ năng giảng dạy. Trong lĩnh vực giáo dục đại học, các cơ sở giáo dục đại học công lập bao gồm các đại học, trường đại học, học viện là các đơn vị sự nghiệp công lập vừa chịu sự điều chỉnh của *Luật Viên chức*, vừa chịu sự điều chỉnh của *Luật Giáo dục đại học*. Hiện nay, tại các cơ sở giáo dục đại học công lập đang thực hiện quy trình tuyển dụng nhà giáo như sau:

*Một là*, quy định về tuyển dụng nhà giáo có liên quan đến vai trò của Hội đồng trường của các trường đại học công lập. Tại Điều 16 *Luật sửa đổi, bổ sung Luật Giáo dục đại học* năm 2018 quy định: các trường đại học, cao đẳng đều phải thành lập Hội đồng nhà trường. Như vậy, Hội đồng trường là tổ chức quản trị, thực hiện quyền đại diện của chủ sở hữu và các bên liên quan. Hội đồng trường có quyền hạn như ban hành danh mục vị trí việc làm, tiêu chuẩn và điều kiện làm việc của từng vị trí; quy định về tuyển dụng, sử dụng, quản lý cán bộ, giảng viên, viên chức và người lao động phù hợp với quy định của pháp luật. Do đó, đối với các trường đại học khi tổ chức tuyển dụng nhà giáo, việc ban hành thông báo tuyển dụng phải dựa trên cơ sở danh mục vị trí việc làm, tiêu chuẩn

---

<sup>43</sup> Khoản 2 Điều 3 Thông tư số 04/2024/TT-BGDĐT ngày 29/3/2024 của Bộ Giáo dục và Đào tạo hướng dẫn về vị trí việc làm lãnh đạo, quản lý và vị trí việc làm chức danh nghề nghiệp chuyên ngành giáo dục và đào tạo trong các cơ sở giáo dục đại học và các trường cao đẳng sự phạm công lập

của từng vị trí đã do Hội đồng trường thông qua, đồng thời thực hiện tuyển dụng theo các quy định mà Hội đồng trường đã quy định.

*Hai là, cơ chế giúp các trường đại học, học viện chủ động tuyển dụng những người có trình độ cao và tài năng vào làm việc.* Hiện nay, *Luật Giáo dục đại học* quy định chức danh của giảng viên bao gồm trợ giảng, giảng viên, giảng viên chính, giảng viên cao cấp, tiến sĩ, phó giáo sư, giáo sư, do đó, khi quy định về tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp cần phải bao quát các trường hợp đặc thù như trong lĩnh vực giáo dục đại học. Bên cạnh đó, việc tuyển dụng giảng viên hiện nay thường yêu cầu phải có chứng chỉ ngoại ngữ, tin học khi nộp hồ sơ ứng tuyển. Vì vậy, việc tuyển chọn những giảng viên để giảng dạy tại các trường đại học, học viện thường phải đáp ứng các điều kiện cần và đủ theo yêu cầu tiêu chuẩn của từng vị trí sẽ nâng cao chất lượng giảng dạy và tuyển dụng được những người có trình độ cao và năng lực. Ngoài ra, đối với các trường đại học, việc tuyển dụng được những giảng viên có trình độ cao, được đào tạo tại các trường danh tiếng, có bài báo nghiên cứu khoa học đặc trên các tạp chí uy tín sẽ có tác động tích cực, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên, nâng tầm các trường đại học theo hướng hội nhập quốc tế. Việc tuyển dụng nhà giáo cho phép các trường đại học, học viện có thể tổ chức sát hạch tiếp nhận ngay không qua thông báo tuyển dụng đối với các ứng viên là người đã tốt nghiệp trình độ tiến sĩ trong và ngoài nước<sup>44</sup> hoặc thạc sĩ tại nước ngoài, có bài báo nghiên cứu khoa học đăng trên Tạp chí khoa học thuộc danh mục ISI hoặc scopus hoặc có đề tài, đề án nghiên cứu đã được áp dụng thực tiễn có hiệu quả mang lại lợi ích cho xã hội, cộng đồng có nguyện vọng làm việc, giảng dạy tại trường đại học phù hợp với vị trí việc làm cần tuyển dụng và trong chỉ tiêu đã được duyệt. Điều này sẽ giúp tăng tính tự chủ, tự chịu trách nhiệm cho các trường đại học, học viện, rút ngắn thời gian tiếp nhận nhằm thu hút nhân tài phù hợp với vị trí việc làm của đơn vị, góp phần thực hiện chính sách thu hút đội ngũ có trình độ cao về công tác tại các trường đại học theo chính sách thu hút nhân tài của Chính phủ.

Đối với các đơn vị sự nghiệp công lập tự chủ hoàn toàn nói chung và các trường đại học công lập tự chủ hoàn toàn nói riêng, việc giao quyền hạn trong tuyển dụng nhà giáo đã được thực hiện nhưng phải được cơ quan có thẩm quyền phê duyệt theo Đề án

---

<sup>44</sup> Mục 3 Khoản 29 Điều 1 Luật Sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học năm 2018 sửa đổi, bổ sung Điều 54 Luật Giáo dục đại học năm 2012

vị trí việc làm, tuy nhiên vẫn còn tồn tại việc tuyển dụng vẫn chưa đảm bảo theo quy định, một số ứng viên vẫn còn chưa đảm bảo về mặt chất lượng như mong muốn.

*Thứ ba*, thủ tục hành chính trong các quy định, đồng thời phát huy tính tự chủ cho các đơn vị trong tuyển dụng nhà giáo.

Các nội dung quy định về tuyển dụng có rất nhiều chi tiết hoá về quy trình, thủ tục trong tuyển dụng. Theo đó, đối với các đơn vị sự nghiệp công lập được giao quyền tự chủ tự xây dựng những quy trình, thủ tục chi tiết trong tuyển dụng nhà giáo. Như thế sẽ tạo điều kiện cho các đơn vị được giao quyền tự chủ phát huy được tối đa khả năng của mình, tạo điều kiện cho đơn vị cạnh tranh nguồn nhân lực chất lượng cao để phát triển đơn vị.

Trong công tác tuyển dụng hiện nay giữa các trường đại học, việc cạnh tranh tuyển dụng nhà giáo đang diễn ra do sự giới hạn về số lượng chỉ tiêu biên chế, quá trình tuyển dụng giảng viên tại các cơ sở công lập thường cạnh tranh rất cao, do đó, đòi hỏi ứng viên phải có trình độ cao, tinh thần trách nhiệm với công việc và có tiềm năng phát triển nghề nghiệp.

## **2.2. Chính sách sử dụng nhà giáo**

### **Về chế độ đãi ngộ**

**Thứ nhất**, cử đi học nâng cao trình độ, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ theo quy định của Chính phủ đối với những ứng viên có trình độ đáp ứng với vị trí việc làm.

**Thứ hai**, tiền lương của nhà giáo<sup>45</sup> được xếp lương phù hợp với vị trí việc làm và lao động nghề nghiệp; ưu tiên hưởng phụ cấp đặc thù nghề theo quy định của Chính phủ. Chính sách ưu đãi về tiền lương của nhà giáo được hiểu là nhà nước dành những điều kiện, quyền lợi đặc biệt, sự ưu tiên hơn so với những đối tượng khác cho nhà giáo. Quy định này nhằm thúc đẩy việc giáo dục ở những cơ sở giáo dục mang tính chất đặc biệt, cải thiện chất lượng giáo dục, thu hút việc giảng dạy cho các đối tượng người học trong tại các cơ sở này của nhà giáo.

**Thứ ba**, Nhà nước có chính sách khuyến khích nhà giáo đến công tác tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn; tạo điều

---

<sup>45</sup> Nghị định 73/2024/NĐ-CP của Chính phủ ngày 30/6/2024 của Chính phủ Quy định mức lương cơ sở và chế độ tiền thưởng đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang.



kiện thuận lợi cho nhà giáo được biệt phái đến làm việc tại cơ sở giáo dục nghề nghiệp ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội khó khăn và đặc biệt khó khăn<sup>46</sup>.

*Thứ tư*, Nhà giáo có đủ tiêu chuẩn theo quy định của pháp luật thì được Nhà nước phong tặng danh hiệu Nhà giáo nhân dân, Nhà giáo ưu tú.

*Thứ năm*, Nhà giáo, nhà khoa học là người Việt Nam định cư ở nước ngoài, người nước ngoài có nhiều đóng góp cho sự nghiệp giáo dục và khoa học của Việt Nam được cơ sở giáo dục đại học phong tặng danh hiệu Tiến sĩ danh dự<sup>47</sup>; Nhà hoạt động chính trị, xã hội có uy tín quốc tế, nhà giáo, nhà khoa học là người Việt Nam định cư ở nước ngoài, người nước ngoài có nhiều đóng góp cho sự nghiệp giáo dục và khoa học của Việt Nam, có bằng tiến sĩ, được cơ sở giáo dục đại học phong tặng danh hiệu Giáo sư danh dự<sup>48</sup>.

**Về phát triển nghề nghiệp:** Các chính sách đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn và nâng cao năng lực giảng dạy đóng vai trò quan trọng trong việc sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực. Để nhà giáo có cơ hội phát triển chuyên môn, nghiệp vụ của mình, một môi trường lành mạnh, điều kiện và các tiêu chuẩn theo quy định để mỗi nhà giáo có định hướng, cơ hội phát triển nghề nghiệp của mình, cụ thể là:

- Phát triển chuyên môn bản thân. Bản thân nhà giáo cần chủ động nghiên cứu, cập nhật kịp thời yêu cầu đổi mới về kiến thức chuyên môn; vận dụng sáng tạo, phù hợp các hình thức, phương pháp và lựa chọn nội dung học tập, bồi dưỡng, nâng cao năng lực chuyên môn của bản thân; hướng dẫn, hỗ trợ đồng nghiệp và chia sẻ kinh nghiệm về phát triển chuyên môn của bản thân nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục. Xây dựng kế hoạch dạy học và giáo dục theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực của sinh viên. Chủ động điều chỉnh kế hoạch dạy học và giáo dục phù hợp với điều kiện thực tế của nhà trường và địa phương; hướng dẫn, hỗ trợ đồng nghiệp trong việc xây dựng kế hoạch dạy học và giáo dục.

- Sử dụng phương pháp dạy học và giáo dục theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực của sinh viên. Áp dụng được các phương pháp dạy học và giáo dục phát triển phẩm chất, năng lực cho sinh viên; chủ động cập nhật, vận dụng linh hoạt và hiệu quả các phương pháp dạy học và giáo dục đáp ứng yêu cầu đổi mới, phù hợp với điều kiện

---

<sup>46</sup> Điều 58 Luật Giáo dục năm 2014.

<sup>47</sup> Điều 79 Luật Giáo dục năm 2019

<sup>48</sup> Điều 5 [Nghị định 84/2020/NĐ-CP](#) ngày 17/7/2020 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Luật Giáo dục

thực tế; hướng dẫn, hỗ trợ đồng nghiệp về kiến thức, kỹ năng và kinh nghiệm vận dụng những phương pháp dạy học và giáo dục theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực của sinh viên. Kiểm tra, đánh giá theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực sinh viên. Sử dụng các phương pháp kiểm tra đánh giá kết quả học tập và sự tiến bộ của sinh viên; chủ động cập nhật, vận dụng sáng tạo các hình thức, phương pháp, công cụ kiểm tra đánh giá theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực sinh viên; hướng dẫn, hỗ trợ đồng nghiệp kinh nghiệm triển khai hiệu quả việc kiểm tra đánh giá kết quả học tập và sự tiến bộ của học sinh. Tư vấn và hỗ trợ học sinh, sinh viên, hiểu các đối tượng sinh viên và nắm vững quy định về công tác tư vấn và hỗ trợ sinh viên; thực hiện lồng ghép hoạt động tư vấn, hỗ trợ học sinh trong hoạt động dạy học và giáo dục; thực hiện hiệu quả các biện pháp tư vấn và hỗ trợ phù hợp với từng đối tượng học sinh trong hoạt động dạy học và giáo dục; hướng dẫn, hỗ trợ đồng nghiệp kinh nghiệm triển khai hiệu quả hoạt động tư vấn và hỗ trợ học sinh trong hoạt động dạy học và giáo dục.

### **3. Một số khó khăn, vướng mắc trong thực hiện chính sách tuyển dụng và sử dụng nhà giáo tại các cơ sở giáo dục đại học công lập**

#### ***3.1. Về thẩm quyền tuyển dụng***

Hiện nay, các đơn vị sự nghiệp công lập (chủ yếu là các trường Đại học) kể cả đã được giao quyền tự chủ hay chưa giao quyền tự chủ thì phần lớn đều nằm dưới sự quản lý của cơ quan cấp trên có thẩm quyền quản lý đơn vị sự nghiệp công lập. Trên thực tế, một số đơn vị sự nghiệp công lập được toàn quyền tuyển dụng viên chức nhưng cũng có một số đơn vị sự nghiệp công lập muốn tuyển dụng viên chức thì phải có sự đồng ý của cơ quan quản lý cấp trên. Do đó, có một số trường hợp do cơ quan quản lý cấp trên tuyển dụng và giao về cho các đơn vị sự nghiệp công lập sử dụng. Về mặt tích cực, việc cơ quan có thẩm quyền quản lý đơn vị sự nghiệp công lập thực hiện việc tuyển dụng sẽ tránh được sự tùy tiện trong tuyển dụng cũng như bảo đảm cho ngân sách nhà nước được sử dụng một cách hợp lý, hiệu quả. Tuy nhiên, về mặt hạn chế, việc tuyển dụng này còn tồn tại một số hạn chế, bất cập. Trong một số trường hợp, người có thẩm quyền tuyển dụng không phải là chuyên gia, người có chuyên môn trong lĩnh vực cần tuyển, điều này có thể dẫn đến hạn chế trong việc đánh giá chính xác được năng lực, khả năng thực sự của người dự tuyển. Khi đó, việc tuyển dụng sẽ không đạt được kết quả như mong muốn, không lựa chọn được người xứng đáng và phù hợp nhất với yêu

cầu của vị trí việc làm. Các đơn vị sự nghiệp công lập sẽ rơi vào trạng thái bị động khi phải tiếp nhận những viên chức do cơ quan chủ quản quyết định tuyển dụng.

### ***3.2. Về bố trí, điều động***

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 hiện nay đang gặp nhiều ý kiến trái chiều vì đang đụng chạm đến quyền lợi của hàng triệu nhà giáo vì đối với giáo viên hiện nay, đa phần được biên chế hoặc đã ký hợp đồng không xác định thời hạn. Điều này cũng đồng nghĩa là khi đã là biên chế hay hợp đồng không thời hạn sẽ là "viên chức suốt đời". Một khi đã là "viên chức suốt đời" thì chỉ trừ những người muốn xin ra khỏi ngành hoặc bị kỷ luật bằng hình thức buộc thôi việc mới phải nghỉ ngang mà thôi. Cái lợi của viên chức suốt đời là đa phần nhà giáo được yên tâm công tác, ít phải suy nghĩ về chuyện mất việc giữa chừng để tập trung vào chuyên môn giảng dạy của mình. Sức ỳ của giáo viên càng về già càng lớn hơn bởi họ luôn mặc định mình đã là viên chức được biên chế hoặc đã ký hợp đồng không xác định thời hạn thì đương nhiên không có ai đuổi được mình. Nhiều giáo viên đã mất ngay động lực phấn đấu sau khi hoàn thành thủ tục thủ việc của mình. Cuối năm gần như ai cũng hoàn thành tốt nhiệm vụ, ai cũng có danh hiệu lao động tiên tiến thì cần gì phấn đấu. Chính cách đánh giá hàng năm, chính cách suy nghĩ tiêu cực của một bộ phận giáo viên đã dẫn đến sự ị ạch của ngành giáo dục bởi nhiều người không có động lực phấn đấu. Đồng thời, chính vì là viên chức suốt đời nên dẫn đến tiêu cực trong tuyển dụng, chuyển giáo viên và chính vì cơ chế xin- cho nên dẫn đến tình trạng thiếu- thừa cục bộ về nhân sự ở nhiều trường học.

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".

### ***3.3. Thực tiễn triển khai tuyển dụng theo pháp luật***

Quy trình tuyển dụng công khai, minh bạch: Pháp luật yêu cầu việc tuyển dụng phải đảm bảo tính minh bạch và công bằng, thông qua các hình thức thi tuyển hoặc xét

tuyển. Tuy nhiên, trên thực tế, một số cơ sở giáo dục đại học gặp phải những bất cập về thủ tục hành chính rườm rà, gây ra sự chậm trễ trong việc tuyển dụng, dẫn đến thiếu hụt đội ngũ giảng viên, đặc biệt ở các ngành học mới hoặc có yêu cầu chuyên môn cao. Quy trình thi tuyển nhà giáo được thực hiện công khai theo các quy định của pháp luật, nhưng trong thực tiễn, có trường hợp việc xét tuyển có thể còn bị ảnh hưởng bởi các yếu tố như sự ưu ái đối với ứng viên nội bộ, thiếu sự cạnh tranh thực sự giữa các ứng viên, hoặc những bất cập trong công tác tổ chức thi.

### ***3.4. Chính sách sử dụng nhà giáo***

Về hợp đồng làm việc: Theo Luật Viên chức, giảng viên tại các cơ sở giáo dục công lập được tuyển dụng dưới dạng hợp đồng có thời hạn hoặc hợp đồng không xác định thời hạn, phụ thuộc vào thời gian công tác và năng lực của viên chức. Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy, việc ký hợp đồng ngắn hạn hoặc kéo dài hợp đồng thử việc có thể gây tâm lý bất ổn và giảm động lực cống hiến của đội ngũ nhà giáo. Về quyền lợi và nghĩa vụ của giảng viên, pháp luật đảm bảo quyền lợi về lương bổng, chế độ bảo hiểm, và các quyền lợi khác cho giảng viên. Tuy nhiên, vấn đề về chế độ đãi ngộ còn nhiều bất cập, đặc biệt là sự chênh lệch về mức lương giữa các cơ sở công lập và tư nhân, khiến việc giữ chân giảng viên giỏi trở nên khó khăn.

Về cơ chế thăng tiến: Luật pháp quy định về việc xét thăng hạng chức danh nghề nghiệp giảng viên dựa trên tiêu chuẩn về trình độ và kinh nghiệm. Tuy nhiên, một số cơ sở giáo dục chưa thực hiện tốt cơ chế này, dẫn đến sự thiếu công bằng trong việc thăng tiến, gây mất động lực cho đội ngũ giảng viên.

### ***3.5. Những thách thức pháp lý trong quản lý và sử dụng nhà giáo***

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 đa phần tham gia bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp phải tự túc kinh phí (một số ít 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. Pháp luật quy định rõ ràng về chế độ bảo vệ quyền lợi cho viên chức, nhưng thực tiễn cho thấy vẫn có những bất cập trong việc triển khai.

Về khả năng tự chủ của các trường đại học: Theo Luật Giáo dục đại học sửa đổi năm 2018, các cơ sở giáo dục đại học công lập được trao quyền tự chủ về tuyển dụng và sử dụng nhân lực. Tuy nhiên, nhiều trường đại học chưa tận dụng tốt quyền tự chủ này do vướng mắc trong cơ chế pháp lý và thiếu nguồn lực tài chính.

#### **4. Một số giải pháp**

Nhằm 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, một số giải pháp được đặt ra trong thời gian tới như sau:

*Thứ nhất*, 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. 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. 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.

*Thứ hai*, 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.

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

*Thứ tư*, đối với vị trí, vai trò, quyền lợi và nghĩa vụ của nhà giáo. Ban hành quy định thống nhất về định danh, tiêu chuẩn, quy chuẩn, quyền và nghĩa vụ nhà giáo trong Luật Nhà giáo như quy định các nội dung cơ bản về tiêu chuẩn, quy chuẩn, quyền và nghĩa vụ nhà giáo, quy định về nhà giáo hiện đang được quy định tại rất nhiều luật (Luật Giáo dục đại học và Luật Giáo dục nghề nghiệp) và văn bản dưới luật, do vậy phải tiến hành rà soát lại phạm vi điều chỉnh của Luật Giáo dục đại học và Luật Giáo dục nghề nghiệp để thống nhất loại bỏ các mâu thuẫn, chồng chéo về trình độ chuẩn Nhà giáo. 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 chồng chéo, nhà giáo phải chịu cảnh “một cỗ nhiều trùng” 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. Xác định tiêu chuẩn tuyển dụng, quy trình tuyển dụng, bổ nhiệm, chế độ làm việc, điều kiện, quy trình chuyển công tác, điều kiện, quy trình đánh giá, xếp loại, thay đổi chức danh nghề nghiệp; bổ sung quy định về chuẩn trình độ, tiêu chuẩn; việc áp dụng chứng chỉ hành nghề đối với người chưa qua đào tạo sư phạm muốn trở thành nhà giáo, quy trình tuyển dụng, quy định về bổ nhiệm vào chức danh nghề nghiệp, thực hiện chế độ làm việc, quy định về đánh giá, xếp loại, quy định về điều kiện, tiêu chuẩn, quy trình chuyển công tác đối với nhà giáo. Việc xác định tiêu chuẩn, tuyển dụng, sử dụng nhà giáo sẽ đảm bảo việc tuyển dụng, sử dụng và quản lý nhà giáo phù hợp với đặc thù hoạt động nghề nghiệp của nhà giáo; tạo cơ sở cho việc quản lý nhà giáo được thống nhất trong phạm vi toàn quốc; 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.

*Thứ năm*, Đào tạo, bồi dưỡng và hợp tác quốc tế trong phát triển nhà giáo<sup>49</sup>. 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. Xác định rõ trách nhiệm của các cơ quan trong xây dựng quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng, chương trình đào tạo, bồi dưỡng; các cơ

---

<sup>49</sup> Chương VI dự thảo Luật Nhà giáo

sở đào tạo, bồi dưỡng, thúc đẩy hình thành hệ thống trường thực hành sư phạm phục vụ đào tạo, phát triển nghề nghiệp, 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. 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, các chính sách đào tạo, bồi dưỡng của nhà nước để nâng cao trình độ chính trị, chuyên môn, nghiệp vụ, các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng 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, 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, 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. Định hướng, khuyến khích, động lực để nhà giáo được phát triển chuyên môn, nghề nghiệp, tự do nghiên cứu và trao đổi học thuật, tạo cơ sở cho sự phát triển của các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo, giúp nâng cao chất lượng đội ngũ, 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.

*Thứ sáu, Chế độ, chính sách đối với nhà giáo*<sup>50</sup>. Quy định đồng bộ, thống nhất các vấn đề về đãi ngộ, tôn vinh nhà giáo tại Luật Nhà giáo. Xác định các vấn đề cơ bản về chính sách tiền lương, phụ cấp, trợ cấp của nhà giáo, 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, chính sách hỗ trợ về nhà ở, nhà công vụ, cụ thể hóa các tiêu chí thi đua, khen thưởng, 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

---

<sup>50</sup> Điều 77 Luật Giáo dục 2019

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

*Thứ bảy,* Quản lý nhà nước về nhà giáo. 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, trách nhiệm của các Bộ, ngành, địa phương trong quản lý, phát triển đội ngũ nhà giáo, vai trò của các tổ chức hiệp hội nhà giáo. 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, về vai trò và hoạt động của các tổ chức hiệp hội nhà giáo, 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.

## **5. Kết luận**

Tóm lại, việc đổi mới tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức đã 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. Khắc phục những quy định về các chính sách chung của viên chức đối với nhà giáo ở khu vực công 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. Việc tháo gỡ những bất cập, hạn chế trong quy định pháp luật hiện hành về nhà giáo và 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. Giải quyết tốt vấn đề về những vướng mắc, bất cập hiện nay của nhà giáo sẽ giúp các đơn vị sự nghiệp công lập bảo đảm tính tự chủ, vận hành hiệu quả, đồng thời vẫn bảo đảm thống nhất trong quản lý nhà nước đối với vấn đề tuyển dụng, sử dụng và quản lý nhà giáo.

## **DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO**

1. Hiến pháp năm 2013.
2. Luật Giáo dục 2019.
3. *Luật Giáo dục đại học sửa đổi* 2018.
4. Luật Giáo dục nghề nghiệp số 74/2014/QH13.
5. Nghị định số 111/2022/NĐ-CP ngày 30/12/2022 của Chính phủ Về hợp đồng đối với một số loại công việc trong cơ quan hành chính và đơn vị sự nghiệp công lập.
6. Nghị định 73/2024/NĐ-CP của Chính phủ ngày 30/6/2024 của Chính phủ Quy định mức lương cơ sở và chế độ tiền thưởng đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang.
7. [Nghị định 84/2020/NĐ-CP](#) ngày 17/7/2020 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Luật Giáo dục.
8. Thông tư số 04/2024/TT-BGDĐT ngày 29/3/2024 của Bộ Giáo dục và Đào tạo hướng dẫn về vị trí việc làm lãnh đạo, quản lý và vị trí việc làm chức danh nghề nghiệp chuyên ngành giáo dục và đào tạo trong các cơ sở giáo dục đại học và các trường cao đẳng sư phạm công lập.

9. Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04 tháng 11 năm 2013 Hội nghị lần thứ tám 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.

10. Nghị quyết số 45-NQ/TW ngày 24-11-2023 Hội nghị lần thứ tám Ban Chấp hành Trung ương khóa XIII “Về tiếp tục xây dựng và phát huy vai trò của đội ngũ trí thức đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước nhanh và bền vững trong giai đoạn mới”.

11. Chỉ thị số 24/CT-TTg ngày 28/05/2020 về đẩy mạnh phát triển nhân lực có kỹ năng nghề, góp phần nâng cao năng suất lao động và tăng năng lực cạnh tranh quốc gia trong tình hình mới.

12. Đào Ngọc Dung, “Đổi mới và nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp đáp ứng yêu cầu phát triển và hội nhập của đất nước.

13. Hà Cường: Ngân sách chi cho giáo dục đại học chỉ chiếm 0,27% GDP, nâng chất lượng thế nào, <https://vtc.vn/>.

14. <https://giaoduc.net.vn/du-thao-luat-nha-giao-bo-sung-quy-dinh-ve-tien-luong-phu-cap-doi-voi-thay-co-post230536.gd>

## QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ NHÀ GIÁO Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

TS. Nguyễn Thị Kim Thoa

*Nguyên Vụ trưởng, Vụ Pháp luật Hình sự - Hành chính, Bộ Tư pháp*

**Tóm tắt:** Nhà giáo giữ vai trò quan trọng trong việc nâng cao chất lượng giáo dục và, qua đó, góp phần vào sự phát triển của quốc gia. Tuy nhiên, quản lý nhà nước đối với nhà giáo tại Việt Nam còn tồn tại nhiều vấn đề, bao gồm sự thiếu nhất quán trong quy định pháp luật, đặc biệt giữa khu vực công lập và ngoài công lập, cùng với những hạn chế trong quy trình tuyển dụng và đánh giá. Bài viết đầu tiên xem xét nền tảng pháp lý được quy định trong Hiến pháp 2013 và các luật quan trọng như Luật Giáo dục, Luật Viên chức, và các nghị định liên quan điều chỉnh việc tuyển dụng, bổ nhiệm, và phát triển chuyên môn cho nhà giáo. Sau đó, bài viết phân tích các thách thức chủ yếu của hệ thống hiện nay, bao gồm sự không tương thích giữa quy trình tuyển dụng và nhu cầu thực tế của công việc giảng dạy, cũng như việc thiếu phân quyền trong quản lý nhà giáo. Để khắc phục các vấn đề này, bài viết đề xuất các cải cách, bao gồm phân quyền rõ ràng trách nhiệm giữa các cơ quan quản lý, điều chỉnh tiêu chí tuyển dụng để ưu tiên các kỹ năng sư phạm, và thiết lập tiêu chuẩn đào tạo chung cho tất cả nhà giáo. Những biện pháp này nhằm nâng cao chất lượng và sự công bằng trong giáo dục, qua đó, hỗ trợ sự phát triển bền vững của quốc gia. Kết quả nghiên cứu nhấn mạnh nhu cầu xây dựng một khung pháp lý linh hoạt và nhất quán hơn, phản ánh sự thay đổi và nhu cầu của ngành giáo dục Việt Nam.

**Từ khóa:** nhà giáo; quản lý nhà giáo; cơ sở giáo dục; tuyển dụng

### Mở đầu

Giáo dục là nền tảng của sự phát triển bền vững, đóng vai trò quan trọng trong việc xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao, từ đó thúc đẩy sự tiến bộ kinh tế, xã hội và văn hóa của mỗi quốc gia. Trong lĩnh vực giáo dục, nhà giáo giữ vị trí trung tâm, đóng góp trực tiếp vào quá trình đào tạo và phát triển con người. Vai trò của nhà giáo không chỉ là người truyền đạt kiến thức mà còn là người truyền cảm hứng, hướng dẫn học sinh và sinh viên, và tạo ra những ảnh hưởng tích cực lên tương lai của họ.

Việc quản lý nhà nước về nhà giáo, do đó, không chỉ liên quan đến điều hành và tổ chức đội ngũ nhà giáo mà còn gắn liền với sự phát triển toàn diện của hệ thống giáo dục quốc gia. Trước những yêu cầu ngày càng cao của xã hội đối với chất lượng giáo dục, vai trò của quản lý nhà nước đối với nhà giáo ngày càng trở nên quan trọng. Cụ thể,

quản lý nhà nước cần đảm bảo rằng đội ngũ nhà giáo có đầy đủ năng lực chuyên môn và đạo đức nghề nghiệp, đáp ứng yêu cầu của thời đại mới, đồng thời đảm bảo tính công bằng và thống nhất trong hệ thống giáo dục.

Tại Việt Nam, việc quản lý nhà nước đối với nhà giáo được quy định thông qua một loạt các văn bản pháp luật như Hiến pháp, Luật Giáo dục, Luật Viên chức, cùng các nghị định và thông tư hướng dẫn cụ thể. Dù đã có nhiều tiến bộ trong việc xây dựng khung pháp lý cho quản lý nhà giáo, thực trạng hiện nay vẫn còn tồn tại nhiều thách thức. Đó là sự thiếu đồng bộ trong hệ thống pháp luật, chưa hợp lý về hình thức và nội dung thi tuyển viên chức nhà giáo, và đặc biệt là khó khăn trong việc quản lý đội ngũ nhà giáo tại các cơ sở giáo dục ngoài công lập.

Mục tiêu của bài viết này là phân tích khung pháp lý hiện hành về quản lý nhà nước đối với nhà giáo tại Việt Nam, đánh giá những điểm còn hạn chế trong thực tiễn áp dụng, và đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước đối với đội ngũ nhà giáo trong tương lai. Thông qua việc nghiên cứu và phân tích, bài viết cũng hy vọng sẽ đóng góp vào việc xây dựng một hệ thống giáo dục Việt Nam ngày càng vững mạnh và hiệu quả hơn.

## **1. Khung pháp lý về quản lý nhà nước đối với nhà giáo tại Việt Nam**

### ***1.1. Cơ sở Hiến pháp***

Hiến pháp năm 2013 của Việt Nam là nền tảng pháp lý tối cao, khẳng định rằng tất cả các hoạt động của nhà nước, bao gồm quản lý giáo dục và nhà giáo, đều phải tuân thủ Hiến pháp và pháp luật<sup>51</sup>. Điều 2 của Hiến pháp quy định rằng: “Nhà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam là Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa của Nhân dân, do Nhân dân, vì Nhân dân”. Điều này nhấn mạnh rằng mọi hoạt động của nhà nước đều phải đặt lợi ích của người dân lên hàng đầu, bao gồm cả giáo dục và quản lý đội ngũ nhà giáo. Chính vì vậy, việc quản lý nhà giáo phải đảm bảo tính pháp quyền, minh bạch, và công bằng.

Hiến pháp cũng đặt ra nguyên tắc phát triển giáo dục là quốc sách hàng đầu nhằm nâng cao dân trí, phát triển nguồn nhân lực và bồi dưỡng nhân tài<sup>52</sup>. Việc xây dựng một đội ngũ nhà giáo có chất lượng là điều kiện tiên quyết để đảm bảo rằng nền giáo dục có thể đạt được những mục tiêu này. Điều này không chỉ có ý nghĩa ở cấp độ quốc gia mà

---

<sup>51</sup> Điều 8 Hiến pháp năm 2013

<sup>52</sup> Điều 61 Hiến pháp năm 2013

còn là nền tảng để Việt Nam có thể hội nhập sâu rộng vào cộng đồng quốc tế trong bối cảnh toàn cầu hóa.

## ***1.2. Các văn bản quy phạm pháp luật khác***

### ***Thứ nhất, Luật Giáo dục 2019***

Luật Giáo dục là nền tảng pháp lý căn bản điều chỉnh toàn bộ hệ thống giáo dục, từ mầm non đến đại học, và quy định về đội ngũ nhà giáo trong các cấp học. Điều 5 và Điều 6 của Luật Giáo dục nêu rõ hệ thống giáo dục quốc dân bao gồm giáo dục mầm non, giáo dục phổ thông, giáo dục nghề nghiệp và giáo dục đại học, nhà trường trong hệ thống giáo dục quốc dân bao gồm trường công lập và trường dân lập. Theo quy định này, nhà giáo làm nhiệm vụ giảng dạy, giáo dục trong cơ sở giáo dục mầm non, giáo dục phổ thông, cơ sở giáo dục khác, giảng dạy trình độ sơ cấp, trung cấp gọi là **giáo viên**; còn nhà giáo giảng dạy từ trình độ cao đẳng trở lên gọi là **giảng viên**.

### ***Thứ hai, Luật Viên chức năm 2010***

Luật Viên chức năm 2010 là một trong những văn bản pháp luật quan trọng trong quản lý nhà giáo tại Việt Nam. Luật này quy định về viên chức; quyền, nghĩa vụ của viên chức; tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức trong đơn vị sự nghiệp công lập<sup>53</sup>. Theo Luật này, giáo viên/ giảng viên (gọi chung là giáo viên) là viên chức làm việc trong cơ sở giáo dục công lập. Như vậy, trong các cơ sở giáo dục công lập, giáo viên là viên chức và thuộc phạm vi điều chỉnh của Luật Viên chức.

### ***Thứ ba, Luật Giáo dục đại học 2012 (sửa đổi 2018) và Luật Giáo dục nghề nghiệp 2014***

Ngoài Luật Giáo dục, Luật Giáo dục Đại học và Luật Giáo dục Nghề nghiệp cũng đặt ra các yêu cầu và tiêu chuẩn đối với nhà giáo ở các bậc học cao hơn và trong giáo dục nghề nghiệp. Những luật này điều chỉnh các hoạt động tuyển dụng, bổ nhiệm, và phát triển chuyên môn của giảng viên trong các trường đại học và các cơ sở giáo dục nghề nghiệp. Đặc biệt, Luật Giáo dục Đại học quy định rõ ràng về quyền tự chủ của các trường đại học trong việc tuyển dụng và bổ nhiệm giảng viên, đồng thời khuyến khích các trường đại học nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên thông qua các chương trình đào tạo và bồi dưỡng chuyên môn.

### ***Thứ tư, Nghị định 115/2020/NĐ-CP***

---

<sup>53</sup> Điều 1 Luật Viên chức 2010

Nghị định 115/2020/NĐ-CP quy định chi tiết về việc tuyển dụng, sử dụng, và quản lý viên chức, trong đó bao gồm cả nhà giáo. Theo quy định của Nghị định này, việc tuyển dụng viên chức nhà giáo bao gồm hai vòng thi: thi kiểm tra kiến thức chung và thi môn nghiệp vụ chuyên ngành<sup>54</sup>.

Ngoài ra, Nghị định 115/2020/NĐ-CP cũng đưa ra các quy định về việc đánh giá, bổ nhiệm, và thay đổi vị trí công tác của viên chức nhà giáo. Điều này bao gồm các quy định về các tiêu chuẩn và điều kiện để nhà giáo có thể được thăng tiến hoặc chuyển đổi sang các vị trí khác trong hệ thống giáo dục. Các quy định này đóng vai trò quan trọng trong việc đảm bảo rằng việc bổ nhiệm và thăng tiến trong hệ thống giáo dục được thực hiện một cách công bằng và minh bạch.

## **2. Đánh giá thực trạng quản lý nhà giáo tại Việt Nam**

### ***2.1. Tính chất đặc thù của nhà giáo và sự thiếu đồng bộ trong quy định pháp luật***

Một trong những vấn đề lớn trong quản lý nhà nước đối với nhà giáo tại Việt Nam là sự thiếu đồng bộ trong các quy định pháp luật, đặc biệt là giữa khu vực công lập và ngoài công lập. Theo thống kê, có khoảng 10% nhà giáo làm việc tại các cơ sở giáo dục ngoài công lập trong tổng số 1,6 triệu nhà giáo. Trong khi nhà giáo công lập chịu sự điều chỉnh của Luật Viên chức, nhà giáo ngoài công lập chủ yếu được quản lý theo Bộ luật Lao động. Điều này dẫn đến sự không thống nhất trong tiêu chuẩn tuyển dụng, sử dụng và quản lý nhà giáo, tạo ra một hệ thống phân tầng và bất công trong việc phát triển đội ngũ giáo dục quốc gia.

Sự thiếu đồng bộ này còn làm phức tạp hóa quá trình đánh giá và tuyển dụng nhà giáo, khi mà các tiêu chuẩn và quy trình tuyển dụng không đồng nhất giữa các cơ sở công lập và ngoài công lập. Điều này cũng gây khó khăn trong việc đảm bảo chất lượng giáo dục đồng đều giữa hai khu vực. Các nhà giáo tại các cơ sở giáo dục ngoài công lập không được hưởng các quyền lợi và chế độ đãi ngộ như những nhà giáo tại các cơ sở giáo dục công lập, dẫn đến sự chênh lệch lớn về thu nhập và điều kiện làm việc.

### ***2.2 Hình thức và nội dung thi tuyển viên chức nhà giáo chưa hợp lý***

Quy trình thi tuyển viên chức nhà giáo hiện tại nặng về kiến thức quản lý nhà nước, trong khi các kỹ năng sư phạm và chuyên môn lại ít được đánh giá. Quy trình thi

---

<sup>54</sup> Điều 9 Nghị định 115/2020/NĐ-CP

tuyển hai vòng hiện tại không phải lúc nào cũng phản ánh đúng khả năng thực sự của ứng viên đối với công việc giảng dạy, dẫn đến việc không tuyển chọn được những người có kỹ năng cần thiết cho công việc.

Nhiều ý kiến cho rằng, thay vì tập trung vào kiến thức quản lý nhà nước, các kỳ thi tuyển viên chức nên chú trọng đến các kỹ năng sư phạm và nghiệp vụ chuyên môn cụ thể. Điều này có thể bao gồm các bài kiểm tra về năng lực giảng dạy, kỹ năng tương tác với học sinh, và khả năng ứng dụng công nghệ trong giảng dạy. Những tiêu chí này sẽ giúp đánh giá đúng năng lực thực sự của nhà giáo và đảm bảo rằng họ có thể đáp ứng được yêu cầu của công việc giảng dạy.

### ***2.3. Vấn đề phân cấp và quyền hạn trong tuyển dụng, bổ nhiệm nhà giáo***

Theo quy định hiện hành, các cơ sở giáo dục công lập không có quyền tự chủ trong việc tuyển dụng và bổ nhiệm nhà giáo mà phải tuân theo các quy trình tuyển dụng chung do các cơ quan nhà nước cấp trên quy định. Điều này dẫn đến tình trạng thiếu linh hoạt trong việc bổ sung và điều động giáo viên, đặc biệt là tại các địa phương gặp khó khăn về đội ngũ giáo viên. Việc không có quyền tự chủ đã khiến cho nhiều trường học ở các địa phương gặp khó khăn trong việc tuyển dụng giáo viên đáp ứng nhu cầu thực tế. Ví dụ, nhiều địa phương thiếu giáo viên dạy các môn như Toán, Ngoại ngữ, nhưng lại thừa giáo viên ở các môn khác. Điều này không chỉ ảnh hưởng đến chất lượng giáo dục mà còn làm gia tăng sự bất bình đẳng trong phân bổ nguồn nhân lực giáo dục.

## **3. Đề xuất giải pháp hoàn thiện quản lý nhà nước về nhà giáo**

### ***Thứ nhất, phân cấp rõ ràng trách nhiệm và quyền hạn giữa các cơ quan quản lý***

Để nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước về nhà giáo, cần phải phân cấp rõ ràng trách nhiệm và quyền hạn giữa các cơ quan quản lý nhà nước, đặc biệt là giữa Bộ Giáo dục và Đào tạo và các cơ quan địa phương. Bộ Giáo dục và Đào tạo nên giữ vai trò chủ đạo trong việc xây dựng các chiến lược, chính sách phát triển đội ngũ nhà giáo, trong khi các địa phương cần được trao quyền tự chủ nhiều hơn trong việc tuyển dụng và quản lý giáo viên theo nhu cầu thực tế.

Phân cấp trách nhiệm sẽ giúp các địa phương chủ động hơn trong việc giải quyết các vấn đề nhân sự, đồng thời giảm bớt gánh nặng cho cơ quan quản lý trung ương. Điều này cũng sẽ giúp khắc phục tình trạng thừa thiếu giáo viên cục bộ và đảm bảo sự linh hoạt trong quá trình bổ sung và điều động giáo viên khi cần thiết.

### ***Thứ hai, sửa đổi quy trình và nội dung thi tuyển viên chức nhà giáo***

Cần phải sửa đổi quy trình thi tuyển viên chức nhà giáo theo hướng tập trung vào kỹ năng nghiệp vụ chuyên môn và sư phạm, thay vì chỉ chú trọng vào kiến thức quản lý nhà nước. Các kỳ thi cần bao gồm các bài kiểm tra thực hành giảng dạy hoặc các bài kiểm tra về kỹ năng chuyên môn cụ thể của từng môn học, nhằm đảm bảo lựa chọn được những ứng viên có khả năng giảng dạy thực sự.

Ngoài ra, quy trình tuyển dụng cũng cần thay đổi để tạo điều kiện cho các cơ sở giáo dục có thể tuyển dụng giáo viên theo nhu cầu thực tế, thay vì phải chờ đến các đợt tuyển dụng tập trung. Điều này sẽ giúp khắc phục tình trạng thiếu giáo viên trong thời gian ngắn và đảm bảo rằng các trường học luôn có đủ giáo viên để đáp ứng nhu cầu giảng dạy.

### ***Thứ ba, thống nhất các tiêu chuẩn đào tạo và đánh giá nhà giáo***

Cần xây dựng một hệ thống tiêu chuẩn đào tạo và đánh giá nhà giáo nhất quán, áp dụng cho cả khu vực công lập và ngoài công lập. Hệ thống này phải đảm bảo rằng mọi giáo viên, bất kể làm việc tại cơ sở công lập hay ngoài công lập, đều phải tuân thủ những tiêu chuẩn chất lượng và đạo đức nghề nghiệp nhất định. Một hệ thống tiêu chuẩn thống nhất sẽ giúp nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo, đồng thời đảm bảo sự công bằng trong quá trình quản lý và phát triển nhà giáo. Điều này cũng sẽ giúp giảm bớt sự khác biệt giữa nhà giáo công lập và ngoài công lập, từ đó tạo ra một hệ thống giáo dục nhất quán và hiệu quả hơn.

### ***Thứ tư, phát triển hệ thống đào tạo liên tục cho nhà giáo***

Trong bối cảnh giáo dục và công nghệ đang thay đổi nhanh chóng, nhà giáo cần được trang bị đầy đủ kiến thức và kỹ năng mới để đáp ứng yêu cầu của công việc. Do đó, cần phát triển một hệ thống đào tạo liên tục, giúp nhà giáo cập nhật những phương pháp giảng dạy tiên tiến và kỹ năng sư phạm mới. Bộ Giáo dục và Đào tạo có thể hợp tác với các trường đại học và các tổ chức giáo dục để tổ chức các khóa đào tạo, hội thảo, và chương trình trao đổi nhà giáo. Việc này không chỉ giúp nâng cao năng lực giảng dạy mà còn thúc đẩy sự phát triển nghề nghiệp liên tục của đội ngũ nhà giáo.

## **Kết luận**

Quản lý nhà nước về nhà giáo là một quá trình phức tạp, đòi hỏi sự phối hợp chặt chẽ giữa các cơ quan quản lý nhà nước và các cơ sở giáo dục. Mặc dù đã có nhiều tiến bộ trong việc xây dựng khung pháp lý và thực thi các chính sách quản lý nhà giáo, vẫn còn tồn tại nhiều bất cập cần được khắc phục. Bài viết trên đã phân tích các thách thức



hiện tại trong quản lý nhà nước đối với nhà giáo, bao gồm sự thiếu đồng bộ trong quy định pháp luật, nội dung thi tuyển viên chức chưa phù hợp, và quyền hạn hạn chế của các cơ sở giáo dục trong việc tuyển dụng và bổ nhiệm giáo viên. Để giải quyết các vấn đề này, cần có sự cải cách mạnh mẽ trong hệ thống quản lý nhà nước, từ việc phân cấp trách nhiệm đến thay đổi quy trình tuyển dụng và xây dựng các chương trình đào tạo liên tục cho nhà giáo. Việc hoàn thiện công tác quản lý nhà nước về nhà giáo không chỉ giúp nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên mà còn góp phần nâng cao chất lượng giáo dục quốc gia, đáp ứng được nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội trong bối cảnh hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng. Chỉ khi có một hệ thống quản lý nhà nước hiệu quả và nhất quán, nền giáo dục Việt Nam mới có thể phát triển bền vững và đạt được các mục tiêu phát triển lâu dài.

### **DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO**

1. Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2018). *Chiến lược phát triển giáo dục Việt Nam giai đoạn 2011-2020*. Hà Nội: Bộ Giáo dục và Đào tạo.
2. Nguyễn Quốc Duy. (2021). "Phát triển đội ngũ nhà giáo trong bối cảnh đổi mới giáo dục." *Tạp chí Khoa học giáo dục* (Số 14), 20-25.
3. Nguyễn Hoàng Minh. (2022). *Quản lý giáo dục tại Việt Nam: Thách thức và cơ hội*. TP. Hồ Chí Minh: Nhà xuất bản Trẻ.
4. Nguyễn Thị Lan Hương. (2020). "Chính sách phát triển giáo dục và vai trò của nhà giáo." *Tạp chí Giáo dục và Xã hội* (Tháng 9), 15-18.
5. Tổng cục Giáo dục nghề nghiệp. (2022). *Đề án phát triển đội ngũ giáo viên trong giáo dục nghề nghiệp*. Hà Nội: Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

# CHÍNH SÁCH QUY HOẠCH VÀ ĐÀO TẠO PHÁT TRIỂN NHÀ GIÁO TẠI CÁC CƠ SỞ GIÁO DỤC ĐẠI HỌC CÔNG LẬP

*TS. Trần Thị Quyên*

*Khoa Pháp luật Hành chính – Nhà nước, Trường Đại học Luật Hà Nội*

**Tóm tắt:** Nhà giáo có thể được ví như “xương sống” của hệ thống giáo dục công lập, bởi nhà giáo là những người trực tiếp truyền đạt kiến thức, kỹ năng, thái độ sống cũng như những định hướng về phát triển mà một quốc gia kỳ vọng. Thực tiễn và bằng chứng khoa học đã đi tới một nhận thức thống nhất rằng nhà giáo là yếu tố quan trọng nhất trong việc bảo đảm và nâng cao chất lượng giáo dục. Tuy nhiên, chất lượng của nhà giáo lại phụ thuộc vào các chính sách quy hoạch và đào tạo phát triển nhà giáo. Cùng với việc đầu tư nguồn lực khổng lồ để nâng cao chất lượng giáo dục, chính sách về quy hoạch và đào tạo phát triển nhà giáo cũng được Nhà nước ta xác định là thành phần quan trọng nhất trong chính sách giáo dục nên đã đầu tư nhân lực cũng như vật lực rất lớn. Nếu giáo dục được đặt ở vị trí trung tâm trong các chiến lược phát triển kinh tế - xã hội thì các chính sách về quy hoạch và đào tạo phát triển nhà giáo là lĩnh vực ưu tiên trong các chiến lược phát triển giáo dục bởi nhiều nghiên cứu đã chỉ ra rằng giáo viên chính là yếu tố quyết định chất lượng giáo dục. Bài viết tổng quan về chính sách quy hoạch và đào tạo phát triển nhà giáo tại các cơ sở giáo dục công lập Việt Nam, kinh nghiệm của một số quốc gia trên thế giới. Từ đó đưa ra những giải pháp cụ thể để hoàn thiện chính sách, phát triển đội ngũ nhà giáo đáp ứng yêu cầu của các cơ sở giáo dục công lập nói riêng và nền giáo dục nước ta nói chung.

**Từ khoá:** Chính sách, quy hoạch, đào tạo, nhà giáo, cơ sở giáo dục công lập

Đảng ta chủ trương phải đặc biệt coi trọng và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đặc biệt là nhân lực ngành giáo dục và đào tạo. Văn kiện Đại hội XIII của Đảng khẳng định: “Cùng với đề cao vị trí, vai trò và trách nhiệm xã hội, cần đổi mới mạnh mẽ chính sách đãi ngộ, chăm lo xây dựng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục là khâu then chốt”<sup>55</sup>. Do đó, cần xây dựng chính sách phát triển đội ngũ viên chức ngành giáo dục và đào tạo, chuyển hướng chiến lược phát triển nguồn nhân lực từ chiều rộng sang chiều sâu, đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong bối cảnh mới. Xây dựng chính sách phát triển đội ngũ viên chức làm việc trong các đơn vị sự nghiệp công lập ngành giáo dục và đào tạo cần quán triệt quan điểm đặt con người vào vị trí trung tâm, coi con

<sup>55</sup> Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2021, t. I, tr. 67

người vừa là động lực, vừa là mục tiêu của sự phát triển, gắn kết tăng trưởng kinh tế gắn liền với thực hiện tiến bộ và công bằng xã hội. Xây dựng chính sách phát triển đội ngũ viên chức làm việc trong các đơn vị sự nghiệp công lập ngành giáo dục và đào tạo phải bảo đảm sự lãnh đạo của Đảng và tính hợp hiến, hợp pháp, tính thống nhất trong toàn hệ thống pháp luật. Cần thể chế hóa chủ trương, đường lối của Đảng về công tác cán bộ; quán triệt thực hiện đột phá chiến lược về phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao theo tinh thần Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng; chính sách, pháp luật của Nhà nước về cán bộ, công chức, viên chức. Xây dựng chính sách phát triển đội ngũ viên chức làm việc trong các đơn vị sự nghiệp công lập ngành giáo dục và đào tạo phải được tiến hành đồng bộ với đổi mới, kiện toàn tổ chức bộ máy và quản lý nhà nước về viên chức; với việc sửa đổi, bổ sung chức năng, nhiệm vụ của các cơ quan, tổ chức trong hệ thống chính trị nói chung, ngành giáo dục và đào tạo nói riêng; với việc hoàn thiện hệ thống chính sách, pháp luật về nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức, về đổi mới, nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập ngành giáo dục và đào tạo. Cần coi nguồn nhân lực trình độ cao là yếu tố trung tâm thúc đẩy, quyết định chất lượng hoạt động ngành giáo dục và đào tạo, là một trong những yếu tố quyết định sự thành công của sự nghiệp công nghiệp hóa - hiện đại hóa đất nước trong giai đoạn mới.<sup>56</sup>

### **1. Khái quát về chính sách quy hoạch và đào tạo phát triển đội ngũ nhà giáo tại các cơ sở giáo dục công lập**

Qua rà soát, nội dung đào tạo và bồi dưỡng nhà giáo được quy định tại mục 3 chương IV Luật Giáo dục gồm các quy định về trình độ chuẩn được đào tạo của nhà giáo, chế độ, chính sách của nhà nước và trách nhiệm của cơ sở giáo dục trong việc đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo, đồng thời cũng quy định trách nhiệm của cơ sở giáo dục thực hiện nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục.

Luật Giáo dục đại học và Luật Giáo dục nghề nghiệp cũng có quy định về đào tạo và bồi dưỡng đối với nhà giáo.

Trên tinh thần quy định của pháp luật hiện hành, chính sách đào tạo, bồi dưỡng đối với nhà giáo hiện nay đã thu được những kết quả thành công nhất định. Tuy nhiên công tác đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ nhà giáo vẫn còn những vướng mắc, bất cập như: Quy định về đào tạo cho nhà giáo chưa đầy đủ, thống nhất. Đối với nhà giáo mầm

---

<sup>56</sup> OECD (2018), *Effective Teacher Policies: Insights from PISA*, PISA, OECD Publishing.

non, phổ thông được đào tạo từ các trường sư phạm, trong khi nhà giáo tại cơ sở giáo dục đại học chỉ tốt nghiệp tại các trường chuyên ngành mà không được đào tạo sư phạm bài bản. Đối với công tác bồi dưỡng nhà giáo: Nhà giáo tại các cơ sở giáo dục công lập hiện nay vừa phải tham gia bồi dưỡng chuyên môn nghề nghiệp vừa phải tham gia bồi dưỡng nội dung bắt buộc của viên chức nói chung, nên chồng chéo, lãng phí thời gian, nguồn lực. Công tác đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn cho nhà giáo để nhà giáo thăng tiến, phát triển nghề nghiệp liên tục chưa được quan tâm. Công tác đào tạo, bồi dưỡng đối với các giáo viên lớn tuổi hiện nay chưa đạt được hiệu quả như kỳ vọng. Việc tham gia bồi dưỡng của đối tượng nhà giáo ngoài công lập ở nhiều địa phương, nhà giáo ngoài công lập bị hạn chế về quyền lợi về học tập bồi dưỡng vì các cơ quan quản lý giáo dục không cấp kinh phí, các cơ sở giáo dục ngoài công lập cũng không chi trả kinh phí cho nhà giáo tham gia học tập bồi dưỡng. Trong khi đó, Nghị quyết số 29-NQ/TW đặt ra vấn đề bảo đảm bình đẳng giữa nhà giáo công lập và nhà giáo ngoài công lập về quyền lợi học tập, bồi dưỡng và chất lượng giáo dục.

Bên cạnh đó, Luật Giáo dục, Luật Giáo dục đại học, Luật Giáo dục nghề nghiệp về cơ bản đã có quy định về chính sách đối với nhà giáo. Cụ thể:

Luật Giáo dục (Mục 4 chương IV), Luật Giáo dục đại học (Điều 56) và Luật Giáo dục nghề nghiệp (Điều 58) đã quy định các chính sách đối với nhà giáo như sau:

- Chính sách tôn vinh nghề giáo: như kỷ niệm ngày nhà giáo Việt Nam; nhà giáo được phong tặng danh hiệu nhà giáo nhân dân, nhà giáo ưu tú theo quy định; Đối với các Nhà hoạt động chính trị, xã hội có uy tín quốc tế, nhà giáo, nhà khoa học là người Việt Nam định cư ở nước ngoài, người nước ngoài có nhiều đóng góp cho sự nghiệp giáo dục và khoa học của Việt Nam được cơ sở giáo dục đại học phong tặng danh hiệu Tiến sĩ danh dự, Giáo sư danh dự.

- Chính sách về tiền lương; chính sách tuyển dụng, sử dụng, 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;

- Chính sách đối với nhà giáo công tác tại trường chuyên, trường năng khiếu, trường chuyên biệt khác; nhà giáo thực hiện giáo dục hòa nhập; nhà giáo công tác tại vùng kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn.

Các chính sách quy định tại các luật nêu trên cơ bản đã đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp của nhà giáo. Tuy nhiên, từ thực tế triển khai chính sách đãi ngộ đối với nhà

giáo đã bộc lộ một số bất cập: Thang bảng lương của nhà giáo tại cơ sở giáo dục công lập hiện nay chưa phản ánh đúng theo tinh thần của Nghị quyết Trung ương II (khóa VIII) và Nghị quyết số 29-NQ/TW. Việc áp dụng hệ thống thang bảng lương hiện hành chưa theo vị trí việc làm và tính chất mức độ phức tạp của công việc. Những giáo viên trẻ, có thời gian công tác trong 5 năm đầu có thu nhập bình quân từ lương và phụ cấp còn thấp, trong khi đó, chi phí thiết yếu cho cuộc sống phát sinh cao hơn thu nhập.

Các quy định cụ thể để quản lý, phát triển đội ngũ nhà giáo được ban hành nhiều, song chưa bảo đảm được tính đồng bộ, toàn diện, phù hợp. Các văn bản này do nhiều chủ thể ban hành vào những thời điểm khác nhau nên vẫn có tình trạng chồng chéo, khó áp dụng trong thực tiễn. Đội ngũ nhà giáo là người Việt Nam giảng dạy trong các cơ sở giáo dục công lập thì Luật Viên chức điều chỉnh, còn nhà giáo là người Việt Nam giảng dạy trong các cơ sở giáo dục ngoài công lập và nhà giáo là người nước ngoài vào Việt Nam giảng dạy thì do pháp luật về lao động điều chỉnh nên không có sự thống nhất trong quản lý, không đảm bảo sự bình đẳng trong việc thực hiện các chế độ, chính sách đối với các nhà giáo. Vấn đề mất cân đối trong cơ cấu, vấn đề thừa, thiếu cục bộ giáo viên mầm non, phổ thông tại nhiều địa phương vẫn chưa được giải quyết triệt để. Tỷ lệ giáo viên/lớp ở nhiều nơi chưa đảm bảo ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng giáo dục. Đặc biệt, thiếu một số lượng lớn giáo viên để đáp ứng yêu cầu triển khai Chương trình giáo dục phổ thông 2018.

Nhìn chung, các chế độ, chính sách đối với nhà giáo như lương, phụ cấp, chế độ đãi ngộ, chế độ thu hút, sự tôn vinh của xã hội đối với nhà giáo... chưa thực sự tương xứng với vị thế, vai trò của nhà giáo. Đời sống của nhà giáo còn khó khăn, nhà giáo chưa thể sống được bằng nghề, tiền lương của nhà giáo chưa thực sự là nguồn thu nhập chính bảo đảm đời sống cho nhà giáo, nhất là nhà giáo trẻ và giáo viên mầm non. Nhà giáo chưa nhận được sự quan tâm, bảo vệ xứng đáng từ xã hội, nên còn xảy ra nhiều sự việc đáng buồn về cách ứng xử từ xã hội, từ phụ huynh, người học đối với nhà giáo. Điều này dẫn tới tình trạng nhà giáo không an tâm công tác, một bộ phận không nhỏ nhà giáo đã bỏ việc, chuyển việc nhất là nhà giáo trẻ; đồng thời, đây cũng là nguyên nhân dẫn đến tình trạng không thu hút được người giỏi vào ngành sư phạm, nhiều địa phương, cơ sở giáo dục thiếu nguồn tuyển dụng để bổ sung số lượng nhà giáo còn thiếu, đáp ứng yêu cầu triển khai chương trình giáo dục, đào tạo...

Đứng trước những vấn đề trên, Đảng ta luôn xác định giáo dục là sự nghiệp của toàn Đảng, toàn dân. Đặc biệt, Đảng ta luôn khẳng định tầm quan trọng, vai trò quyết định của đội ngũ nhà giáo đối với nâng cao chất lượng giáo dục - *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.*

Nghị quyết Hội nghị lần thứ hai, Ban Chấp hành Trung ương Đảng khoá VIII, Kết luận số 14-KL/TW ngày 26/7/2002, Hội nghị lần thứ sáu, Ban Chấp hành Trung ương Đảng khoá IX đã chỉ rõ: “Giáo viên là nhân tố quyết định chất lượng của giáo dục và được xã hội tôn vinh”, “Sớm xây dựng chính sách sử dụng và tôn vinh các nhà giáo, cán bộ quản lý giỏi, có công lao trong sự nghiệp giáo dục, đào tạo”.

Chỉ thị số 40/2004/CT-TW ngày 15/6/2004 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 “*nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục là lực lượng nòng cốt, có vai trò quan trọng*” và đặt ra nhiệm vụ nghiên cứu, chuẩn bị để trình Quốc hội ban hành Luật Giáo viên.

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 đặt ra nhiệm vụ, giải pháp “*Sửa đổi, bổ sung pháp luật về công chức, viên chức, đội ngũ nhà giáo và pháp luật có liên quan*”.

Nghị quyết Hội nghị lần thứ tám, Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện GDĐT, 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 nhấn mạnh: “*Nâng cao nhận thức và vai trò quyết định chất lượng GDĐT của đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục*”; đồng thời, xác định một trong những nhiệm vụ, giải pháp trọng tâm để thực hiện đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục, đào tạo là “*phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý, đáp ứng yêu cầu đổi mới GDĐT*”. Nghị quyết cũng nhấn mạnh việc “*xây dựng quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục gắn với nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội, bảo đảm an ninh quốc phòng và hội nhập quốc tế. Thực hiện chuẩn hoá đội ngũ nhà giáo theo từng cấp học và trình độ đào tạo*”.

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...”*.

Ngày 12/8/2024 Bộ Chính trị ban hành Kết luận 91-KL/TW năm 2024 về tiếp tục thực hiện Nghị quyết 29-NQ/TW năm 2013 về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hoá, hiện đại hoá trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế, trong đó đề ra nhiệm vụ “Phát triển, nâng cao chất lượng, chuẩn hoá đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục các cấp; bảo đảm đủ số lượng giáo viên theo định mức quy định; nghiên cứu cơ chế, chính sách điều động, luân chuyển giáo viên giữa các địa phương để giải quyết căn bản tình trạng thừa, thiếu giáo viên cục bộ và nâng cao chất lượng giáo dục cho các vùng khó khăn. Đổi mới quản lý nhà nước đối với nhà giáo một cách đồng bộ, gắn với quản lý chuyên môn và chất lượng. Đổi mới mạnh mẽ cơ chế, chính sách phát hiện, tuyển dụng, sử dụng, bồi dưỡng, đãi ngộ và trọng dụng nhân tài làm việc trong ngành Giáo dục; thực hiện chủ trương lương của nhà giáo được ưu tiên xếp cao nhất trong hệ thống thang bậc lương hành chính sự nghiệp và có thêm phụ cấp tùy theo tính chất công việc, theo vùng. Phát huy dân chủ, tôn trọng tự do sáng tạo, chuyên môn học thuật, đề cao đạo đức, trách nhiệm của nhà giáo”.

Các quan điểm, chủ trương nêu trên của Đảng cần được thể chế hóa đầy đủ, kịp thời nhằm tạo cơ sở pháp lý vững chắc, tạo đột phá cho việc phát triển đội ngũ nhà giáo, đáp ứng yêu cầu trước mắt cũng như đáp ứng định hướng chiến lược phát triển đất nước đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045.

## **2. Kinh nghiệm một số nước về chính sách quy hoạch và đào tạo phát triển đội ngũ nhà giáo**

\* Chính sách tuyển dụng, sử dụng, chế độ làm việc của nhà giáo

- *Chính sách tuyển dụng nhà giáo:*

*Tại Hoa Kỳ*, một cá nhân muốn được tuyển dụng trở thành nhà giáo ở Hoa Kỳ thông thường đều bắt buộc phải là công dân Hoa Kỳ (hoặc song quốc tịch, trong đó có một quốc tịch là Hoa Kỳ) hoặc người nước ngoài có thị thực thường trú (thẻ xanh) nếu họ đã nộp “cam kết” trở thành công dân Hoa Kỳ. Bên cạnh đó, họ cũng phải đảm bảo các có đủ các điều kiện sau đây: (1) Bằng cử nhân, (2) Chứng nhận hoàn thành chương trình đào tạo giáo viên được Nhà nước cấp, (3) Thông qua kiểm tra lý lịch, (4)

Thông qua kỳ thi tuyển dụng giáo viên, (5) Đạt điểm cao trong bài thi chuyên môn đối với lĩnh vực giảng dạy sẽ đảm nhận. Ngoài ra, mỗi bang tại Hoa Kỳ cũng có yêu cầu riêng về chứng chỉ hành nghề. Đại đa số các bang đều yêu cầu đây là điều kiện bắt buộc nếu muốn tham dự kỳ tuyển dụng nhà giáo. Chứng chỉ hành nghề này thông thường chỉ có hiệu lực tại Bang mà giáo viên được cấp và có thời hạn từ 3-5 năm kể từ thời điểm cấp.<sup>57</sup>

Hoa Kỳ không có trường đại học sư phạm, khoa sư phạm hoặc khoa có chương trình đào tạo giáo viên đều trực thuộc một trường đại học đa ngành. Muốn trở thành giáo viên thì người học cần trải qua hai giai đoạn sau: (1) Học cử nhân tại một trường đại học nào đó: Trước khi làm giáo viên, người học bắt buộc phải có một bằng cử nhân một ngành nào đó; (2) Đào tạo giáo viên: Sau khi học và có bằng cử nhân, để được làm giáo viên, trước hết người học phải thi đỗ được vào chương trình đào tạo giáo viên qua kì thi Praxis I. Đây là kì thi kiểm tra kiến thức ba môn cơ bản của tiểu học là Đọc, Viết và Toán. Thời gian của chương trình đào tạo giáo viên tiểu học là 2 năm, bao gồm cả thời gian học trên lớp và thời gian thực tập. Sinh viên học chương trình đào tạo giáo viên có ít nhất 3 lần đi thực tập (fieldworks): (1) Lần thực tập đầu chỉ quan sát hoàn toàn, ghi chép tìm hiểu môi trường sư phạm dưới góc nhìn của giáo viên (school observation); (2) Lần thứ hai bắt đầu tham gia vào quá trình làm việc thực sự của giáo viên với các công việc liên quan đến hồ sơ học sinh và trợ giảng (getting familiar with school profiles); (3) Lần thứ ba là thực tập giảng dạy (teaching practice).

Ngoài việc lựa chọn con đường truyền thống (Traditional Route) trên, một cá nhân có thể lựa chọn con đường chuyển ngang (Alternate Route) để trở thành giáo viên ở Hoa Kỳ. Đây là con đường dành cho các cá nhân không hoặc chưa học qua chương trình đào tạo giáo viên, trước đó đang làm một nghề khác nhưng sau đó xin vào làm trong trường học. Những người này thường là người làm trong lĩnh vực tâm lý học, xã hội học, ngoại ngữ.

---

<sup>57</sup> Trần Công Phong (chủ nhiệm) (2020), “Báo cáo nghiên cứu kinh nghiệm quốc tế về luật nhà giáo và khung chính sách đối với đội ngũ nhà giáo”, Nghiên cứu cơ sở lý luận và thực tiễn cho việc đề xuất xây dựng Luật Nhà giáo, Thuộc Chương trình KH&CN cấp Quốc gia “Nghiên cứu phát triển khoa học giáo dục đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục Việt Nam”, Mã số: KHGD/16-20, Đề tài khoa học cấp Quốc gia, Bộ Giáo dục và Đào tạo, tr. 69.



*Vương quốc Anh* không có quy định cụ thể về tuyển dụng giáo viên. Điều kiện về tiêu chuẩn để được tuyển làm giáo viên cũng chính là các điều kiện áp dụng trong trường hợp được phép tuyển dụng giáo viên chưa đạt chuẩn và giáo viên đạt chuẩn cũng như quy định chuyển tiếp đối với giáo viên đạt chuẩn (đã trình bày tại mục 2.2).

Tại các tỉnh bang ở *Canada*, hội đồng trường là cơ quan có thẩm quyền tuyển dụng giáo viên. Tuy nhiên, việc tuyển dụng có thể được phân cấp cho hiệu trưởng các trường (principal) phụ trách đối với các công việc như xét hồ sơ, lựa chọn ứng viên, phỏng vấn và đề xuất ứng viên cho hội đồng trường. Trong trường hợp này, việc tuyển dụng được thực hiện dựa trên đề xuất của hiệu trưởng, nhưng hội đồng trường vẫn là cơ quan có thẩm quyền tuyển dụng giáo viên. Ở một số tỉnh bang, các công việc liên quan đến tuyển dụng thuộc trách nhiệm của chủ tịch hội đồng trường (superintendent). Giáo viên sau khi được tuyển dụng sẽ do chủ tịch hội đồng trường phân công về một trong các trường thuộc quản lý của hội đồng trường. Ở các tỉnh bang nhỏ hơn, các thành viên hội đồng trường sẽ tham gia trực tiếp vào việc phỏng vấn ứng viên và đưa ra quyết định tuyển dụng. Hội đồng trường là cơ quan có thẩm quyền cao nhất đối với việc tuyển dụng giáo viên, ngay cả trong trường hợp ủy quyền cho chủ tịch hội đồng trường.<sup>58</sup>

Về mặt pháp lý, giáo viên là người lao động thuộc quản lý của khối các trường học. Khi được tuyển dụng, giáo viên sẽ ký hợp đồng với các trường mà đại diện là hội đồng trường. Đáng chú ý, pháp luật của các tỉnh bang có quy định về các loại hợp đồng khác nhau tùy theo nhu cầu tuyển dụng của hội đồng trường. Ví dụ như ở Alberta, ngoài hợp đồng thông thường, các loại hợp đồng mà hội đồng trường có thể giao kết với giáo viên gồm: (i) Hợp đồng thử việc (Probationary contract); (ii) Hợp đồng tạm thời (Temporary contract); (iii) Hợp đồng ngắn hạn (Interim contract); và Hợp đồng bán thời gian (Part-time contract).

- Chính sách sử dụng nhà giáo:

Tại Hoa Kỳ, nhà giáo thực hiện công việc trên cơ sở bản mô tả công việc đính kèm với hợp đồng hoặc theo công bố công khai của cơ sở đào tạo về vị trí việc làm. Bên cạnh đó, các bang tại Hoa Kỳ cũng có quy định trong một số trường hợp nhất định, nhà giáo

---

<sup>58</sup> Dawn Wallin, Jon Young, Benjamin Levin (2021), *Tìm hiểu về trường học ở Canada: Giới thiệu về Quản lý Giáo dục (Ấn bản thứ 6) (Understanding Canadian Schools: An Introduction to Educational Administration 6th Edition)*, University of Saskatchewan Open Press, tr 49.

sẽ được đánh giá giảng dạy để chuyển, điều động công tác ở một vị trí khác với thỏa thuận ban đầu. *Thứ nhất*, về việc đánh giá giảng dạy. Tại California, việc đánh giá này sẽ kéo dài khoảng một tuần qua 5 bài học. Với mỗi bài học, giáo viên phải thực hiện ba nhiệm vụ: (1) Lập kế hoạch bài giảng, (2) Giảng dạy, (3) Đánh giá học sinh. *Thứ hai*, về vấn đề chuyển, điều động giáo viên công tác ở một vị trí khác. Các bang ở Hoa Kỳ đều cho phép các cơ sở giáo dục được quyền chuyển, điều động giáo viên công tác ở một vị trí khác, tuy nhiên chính sách này cũng có điểm khác biệt giữa các bang.

*Tại Vương quốc Anh*, việc sử dụng giáo viên được căn cứ vào các tiêu chí:

*Công việc dạy học*: Hoạt động dạy học của giáo viên gồm có: (a) lập kế hoạch và chuẩn bị bài giảng cho học sinh; (b) giảng dạy cho học sinh (bao gồm cả việc giảng dạy qua từ xa hoặc các kỹ thuật có sự hỗ trợ của máy tính); (c) đánh giá sự phát triển, tiến bộ và thành tích của học sinh; và (d) báo cáo về sự phát triển, tiến bộ và thành tích của học sinh.

*Quy định về đánh giá giáo viên* : Quy định đánh giá giáo viên được áp dụng cho giáo viên ở tất cả các trường công lập và là những người đã được tuyển dụng từ 01 nhiệm kỳ trở lên. Việc đánh giá giáo viên được khuyến khích áp dụng tại các cơ sở giáo dục, đào tạo khác ngoài các trường công lập mặc dù các cơ sở này không bắt buộc phải đánh giá giáo viên theo quy định.

*Quy định về chế độ tập sự*: Mọi giáo viên đạt chuẩn được tuyển dụng hoặc nhận làm giáo viên tại một trường học cần phải đã hoàn thành thời gian tập sự theo quy định, trừ một số trường hợp ngoại lệ. Thời gian tập sự khoảng 03 học kỳ (một năm học). Mỗi giáo viên chỉ cần trải qua thời gian tập sự 01 lần.

*Hành vi sai trái và kỷ luật giáo viên*: Bộ trưởng Bộ Giáo dục có thể điều tra những cáo buộc giáo viên trong những trường hợp sau: (a) có vi phạm về hành vi chuyên môn không thể chấp nhận được hoặc hành vi ảnh hưởng xấu đến nghề dạy học hoặc (b) đã bị kết án (vào bất kỳ thời điểm nào) về một tội phạm liên quan.

*Tại Canada*, giáo viên được quản lý bởi hội đồng trường. Việc sử dụng giáo viên sẽ căn cứ theo thỏa thuận giữa giáo viên và hội đồng trường khi ký hợp đồng và giáo viên cũng sẽ phải thực hiện các công việc, nhiệm vụ được quy định tại pháp luật tỉnh bang, ví dụ như tham gia các chương trình đào tạo bắt buộc, thực hiện đánh giá giảng dạy, hoặc các quy định liên quan đến luân chuyển, đình chỉ công tác.

Về việc tham gia các chương trình bắt buộc, theo Đạo luật Giáo dục Ontario, trong thời gian 24 tháng kể từ ngày đầu tiên giảng dạy tại trường, giáo viên mới (new teacher) phải tham gia chương trình hướng dẫn giáo viên mới (new teacher induction program) trong 12 tháng bao gồm các nội dung: (i) định hướng cho giáo viên mới; (ii) cố vấn cho giáo viên mới; (iii) phát triển và đào tạo chuyên môn phù hợp cho giáo viên mới; và (iv) các nội dung khác theo quy định.

Về đánh giá giảng dạy, để đảm bảo học sinh được giáo dục trong một hệ thống giáo dục hiệu quả đồng thời thúc đẩy sự phát triển về chuyên môn, giáo viên tại tỉnh bang Ontario phải thực hiện việc đánh giá giảng dạy theo quy định tại Luật Giáo dục và Quy định số 99/02 về Đánh giá giảng dạy. Trong thời gian năm năm liên tiếp, mỗi giáo viên sẽ được sắp xếp một “năm đánh giá” (evaluation year) và sẽ được đánh giá giảng dạy ít nhất một lần trong năm đó. Về việc chuyển công tác, ví dụ như ở Alberta, chủ tịch hội đồng trường có quyền chuyển giáo viên từ một trường học sang một trường học khác thuộc cùng khối các trường. Về đình chỉ công tác, tại Alberta, hội đồng trường có quyền đình chỉ công tác đối với giáo viên trong trường hợp có căn cứ pháp lý là giáo viên đó thực hiện hành vi vi phạm nghiêm trọng, không thực hiện nhiệm vụ của giáo viên hoặc từ chối, không tuân thủ chỉ thị của hội đồng trường. Giáo viên bị đình chỉ vẫn được nhận lương cho đến khi hợp đồng lao động giữa giáo viên và hội đồng trường chấm dứt.<sup>59</sup>

- Chính sách về chế độ làm việc của nhà giáo:

Tại Hoa Kỳ, hầu như tất cả các bang đều ban hành luật về biên chế nhà giáo. Một ví dụ điển hình là bang Michigan ban hành Luật Biên chế giáo viên năm 1964 (Teachers' Tenure Act) nhằm quy định chế độ biên chế đối với các nhà giáo đã có chứng chỉ hành nghề trong nhà trường công lập đồng thời quy định các vấn đề có liên quan bao gồm thời gian tập sự, việc sa thải, hạ tầng công tác, cho nghỉ việc, thi hành kỉ luật đối với nhà giáo. Về thời gian làm việc, theo Trung tâm Thống kê Giáo dục Quốc gia (NCES), số ngày giảng dạy của nhà giáo sẽ khác nhau tùy theo từng bang ở Hoa Kỳ. Phần lớn các bang yêu cầu giáo viên giảng dạy 180 ngày. Một số bang đã áp dụng tuần học 4 ngày, như vậy thường có khoảng 148 ngày học mỗi năm. Thời gian nghỉ theo quy định cụ thể tại từng bang của Hoa Kỳ, nhưng thông thường giáo viên sẽ có một số kỳ nghỉ trong

---

<sup>59</sup> Varkey GEMS (2013), *Chỉ số vị thế giáo viên toàn cầu*, <https://www.varkeyfoundation.org>, truy cập ngày 17/11/2023.

năm bao gồm: kỳ nghỉ mùa xuân (giữa hai học kỳ mùa đông và học kỳ mùa xuân); kỳ nghỉ lễ tháng 12 (từ lễ Noel cho đến năm mới); các ngày nghỉ lễ quốc khánh.

*Tại Vương quốc Anh*, pháp luật về giáo viên quy định các điều kiện về (1) bổ nhiệm, từ chức, nghỉ hưu; (2) chế độ ốm đau; (3) chế độ thai sản; (4) các chế độ nghỉ khác; (5) các thủ tục liên quan đến kỷ luật; các điều kiện chung như bảo hiểm, trợ cấp đi lại, ...

*Tại Canada*, về thời gian làm việc, hầu hết pháp luật ở các tỉnh bang tại Canada không quy định cụ thể về số giờ tối thiểu mà giáo viên phải giảng dạy hay nghiên cứu. Một số ít tỉnh bang, ví dụ như Alberta, có quy định về thời gian tối đa mà hội đồng trường yêu cầu giáo viên giảng dạy, hướng dẫn học sinh. Cụ thể, trừ trường hợp được giáo viên đồng ý, hội đồng trường không được yêu cầu giáo viên giảng dạy, hướng dẫn học sinh (i) quá 1100 giờ trong một năm học, hoặc (ii) quá 200 ngày giảng dạy trong một năm học.

Về điều kiện làm việc, một số tỉnh bang ở Canada có quy định khá cụ thể về các yếu tố liên quan đến điều kiện làm việc của giáo viên như quy mô lớp học, đào tạo, bồi dưỡng giáo viên. Ví dụ như Ontario có Quy định số 132/12 về quy mô lớp học, theo đó số tối đa đối với các lớp mầm non là 29, với các lớp tiểu học là 24, với các lớp trung học là 23. Các quy định liên quan đến đào tạo, bồi dưỡng giáo viên được trình bày ở Mục 3.4.1 bên dưới.

Về chế độ nghỉ, tại Ontario, một năm học thường bắt đầu từ ngày 01 tháng 9 và kết thúc vào ngày 30 tháng 6. Theo đó, giáo viên sẽ có thời gian nghỉ bao gồm kỳ nghỉ hè (tháng 7, 8), nghỉ cuối tuần (thứ 7 và chủ nhật), kỳ nghỉ Giáng sinh (14 ngày) và các ngày lễ khác theo Quy định số 304 về Lịch năm học, Ngày dành cho hoạt động chuyên môn. Lịch năm học và ngày lễ đối với các trường học có thể được thay đổi theo kiến nghị của hội đồng trường nếu như được Bộ trưởng phê duyệt.

\* Chính sách đào tạo, bồi dưỡng, đãi ngộ, tôn vinh nhà giáo

- Chính sách đào tạo nhà giáo:

*Tại Hoa Kỳ*, theo quy định tại Chương 21 về Nhà giáo, Luật Giáo dục bang Texas, các chương trình đào tạo nhà giáo phải đạt được các tiêu chí sau: (1) Cung cấp các kỹ năng nhà giáo phải có, những trách nhiệm nhà giáo phải tuân thủ, những kỳ vọng mà bang Texas trông đợi ở học sinh; (2) Đáp ứng vấn đề cung-cầu nhà giáo của bang; (3) Có sự hoàn thiện theo thời gian; (4) Chú trọng xây dựng các kỹ năng quản lý lớp học;

(5) Phù hợp với khung khổ đánh giá nhà giáo và hiệu trưởng của bang; (6) Xây dựng các mối quan hệ, giao tiếp và ranh giới phù hợp giữa nhà giáo và học sinh.

Không phải tất cả các chương trình đào tạo giáo viên đều giống nhau. Một số chương trình được thực hiện tại các trường đại học và một số khác được thực hiện thông qua kết nối với mạng lưới trường bán công. Các chương trình đào tạo giáo viên tại trường đại học thường bao gồm các khóa học lý thuyết quan trọng xoay quanh sự phát triển của thanh thiếu niên, lịch sử giáo dục, tâm lý học và triết lý giáo dục, và giảng viên giảng dạy chương trình đó thường cùng lúc đóng vai trò nhà giáo dục và nhà nghiên cứu. Trong khi đó, các chương trình không liên kết với trường đại học có xu hướng ít tập trung vào các cuộc thảo luận và tranh luận về mặt lý thuyết, phần lớn giảng viên tại các chương trình đó chỉ là các nhà giáo dục.

*Tại Vương quốc Anh*, đối với hệ thống trường công lập, “giáo viên đủ tiêu chuẩn” (qualified teacher status - QTS) là một yêu cầu mang tính pháp lý để giáo viên được giảng dạy. Còn đối với các trường học ngoài khối công lập, mặc dù QTS không phải là yêu cầu pháp lý bắt buộc nhưng nhiều trường vẫn sử dụng nó để đánh giá chất lượng ứng viên cho công việc giảng dạy.

Lộ trình đào tạo: Đào tạo giáo viên ban đầu (Initial Teacher Training - ITT)

Chương trình ITT bậc đại học thường kéo dài từ 03 đến 04 năm. Kết thúc chương trình, người học đạt được QTS dưới dạng bằng cử nhân. Đầu ra của các chương trình đại học ITT gồm có 03 loại bằng cấp: Cử nhân Giáo dục (Bachelor of Education - BEd), Cử nhân Nghệ thuật (Bachelor of Arts - BA) hoặc Cử nhân Khoa học (Bachelor of Science - BSc).

Chương trình ITT sau đại học kéo dài 01 hoặc 02 năm. Đầu ra của chương trình ITT sau đại học là bằng sau đại học về giáo dục (Postgraduate Certificate in Education - PGCE). Những người tham gia các khóa học ITT sau đại học phải có bằng đại học (hoặc bằng cấp tương đương) và đã đạt Chứng chỉ Giáo dục Trung học GCSE (có thể hiểu là bằng tốt nghiệp trung học) ở mức điểm nhất định đối với môn tiếng Anh, Toán và một môn khoa học (điểm môn khoa học chỉ yêu cầu đối với giáo viên tiểu học).

Các cơ sở giáo dục, đào tạo cung cấp chương trình ITT phải được Bộ Giáo dục công nhận. Tất cả các khóa đào tạo giáo viên phải đáp ứng các nội dung sau:

- Cung cấp đầu ra chuẩn QTS;

- Yêu cầu người tốt nghiệp phải có kinh nghiệm đứng lớp ở ít nhất 02 trường, tương đương tối thiểu 24 tuần kinh nghiệm thực tập;

- Đáp ứng Bộ tiêu chuẩn dành cho giáo viên (Bộ tiêu chuẩn dành cho giáo viên xác định những kỳ vọng và tiêu chuẩn cho thực hành giảng dạy và hành vi chuyên nghiệp của giáo viên).

*Tại Canada*, một trong những hoạt động đào tạo chuyên môn mà tất cả giáo viên ở Ontario đều phải trải qua đó là chương trình hướng dẫn giáo viên mới như đã đề cập ở phần trên. Chương trình mang lại nhiều lợi ích, bao gồm: cơ hội học hỏi cho cả giáo viên mới và cố vấn; hỗ trợ giáo viên mới một cách tổng thể về chuyên môn, thực tiễn và thái độ; được đào tạo một cách đa dạng và gắn liền với công việc của giáo viên, ví dụ như các hoạt động dự giờ hay đồng giảng dạy.

Ngoài ra, giáo viên Ontario còn có thể tham gia các chương trình đào tạo được đồng tổ chức bởi Bộ Giáo dục và tổ chức nghề nghiệp giáo viên, ví dụ như Chương trình đào tạo kỹ năng lãnh đạo cho giáo viên (Teacher Learning and Leadership Program – TLLP) do Bộ Giáo dục phối hợp với Liên đoàn Giáo viên Ontario tổ chức với các mục tiêu: (i) hỗ trợ các giáo viên có kinh nghiệm trong việc tự định hướng phát triển trình độ chuyên sâu; (ii) phát triển các kỹ năng lãnh đạo của giáo viên; và (iii) thúc đẩy trao đổi kiến thức. Chương trình này nhận được phản hồi với tỷ lệ hài lòng rất cao với đại đa số những giáo viên tham gia nhận thấy lợi ích trên nhiều phương diện gồm việc học tập và thực hành chuyên môn, kỹ năng lãnh đạo, phối hợp và chia sẻ kiến thức và thực tiễn, cũng như việc học tập của học sinh.

- Chính sách bồi dưỡng nhà giáo:

*Tại Hoa Kỳ*, chính sách bồi dưỡng nhà giáo tại Hoa Kỳ được thể hiện qua việc tạo nguồn giáo viên có chất lượng ngay từ ban đầu. Theo đó, Hoa Kỳ xây dựng Chương trình Học bổng giáo viên Paul Douglas dành một khoản ngân sách cho các bang để cấp học bổng cho những học sinh tốt nghiệp trung học phổ thông loại xuất sắc có mong muốn trong tương lai sẽ làm giáo viên dạy học ở cấp mầm non, tiểu học hoặc trung học. Tuy nhiên, sinh viên được nhận học bổng có trách nhiệm “...người được cấp học bổng phải nộp báo cáo hiệu quả công việc hàng năm...” (theo Mục 80.40(b)(1) trong Quy định hành chính chung của Bộ Giáo dục Hoa Kỳ (EDGAR) về việc Việc thu thập thông tin và phản hồi của người được nhận học bổng giáo viên). Điều này sẽ giúp đảm bảo rằng các cơ quan giáo dục tại từng bang có cơ sở giám sát việc thực hiện nghĩa vụ học bổng

theo pháp luật cũng như các quy định liên quan chi phối Chương trình Học bổng Giáo viên Paul Douglas sau khi học bổng được cấp.

*Tại Canada*, ở Ontario, việc tham gia vào các hoạt động trau dồi trình độ chuyên môn được đưa vào một trong các tiêu chí năng lực để đánh giá giảng dạy. Vào năm 2005, Bộ Giáo dục Ontario và các tổ chức nghề nghiệp trong lĩnh vực giáo dục đã cùng nhau thực hiện một nghiên cứu về việc đào tạo và phát triển chuyên môn của giáo viên, đồng thời xem xét kết quả phân tích nhu cầu do Liên đoàn Giáo viên Ontario (Ontario Teachers' Federation) thực hiện để từ đó đưa ra năm tiêu chí đối với việc thiết kế và cung cấp các chương trình đào tạo trình độ chuyên môn cho giáo viên, bao gồm: mạch lạc; chú trọng đến cách học của người lớn; hướng tới mục tiêu; bền vững; và có cung cấp minh chứng. Kể từ đó, những tiêu chí này đã định hình các chính sách quan trọng của tỉnh bang cũng như các hoạt động thực tiễn nhằm hỗ trợ sự phát triển đội ngũ giáo viên và hoạt động giảng dạy tại Ontario.

- Chính sách đãi ngộ nhà giáo:

*Tại Hoa Kỳ*, các chế độ đãi ngộ của nhà giáo sẽ được cụ thể trong hợp đồng làm việc của từng nhà giáo. Các chế độ đãi ngộ này chủ yếu bao gồm chế độ lương, chế độ thưởng, chế độ nghỉ ngơi và chế độ an sinh xã hội. Theo báo cáo của Hiệp hội Giáo dục Quốc gia (The National Education Association – NEA), ước tính mức lương trung bình của giáo viên trên toàn Hoa Kỳ trong năm học 2022-2023 là 68.469 USD. Còn nếu chỉ tính trên mức lương đối với giáo viên có tham gia hoạt động giảng dạy thì mức trung bình được ghi nhận như sau: Giáo viên mầm non: \$46.355 mỗi năm, Giáo viên mẫu giáo: \$40.726 mỗi năm, Giáo viên tiểu học và giáo viên trung học cơ sở: \$49.014 mỗi năm, Giáo viên trung học: \$54.674 mỗi năm, Giảng viên đại học: \$57.563 mỗi năm. Hầu hết các cơ sở giáo dục ở Hoa Kỳ dựa vào 5 yếu tố sau khi xây dựng khung lương cho nhà giáo:

(1) Bằng cấp (Jennifer Russell, chủ nhiệm khoa giáo dục tại Đại học William Peace ở Bắc Carolina, xác nhận rằng các cơ sở giáo dục đôi khi trả lương cho giáo viên có bằng sau đại học nhiều hơn từ 2.500 đến 10.000 USD mỗi năm so với những giáo viên làm công việc tương tự nhưng chỉ có bằng cử nhân);

(2) Lĩnh vực giảng dạy (những lĩnh vực thiếu giáo viên giảng dạy thường sẽ có mức lương cao hơn hoặc được thêm tiền thưởng giảng dạy);

(3) Số năm kinh nghiệm (thông thường nếu giáo viên chuyển đến từ một cơ sở giáo dục khác thì mức lương của họ sẽ bắt đầu lại từ mức lương khởi điểm, trừ một số trường hợp đặc biệt được đồng ý của cơ sở giáo dục về việc chấp nhận tính số năm kinh nghiệm làm tại cơ sở giáo dục khác);

(4) Lớp/Khối giảng dạy;

(5) Hiệu quả giảng dạy (một số khu học chánh sẽ có quy định riêng về tiền thưởng hoặc tăng lương dựa trên đánh giá của học sinh về giáo viên cũng như thành tích của học sinh).

- Về chế độ bảo hiểm sức khỏe: ở hầu hết các khu học chánh, giáo viên sẽ được tham gia chương trình bảo hiểm sức khỏe, bao gồm các chi phí bảo hiểm y tế, nha khoa, nhãn khoa và các chi phí bảo hiểm khác cho giáo viên và cả gia đình của giáo viên.

- Về chế độ hưu trí: mỗi bang quy định việc nghỉ hưu của giáo viên khác nhau, nhưng ở nhiều khu học chánh, giáo viên trong quá trình giảng dạy sẽ đóng góp một phần tiền lương của mình vào hệ thống hưu trí của bang (kế hoạch lương hưu có phúc lợi xác định).

- Về chế độ nghỉ ngơi: các bang đều quy định giáo viên vẫn được trả lương trong thời gian nghỉ ngơi theo quy định (cụ thể thời gian nghỉ ngơi được trình bày tại mục về chế độ làm việc của giáo viên) và thời gian nghỉ ốm (bang South Carolina quy định giáo viên làm việc toàn thời gian sẽ được nghỉ ốm tối đa 1,25 ngày trong một tháng hoặc 12 ngày trong 9 tháng làm việc. Thời gian nghỉ ốm này có thể cộng dồn lên tới 90 ngày nếu giáo viên không vi phạm quy định).

- Về chế độ trợ cấp an sinh xã hội: Nhiều giáo viên không đủ điều kiện nhận trợ cấp an sinh xã hội vì bang hoặc khu học chánh của họ không cho phép giáo viên và nhân viên khu vực công khác tham gia chế độ an sinh xã hội. Thông lệ này có từ năm 1935 khi Đạo luật An sinh xã hội được ban hành và ban đầu chỉ áp dụng cho khối khu vực tư nhân. Tuy nhiên, sau khi Đạo luật An sinh Xã hội được sửa đổi năm 1950, chính quyền bang được phép cho nhân viên khu vực công, trong đó bao gồm giáo viên, tham gia vào chế độ an sinh xã hội. Hầu hết các bang chọn mở rộng phạm vi bảo hiểm cho người lao động trong khu vực công, nhưng một số thì không. Theo đó, khoảng 40% giáo viên K-12 không nhận được trợ cấp an sinh xã hội, tập trung ở 15 tiểu bang gồm Alaska, California, Colorado, Connecticut, Georgia, Illinois, Kentucky, Louisiana, Maine, Massachusetts, Missouri, Nevada, Ohio, Rhode Island, Texas, và the District of



Columbia. Do đó, trợ cấp lương hưu cho giáo viên ở các bang này thường cao hơn so với giáo viên ở các bang khác để bù đắp cho việc thiếu trợ cấp an sinh xã hội.

- Về chế độ đãi ngộ khác: khi trở thành nhà giáo, sẽ được xóa nợ khoản vay trong thời đi học của họ nếu cam kết giảng dạy trong một thời gian nhất định. Liên bang Hoa Kỳ cung cấp một số chương trình xóa nợ cụ thể như sau: (1) Chương trình xóa nợ cho giáo viên: Chương trình xóa nợ cho giáo viên trường công nếu họ có khoản vay sinh viên liên bang (federal students loans) trước đó. Ở một số lĩnh vực thiếu hụt giáo viên, như: Toán, Khoa học và Giáo dục đặc biệt có thể được xóa nợ lên tới mức 17.500 USD. Với các môn học khác, mức xóa nợ tối đa là 5.000 USD. (2) Chương trình xóa nợ Perkins: Giáo viên có thể được xóa nợ hoàn toàn 100% với các khoản vay từ Perkins nếu giảng dạy trong 5 năm. (3) Chương trình xóa nợ cho dịch vụ công: chương trình xóa nợ này áp dụng cho mọi cá nhân làm việc toàn thời gian trong hệ thống công, trong đó có giáo viên trường công nếu họ cam kết làm việc trong vòng 10 năm.

*Tại Canada*, về chính sách tiền lương, mức lương của giáo viên tại Canada được tính theo năm và được quyết định thông qua thương lượng tập thể (collective bargaining) giữa hiệp hội giáo viên và hội đồng trường hoặc chính quyền tỉnh bang. Thông thường, mức lương sẽ phụ thuộc vào kinh nghiệm và trình độ học vấn của giáo viên. Các thỏa thuận tập thể cũng thường quy định về việc nâng lương của giáo viên sau mỗi năm kinh nghiệm giảng dạy cho đến khi đạt mức tối đa theo quy định. Ngoài ra, giáo viên làm việc tại vùng sâu, vùng xa có thể được tăng thêm thu nhập thông qua thang lương cao hơn hoặc các hình thức trợ cấp.

Ở các tỉnh bang ngoại trừ Alberta, Manitoba và Ontario, lương cơ bản và các phúc lợi được thương lượng ở cấp tỉnh bang giữa hiệp hội giáo viên và chính quyền tỉnh bang. Tại ba tỉnh bang còn lại, việc đàm phán lương và phúc lợi được thực hiện bởi hiệp hội giáo viên và khối các trường. Các phúc lợi phụ có thể bao gồm bảo hiểm y tế bổ sung, nghỉ thai sản, tiền thưởng hưu trí, bảo hiểm nhân thọ, bảo hiểm nha khoa, v.v.

Về chế độ bảo hiểm, lấy ví dụ ở tỉnh bang Ontario, Đạo luật Giáo dục có quy định hội đồng trường có thể chi trả một số loại bảo hiểm nhân viên (bao gồm giáo viên) và vợ/chồng, con cái của họ, các loại bảo hiểm này bao gồm (i) bảo hiểm nhân thọ theo nhóm; (ii) bảo hiểm tai nạn hoặc bảo hiểm bệnh tật theo nhóm; và (iii) chi phí đối với các dịch vụ bệnh viện, y tế, phẫu thuật, điều dưỡng hoặc nha khoa. Hội đồng trường cũng có thể chi trả cho giáo viên toàn bộ hoặc một phần chi phí đối với các dịch vụ được

bảo hiểm theo quy định. Ở tỉnh bang Alberta, Đạo luật Giáo dục cũng có quy định liên quan đến chế độ bảo hiểm đối với giáo viên, cụ thể hội đồng trường phải duy trì các chính sách bảo hiểm phù hợp nhằm mục đích bồi thường cho nhân viên (bao gồm giáo viên) đối với các khiếu nại liên quan đến (i) thiệt hại về tử vong hoặc thương tích cá nhân; (ii) thiệt hại về tài sản; và (iii) thiệt hại đối với tài sản thuộc sở hữu của hội đồng trường.

Về chế độ hưu trí, theo quy định tại Ontario, hội đồng trường sẽ chi trả trợ cấp hưu trí hàng năm cho giáo viên đã công tác từ hai mươi năm trở lên, cũng như những người đã nghỉ hưu hoặc mất khả năng lao động do bệnh tật. Khoản trợ cấp này sẽ được chi trả hàng tuần, hàng tháng hoặc theo phương thức khác do hội đồng trường quyết định. Bên cạnh đó, Đạo luật Giáo dục Ontario cũng quy định trong trường hợp giáo viên nghỉ hưu trước khi đủ 65 tuổi, hội đồng trường có thể giữ duy trì chế độ bảo hiểm của người đó giống với các giáo viên còn công tác cho đến khi người đủ 65 tuổi.

- Chính sách tôn vinh nhà giáo:

*Hoa Kỳ* có một ngày riêng để tôn vinh nhà giáo. Thời gian này không trùng với thời gian kỷ niệm Quốc tế Hiến chương các Nhà giáo 20/11, mà được bố trí vào tuần đầu tiên của tháng 5 hàng năm, với Ngày Nhà giáo Quốc gia vào thứ ba của tuần đó. Hiệp hội Giáo dục Quốc gia (NEA) khẳng định Ngày Nhà giáo Quốc gia Hoa Kỳ là “ngày để tôn vinh các giáo viên và ghi nhận những đóng góp lâu dài của họ cho cuộc sống”. Ngày Nhà giáo Quốc gia tại Hoa Kỳ bắt nguồn từ ý tưởng của cựu đệ nhất phu nhân Eleanor Roosevelt vào năm 1953 khi bà đề xuất Quốc hội phải có một ngày tôn vinh giáo viên. Ngày Nhà giáo Quốc gia lần đầu tiên diễn ra vào ngày 07/3/1980 và sau đó 4 năm thì NEA quyết định tri ân nhà giáo bằng tuần lễ tri ân nhà giáo. Ngoại lệ duy nhất là bang Massachusetts đã chọn Ngày Nhà giáo riêng của bang vào chủ nhật đầu tiên của tháng 6.

*Canada*, ngày Tri ân Nhà giáo Quốc gia được chọn vào Chủ nhật đầu tiên của tháng 5 nhằm tôn vinh và ghi nhận vai trò quan trọng của những người giáo viên đối với sự nghiệp giáo dục. Bên cạnh đó, các tổ chức về giáo dục và các trường học tại Canada cũng tôn vinh nhà giáo vào Ngày Nhà giáo Thế giới (5/10). Ngày Nhà giáo Thế giới bắt nguồn từ ngày 5 tháng 10 năm 1966 khi UNESCO và Tổ chức Lao động Quốc tế thông qua “Khuyến nghị về vị thế của giáo viên” với mục tiêu thiết lập các tiêu chuẩn quốc tế cho chức danh này.

### **3. Quan điểm, giải pháp hoàn thiện chính sách quy hoạch và đào tạo phát triển đội ngũ nhà giáo tại các cơ sở giáo dục công lập**

#### **Quan điểm:**

**Thứ nhất**, tiếp tục thể chế hóa đầy đủ, kịp thời các quan điểm, đường lối, chính sách của Đảng về nhà giáo, nhất là thể chế hoá một trong ba đột phá chiến lược được nêu tại Nghị quyết Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng.

**Thứ hai**, cụ thể hoá và bảo đảm sự thống nhất với các quy định của Hiến pháp, nhất là quy định tại Điều 61 về việc phát triển giáo dục là quốc sách hàng đầu nhằm nâng cao dân trí, phát triển nguồn nhân lực, bồi dưỡng nhân tài, Nhà nước ưu tiên đầu tư và thu hút các nguồn đầu tư khác cho giáo dục.

**Thứ ba**, bảo đảm tính đồng bộ, thống nhất trong hệ thống pháp luật. Kế thừa và pháp điển các quy định của một số luật hiện hành liên quan đến nhà giáo để quy định thống nhất tại Luật này, đồng thời, bổ sung các quy định nhằm khắc phục những vướng mắc, khoảng trống của pháp luật hiện hành liên quan đến vấn đề nhà giáo, qua đó, kiến tạo môi trường pháp lý đầy đủ, toàn diện và đồng bộ nhằm thuận lợi để xây dựng, phát triển đội ngũ nhà giáo phù hợp với tình hình thực tiễn và xu thế phát triển giáo dục trong bối cảnh toàn cầu hóa, xã hội hóa.

**Thứ tư**, kiến tạo một số chính sách mới nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho sự phát triển của đội ngũ nhà giáo. Trong đó, tập trung vào các quy định nhằm chuẩn hóa đội ngũ nhà giáo theo tinh thần Nghị quyết số 29 của Đảng và phù hợp với xu thế hội nhập quốc tế, sự phát triển của giáo dục, khoa học, công nghệ trên thế giới (nhất là trí tuệ nhân tạo) 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; có chế độ, chính sách đãi ngộ phù hợp, tương xứng với vị trí, vai trò của nhà giáo nhằm thu hút, tạo điều kiện để nhà giáo yên tâm công tác, yêu nghề, tâm huyết và trách nhiệm với nghề; bảo đảm sự bình đẳng giữa nhà giáo công lập và nhà giáo ngoài công lập; thống nhất đầu mối và nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước đối với nhà giáo.

**Thứ năm**, bảo đảm sự phù hợp với các điều ước quốc tế, các hiệp định mà Việt Nam đã ký kết hoặc gia nhập; tham khảo, tiếp thu có chọn lọc kinh nghiệm của một số nước trên thế giới có quy định của pháp luật về nhà giáo.

### **Giải pháp:**

Cần đặt ra quy định chi tiết, cụ thể về các nội dung có liên quan đến đào tạo và bồi dưỡng nhà giáo như: khái niệm đào tạo nhà giáo; đào tạo giáo viên và giảng viên được thực hiện ra sao tại các cơ sở đào tạo sư phạm; quy trình đào tạo, bồi dưỡng; chương trình đào tạo, bồi dưỡng; chính sách của người tham gia đào tạo, bồi dưỡng; các hình thức đào tạo, bồi dưỡng; nhiệm vụ và quyền của nhà giáo khi tham gia học bồi dưỡng; trách nhiệm đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo.<sup>60</sup> Những chính sách này là cơ sở để quy hoạch đội ngũ nhà giáo tại các cơ sở giáo dục công lập được bài bản, thiết thực và hiệu quả.

Việc quy định đầy đủ và chi tiết theo các nội dung về đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo sẽ góp phần chuẩn hóa, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo cũng như chuẩn hoá đội ngũ thực hiện hoạt động đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo, nâng cao chất lượng môi trường làm việc cho nhà giáo; tạo động lực cho nhà giáo liên tục phấn đấu, nâng cao trình độ chuyên môn và kỹ thuật lao động; đảm bảo mặt bằng thu nhập, tạo sự công bằng xã hội giữa nghề giáo với các nghề khác trong xã hội, công bằng giữa nhà giáo tại cơ sở giáo dục công lập với cơ sở giáo dục ngoài công lập. Việc quy định như trên có thể 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.

Nhằm khắc phục những hạn chế của pháp luật hiện hành, cần sớm ban hành quy định các chính sách về tiền lương, chính sách hỗ trợ, chính sách ưu đãi đối với nhà giáo nhằm cụ thể hóa chủ trương của Đảng tại Nghị quyết số 29-NQ/TW “*tiền lương của nhà giáo được ưu tiên xếp cao nhất trong bảng lương theo vị trí việc làm, chức danh và chức vụ lãnh đạo theo quy định của Chính phủ*”. Đồng thời, giúp nhà giáo yên tâm làm việc, cống hiến và phát triển nghề nghiệp; thu hút, trọng dụng và ưu đãi với người có tài năng làm nhà giáo; thu hút nhà giáo về công tác và công tác lâu dài trong ngành Giáo dục, đặc biệt ở các vùng khó khăn.

---

<sup>60</sup> Nguyễn Hoa Mai (2018), “Quan niệm quốc tế về vị thế nhà giáo và nâng cao vị thế nhà giáo ở Việt Nam”, *Tạp chí Lý luận chính trị*, số tháng 12/2018, tr.49.

## DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Dawn Wallin, Jon Young, Benjamin Levin (2021), *Tìm hiểu về trường học ở Canada: Giới thiệu về Quản lý Giáo dục (Ấn bản thứ 6) (Understanding Canadian Schools: An Introduction to Educational Administration 6th Edition)*, University of Saskatchewan Open Press, tr 49.
2. Nguyễn Hoa Mai (2018), “Quan niệm quốc tế về vị thế nhà giáo và nâng cao vị thế nhà giáo ở Việt Nam”, *Tạp chí Lý luận chính trị*, số tháng 12/2018, tr.49.
3. OECD (2018), *Effective Teacher Policies: Insights from PISA*, PISA, OECD Publishing.
4. Trần Công Phong (chủ nhiệm) (2020), “Báo cáo nghiên cứu kinh nghiệm quốc tế về luật nhà giáo và khung chính sách đối với đội ngũ nhà giáo”, Nghiên cứu cơ sở lý luận và thực tiễn cho việc đề xuất xây dựng Luật Nhà giáo, Thuộc Chương trình KH&CN cấp Quốc gia “Nghiên cứu phát triển khoa học giáo dục đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục Việt Nam”, Mã số: KHGD/16-20, Đề tài khoa học cấp Quốc gia, Bộ Giáo dục và Đào tạo, tr. 69.
5. *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2021, t. I, tr. 67
6. Varkey GEMS (2013), *Chỉ số vị thế giáo viên toàn cầu*, <https://www.varkeyfoundation.org>, truy cập ngày 17/11/2023.

# KINH NGHIỆM CỦA HÀN QUỐC TRONG PHÁP LUẬT VỀ NHÀ GIÁO

**ThS. Đậu Công Hiệp**

*Khoa Pháp luật Hành chính – Nhà nước, Trường Đại học Luật Hà Nội*

**Tóm tắt:** Bài viết trình bày kinh nghiệm của Hàn Quốc trong pháp luật về nhà giáo bao gồm hai khía cạnh: quy định pháp luật và thực tiễn thực thi. Qua đó, bài viết đưa ra một số kiến nghị đối với Việt Nam.

**Từ khóa:** Hàn Quốc, Pháp luật, Nhà giáo.

## **Đặt vấn đề**

Là một quốc gia Á Đông, với nhiều điểm tương đồng về văn hóa, lịch sử; Hàn Quốc có một truyền thống giáo dục tương đối lâu đời. Bên cạnh đó, với tính chất một đất nước có nền kinh tế phát triển, vai trò của khoa học, kỹ thuật và giáo dục đối với sự tiến bộ của Hàn Quốc chắc chắn là rất đáng ghi nhận. Về đội ngũ<sup>61</sup>, tính đến năm 2020, số lượng giáo viên ở Hàn Quốc vào khoảng 800.000 người, đa số có bằng cử nhân trở lên, chưa kể đội ngũ giáo viên người nước ngoài. Hàn Quốc cũng có ngày 15 tháng 5 hàng năm là ngày tôn vinh các nhà giáo. Trong khi đó, Việt Nam cũng là một quốc gia có truyền thống Nho giáo, đang trong giai đoạn phát triển kinh tế mạnh mẽ như Hàn Quốc nhiều năm về trước. Vì vậy, việc nghiên cứu những kinh nghiệm cả về mặt pháp luật cũng như thực tiễn của Hàn Quốc là hết sức cần thiết để xây dựng, hoàn thiện pháp luật về nhà giáo ở Việt Nam hiện nay.

## **1. Kinh nghiệm của Hàn Quốc trong quy định pháp luật về nhà giáo**

Một cách tổng quan khung pháp lý về xây dựng và phát triển đội ngũ nhà giáo ở Hàn Quốc có thể chia ra ba giai đoạn<sup>62</sup>. Vào giai đoạn đầu (1945 – 1960), mục tiêu cấp bách của chính phủ Hàn Quốc là đào tạo và cung cấp cho nền giáo dục một số lượng lớn giáo viên. Vào thời kỳ này, pháp luật Hàn Quốc chủ yếu tập trung vào việc tạo cơ sở pháp lý cho sự ra đời các cơ sở đào tạo, cơ sở cấp chứng chỉ cho giáo viên; thiết lập các loại hình đào tạo giáo viên, chế độ của giáo viên.v.v. để từ đó thu hút những người tài năng vào nghề giáo. Đến giai đoạn tiếp theo (1960 – 1980), trước sự bùng nổ của các trường sư phạm tư thục đã đặt ra vấn đề mới về mặt chính sách, đó là phải đảm bảo chất lượng của đội ngũ giáo viên. Vì vậy, việc xây dựng pháp luật vào thời kỳ này chủ yếu là để tái cấu trúc các trường tư nhân và tăng chuẩn đầu ra đối với sinh viên sư phạm. Từ

<sup>61</sup> Đoạn sau chủ yếu tham khảo tạo: <https://tv-uni.edu.vn/chao-mung-ngay-nha-giao-han-quoc-15-thang-5/> Truy cập ngày 12/9/2024.

<sup>62</sup> <https://kdevelopedia.org/Development-Topics/themes/--3> Truy cập ngày 12/9/2024.

năm 1990 trở đi, cùng với quá trình dân chủ hóa, chính sách với giáo viên của Hàn Quốc cũng có bước chuyển dịch, trong đó sự ưu tiên tuyển dụng đối với những người học tại các trường công lập bị xóa bỏ bằng việc mở các kỳ tuyển dụng rộng rãi cho cả người tốt nghiệp tư thục. Từ đó đã tạo ra sự cạnh tranh và nâng cao chất lượng cũng như uy tín của nghề giáo.

Hiện nay, khung pháp lý đối với đội ngũ nhà giáo ở Hàn Quốc tương đối rộng với gần 100 văn bản<sup>63</sup>. Trong đó có một số điểm đáng chú ý như sau:

- Về yêu cầu đối với trình độ của nhà giáo

Với mỗi cấp độ đào tạo khác nhau (tiểu học, trung học, đại học.v.v.) thì Hàn Quốc lại có một luật riêng trong đó có quy định về trình độ tương ứng của nhà giáo. Chẳng hạn, đối với giáo viên trung học, theo Đạo luật về giáo dục tiểu học và trung học năm 1997 (đã được sửa đổi lần cuối vào năm 2023) thì giáo viên trung học được chia thành hạng 1 và hạng 2 (hạng 1 cao hơn hạng 2). Trong đó tiêu chuẩn của mỗi hạng lại có sự khác biệt, chẳng hạn giáo viên trung học hạng 2 cần đáp ứng 1 trong các tiêu chuẩn sau đây sẽ được cấp chứng chỉ bởi Bộ trưởng Bộ giáo dục và đào tạo: (1) Có bằng tốt nghiệp đại học sư phạm; (2) Tốt nghiệp sau đại học của một số trường do Bộ trưởng Bộ giáo dục quyết định; (3) Tốt nghiệp đại học trong đó có 1 số tín chỉ về giảng dạy; (4) Có chứng chỉ liên kết, có 2 năm kinh nghiệm và được đào tạo chuyên môn giảng dạy; (5) Có kinh nghiệm 2 năm giảng dạy ở vị trí trợ giảng của một trường đại học sư phạm; và (6) Đáp ứng tiêu chuẩn trợ giảng đại học và đã hoàn thành một số tín chỉ về kỹ năng giảng dạy tại một số cơ sở do Bộ trưởng Bộ giáo dục quyết định. Bên cạnh đó, giáo viên trung học hạng 2 có thể được nâng hạng lên giáo viên trung học hạng 1 sau 3 năm. Hoặc người có kinh nghiệm giảng dạy từ 3 năm trở lên ở bậc đại học cũng có thể được chuyển ngạch thành giáo viên trung học hạng 1. Ngoài ra, luật này cũng quy định những trường hợp không được trở thành giáo viên: (1) Người nghiện ma túy; và (2) Người bị kết án hình sự về các hành vi liên quan đến tình dục.

Như vậy, có thể thấy quy định pháp luật về điều kiện trở thành nhà giáo ở Hàn Quốc bao gồm cả khía cạnh năng lực lẫn phẩm chất. Việc Hàn Quốc vẫn duy trì chứng chỉ giáo viên được xem là cần thiết để công tác tuyển dụng giáo viên được thực hiện một cách thuận lợi và hiệu quả. Bên cạnh một số trường hợp được xét cấp thẳng chứng chỉ thì cũng có những trường hợp phải trải qua kỳ thi, trong đó bao gồm cả thực hành

---

<sup>63</sup> [https://elaw.klri.re.kr/eng\\_mobile/soganList.do?seq=2](https://elaw.klri.re.kr/eng_mobile/soganList.do?seq=2) Truy cập ngày 12/9/2024.

và vấn đáp về tính cách, năng khiếu của giáo viên<sup>64</sup>. Đặc biệt những người có lý lịch không tốt về tệ nạn xã hội hoặc hành vi tình dục đều không được cấp chứng chỉ giáo viên dù đã chấp hành hình phạt xong. Điều này là sự ngăn ngừa cần thiết để bảo đảm cho công việc của giáo viên được thực hiện một cách an toàn nhất cho học sinh.

- Về đãi ngộ đối với nhà giáo

Hàn Quốc có một luật riêng về cải thiện vị thế nhà giáo và bảo vệ nhà giáo trong các hoạt động giáo dục<sup>65</sup>. Đạo luật đặc biệt về cải thiện tình trạng của giáo viên và bảo vệ các hoạt động giáo dục (Special Act on the improvement of teachers' status and the protection of their educational activities). Ra đời từ năm 2016 và được sửa đổi nhiều lần cho tới năm 2022, luật này chứa đựng nhiều quy định mang tính ưu tiên với nhà giáo với mục đích thúc đẩy sự phát triển của giáo dục trên nền tảng sự đối xử tốt với nhà giáo. Trong đó có một số quy định mang tính nổi bật có thể kể tới như:

+ Điều 3 quy định các trường tư thục phải đảm bảo và duy trì chế độ thù lao cho giáo viên của trường mình tương đương với giáo viên của các trường công lập. Quy định này phản ánh một thực tế là chế độ đãi ngộ đối với nhà giáo ở trường công lập thường có xu hướng cao hơn tư thục và do đó nhà nước phải đặt ra trách nhiệm đối với các trường tư trong việc đảm bảo chế độ đối với giáo viên của mình. Thực tế thì ở Hàn Quốc giáo viên ở trường công được coi là viên chức với chế độ an sinh tương đối cao<sup>66</sup>.

+ Điều 4 quy định việc không được bắt giữ giáo viên tại trường nếu không có sự đồng ý của hiệu trưởng trừ trường hợp rất nghiêm trọng. Điều này gần như một “quyền miễn trừ” của nhà giáo trong môi trường sư phạm. Việc bắt giữ một giáo viên ngay tại trường sẽ tạo ra hình ảnh xấu về ngành sư phạm cũng như gây ra ấn tượng không tốt cho học sinh. Vì vậy quy định tại Điều này có thể coi là vừa bảo vệ cá nhân nhà giáo, vừa bảo vệ tính trang nghiêm của trường học.

+ Điều 6 quy định về việc không thể đình chỉ, giáng chức, cách chức, đuổi việc giáo viên nếu không thông qua xử lý kỷ luật, cũng như việc giáo viên không thể bị phân biệt đối xử về điều kiện làm việc vì người đó đã tố cáo về những hành vi tham nhũng

---

<sup>64</sup> Theo Điều 27 Lệnh của Tổng thống về kiểm tra trình độ giáo viên (được sửa đổi lần cuối vào năm 2024), <https://www.law.go.kr/LSW//lsLinkCommonInfo.do?lspttninfSeq=82331&chrClsCd=010202> Truy cập ngày 12/9/2024.

<sup>65</sup> Xem thêm tại: [https://elaw-klri-re-kr.translate.google.com/eng\\_mobile/viewer.do?hseq=61708&type=sogan&key=2&\\_x\\_tr\\_sl=en&\\_x\\_tr\\_tl=vi&\\_x\\_tr\\_hl=vi&\\_x\\_tr\\_pto=wapp](https://elaw-klri-re-kr.translate.google.com/eng_mobile/viewer.do?hseq=61708&type=sogan&key=2&_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=vi&_x_tr_hl=vi&_x_tr_pto=wapp) Truy cập ngày 12/9/2024.

<sup>66</sup> Phạm Đỗ Nhật Tiên, Trần Công Phong, Trịnh Thị Anh Hoa, *Quản lý nhà nước về nhà giáo trên thế giới và vấn đề đặt ra với Việt Nam*, Tạp chí Giáo dục Việt Nam, số 12/2019.



của trường học. Đây có thể coi là quy định rất tiến bộ bởi môi trường giáo dục vẫn có khả năng xảy ra những tiêu cực và bảo vệ những nhà giáo có trách nhiệm và dũng khí chống lại tiêu cực là một điều cấp thiết.

+ Điều 7 quy định một cơ chế để cụ thể hóa quyền đã được nhắc tới trong Điều 6, đó là Bộ giáo dục sẽ thành lập một Ủy ban nhận tất cả mọi khiếu nại về những hành vi trù dập giáo viên nếu xảy ra như tại quy định của Điều 6. Thành phần của Ủy ban này (từ 9 – 12 người) bao gồm cả các nhà quản lý nhưng cũng có đại diện của các nhà giáo. Ủy ban có thể tiếp nhận mọi khiếu nại của giáo viên trên cả nước về những hành vi trù dập đối với mình.

+ Điều 14 quy định về việc trợ giúp pháp lý và tư vấn cho giáo viên trong trường hợp xảy ra bạo lực học đường.

+ Điều 15 quy định việc bảo vệ giáo viên trước bất kỳ sự xâm phạm nào kể cả từ phía học sinh, phụ huynh học sinh, những người lao động khác của trường bao gồm các hành vi tội phạm, việc phát tán thông tin trái pháp luật. Giáo viên sẽ được bảo vệ, tư vấn và hướng dẫn tâm lý hoặc điều trị y tế cũng như được áp dụng các biện pháp cần thiết để có thể tiếp tục lên lớp.

+ Điều 18 quy định việc xử lý học sinh gây rối hoạt động giáo dục với nhiều hình thức kỷ luật như: (1) Phải lao động công ích tại trường; (2) Phải lao động công ích tại cộng đồng; (3) Phải đưa vào các buổi giáo dục ngắn hạn về đạo đức hoặc tâm lý; (4) Đình chỉ học; (5) Chuyển lớp; (6) Chuyển trường; và (7) Đuổi học. Có thể thấy quy định này mang tính khắt khe và phản ánh triết lý giáo dục không dung dưỡng một cách thái quá cho những hành vi trái phép của học sinh.

+ Điều 18 khoản 2 quy định việc 3 năm 1 lần nhà nước phải khảo sát thực tế về môi trường làm việc của giáo viên tại vùng sâu, vùng xa và hải đảo. Qua đó, nhà nước có thể đưa ra những biện pháp để cải thiện điều kiện môi trường làm việc của giáo viên.

Như vậy, nhìn chung khung pháp lý về việc tuyển chọn cũng như đãi ngộ nhà giáo ở Hàn Quốc của nhiều điểm đặc thù, vừa phản ánh tính chất của một đất nước phát triển về giáo dục lại cho thấy truyền thống hiếu học, tôn sư trọng đạo. Điều này sẽ là cơ sở để Việt Nam học hỏi trong quá trình xây dựng pháp luật về nhà giáo thời gian tới.

## **2. Kinh nghiệm của Hàn Quốc trong thực thi quy định pháp luật về nhà giáo**

Thực tế cho thấy việc đề cao và tôn vinh nhà giáo ở Hàn Quốc đã đem lại những hiệu quả nhất định. Một nghiên cứu chỉ ra xét về mức độ tôn trọng nhà giáo ở 35 quốc

gia được khảo sát tới thì Hàn Quốc xếp thứ 6<sup>67</sup>. Tuy nhiên, mối liên hệ giữa nhà giáo và người học luôn là một vấn đề đáng được quan tâm vì nó tiềm ẩn nhiều xung đột trên thực tế. Một trong những vấn nạn lớn của giáo dục Hàn Quốc đó là bảo vệ nhà giáo trước sự xâm hại (bao gồm nhiều hành vi khác nhau về cả tinh thần lẫn thân thể) từ phía phụ huynh học sinh và cả học sinh. Bảng sau cho thấy phần nào vấn đề này ở Hàn Quốc trong giai đoạn vừa qua<sup>68</sup>:

Năm	2010	2014	2018
Số vụ xâm hại giáo viên	200	N/A	501
Số vụ xâm hại giáo viên bởi phụ huynh học sinh	N/A	63	210

**Bảng 1: số vụ xâm hại giáo viên ở Hàn Quốc qua một số năm**

Điều này cho thấy mặc dù đã là một quốc gia phát triển về mặt giáo dục với cơ sở vật chất, hạ tầng kỹ thuật, hệ thống đào tạo, học liệu đạt trình độ cao những vấn đề căn bản về đạo đức xã hội trong môi trường giáo dục ở Hàn Quốc vẫn rất phức tạp. Sự xâm hại tới giáo viên có nhiều nguyên nhân, trong đó ngoài việc ý thức của một bộ phận học sinh, phụ huynh học sinh còn thấp thì chính áp lực học tập cũng dẫn đến những hành xử sai trái của họ đối với nhà giáo. Sự tổn hại này phản ánh thông qua thông tin tại Bảng sau:

Năm	2009	2011	2015	2019
Tỷ lệ	55,3%	79,5%	75%	87,4%

**Bảng 2: Tỷ lệ giáo viên cho biết nhuệ khí giảng dạy bị giảm sút**

Trong những năm gần đây, thực tiễn cho thấy các chính sách đối với nhà giáo được đặt ra bên cạnh những hiệu quả thì cũng tồn tại nhiều tranh cãi. Chẳng hạn, khi kỷ luật bằng lời nói không thành công hoặc học sinh đe dọa thể chất giáo viên hoặc học sinh khác, giáo viên được phép sử dụng vũ lực để kiềm chế học sinh gây rối. Họ cũng

<sup>67</sup> Các quốc gia bao gồm: Trung Quốc, Mã Lai, Đài Loan, Nga, Nam Dương, Hàn Quốc, Thổ Nhĩ Kỳ, Ấn Độ, Tân Tây Lan, Tân Gia Ba, Gia Nã Đại, Hy Lạp, Anh, Thụy Sĩ, Panama, Mỹ, Phần Lan, Nhật Bản, Ai Cập, Pháp, Đức, Chi lê, Bồ Đào Nha, Hà Lan, Pê ru, Cô lô m bia, Tây Ban Nha, Uganda, Hung, Séc, Á Căn Đình, Ga-na, Ý, Do Thái, Ba Tây. Theo: Dolton, P., Marcenaro, O., De Vries, R. & Po-Wen She, (2018), Global Teacher Status Index 2018, University of Sussex

<sup>68</sup> <https://dantri.com.vn/giao-duc/han-quoc-ngay-cang-nhieu-giao-vien-mua-bao-hiem-phong-bao-luc-hoc-duong-20200113232542240.htm> Truy cập ngày 13/9/2024.

có thể tịch thu điện thoại của những học sinh ngộ nghịch và yêu cầu học sinh đó ra khỏi lớp học<sup>69</sup>. Đã có những tranh luận về vấn đề này. Một bên cho rằng trước thực trạng học sinh, đặc biệt là trong thế hệ Z đang có nhiều biến chuyển về tâm lý so với những thế hệ trước đây. Trong đó tâm lý ngang ngạnh, sự tự do thái quá đang tồn tại phổ biến dẫn đến nhiều vấn nạn trong học đường. Vì vậy, việc tìm về những biện pháp giáo dục truyền thông, kể cả dùng vũ lực, là điều cần thiết. Tuy nhiên bên khác lại cho rằng quy định như vậy sẽ vấp phải sự phản ứng của phụ huynh học sinh và chính điều đó sẽ gia tăng áp lực cho giáo viên. Như vậy có thể thấy thực tế chính sách đối với đội ngũ giáo viên ở Hàn Quốc đang phải đối diện với nhiều biến đổi của thời đại. Đây là điều bất kỳ quốc gia nào cũng phải đối mặt và do đó luôn luôn cần có những nghiên cứu để giúp những chính sách đáp ứng nhu cầu và thích nghi với những thay đổi có thể xảy đến.

### **3. Đề xuất một số kiến nghị trên cơ sở kinh nghiệm của Hàn Quốc**

Việt Nam đang trong giai đoạn phát triển mạnh về kinh tế mà giáo dục được coi là quốc sách hàng đầu. Nhu cầu có một nền giáo dục tiên tiến với hệ thống pháp luật về nhà giáo hoàn thiện là hết sức cần thiết. Với những điểm chung về văn hóa, truyền thống, lịch sử giữa Việt Nam và Hàn Quốc, qua việc nghiên cứu lý luận cũng như thực tiễn về Hàn Quốc, có thể rút ra một số kiến nghị sau đây:

- Về tiêu chuẩn của nhà giáo, việc xây dựng hệ thống chứng chỉ nhà giáo là cần thiết và phù hợp bởi đây là một lĩnh vực lao động đặc thù, đòi hỏi không chỉ cả kỹ năng nghề nghiệp mà còn cả hình ảnh, đạo đức. Điều này là cần thiết đặc biệt trong bối cảnh Việt Nam đang đổi mới theo hướng xã hội hóa giáo dục. Nghề giáo viên phải có những chuẩn mực nhất định chứ không thể “thả nổi”, dẫn đến thiếu kiểm soát về chất lượng của nhà giáo.

- Về chế độ đãi ngộ, cần tăng cường đãi ngộ đối với nhà giáo từ yếu tố căn bản nhất là tài chính. Trong đó, cần đảm bảo sự cân bằng giữa đội ngũ nhà giáo ở khu vực công cũng như khu vực tư nhân. Trong bối cảnh Việt Nam, sự mất cân bằng trong đãi ngộ giữa các giáo viên thuộc 2 khu vực nói trên có thể tạo ra những bất cập, trong đó có hiện tượng “tiêu cực” thường xảy ra ở khu vực công trong khi ở khu vực tư thì sự kiểm soát cũng với đãi ngộ cao giúp hạn chế vấn đề này.

---

<sup>69</sup> <https://congdamkhuyenhoc.vn/chinh-sach-bao-ve-quyen-loi-hop-phap-cua-giao-vien-han-quoc-con-nhieu-bat-cap-179230825110123373.htm> Truy cập ngày 13/9/2024.

- Có thể xem xét việc tránh bắt giữ giáo viên ở nơi làm việc, trước sự chứng kiến của học sinh để đề phòng những tác động xấu với xã hội mà việc bắt giữ có thể gây ra.

- Cần có cơ chế bảo vệ cho nhà giáo trước những tiêu cực, sai phạm phát sinh từ chính cơ sở đào tạo. Cần có một cơ quan độc lập tiếp nhận phản ánh, kiến nghị, khiếu nại, tố cáo của nhà giáo; ngăn chặn tuyệt đối vấn đề trù dập giáo viên vẫn còn xảy ra ở một số nơi.

- Việc điều chuyển, sắp xếp công việc của nhà giáo phải có căn cứ hợp lý, tránh tuyệt đối việc đối xử bất công với nhà giáo vì những lý do liên quan đến phòng, chống tham nhũng.

- Cần có quy định về việc bảo vệ nhà giáo trước chính học sinh và phụ huynh. Tùy vào mức độ, hành vi xâm phạm đối với nhà giáo mà người thực hiện có thể chịu chế tài kỷ luật, hành chính và kể cả hình sự.

- Đối với nhà giáo chịu ảnh hưởng từ các hành vi xâm hại, bạo lực từ nhiều phía, cần có chế độ bảo vệ, hỗ trợ, phục hồi để nhà giáo sớm quay trở lại công tác giảng dạy.

- Đối với nhà giáo làm việc ở những khu vực còn nhiều khó khăn, cần thường xuyên nắm bắt, rà soát điều kiện, môi trường làm việc để sớm có giải pháp cải thiện và hỗ trợ nhà giáo yên tâm công tác.

- Đối với người học, bên cạnh việc thường xuyên giáo dục về đạo đức, ứng xử trong môi trường sư phạm; cũng cần có những biện pháp răn đe đúng mực để đảm bảo tính tôn nghiêm của nghề giáo.

### **Kết luận**

Xây dựng và phát triển đội ngũ nhà giáo là nhiệm vụ quan trọng để nâng cao chất lượng giáo dục ở Việt Nam. Kinh nghiệm của Hàn Quốc cho thấy một triết lý đó là nhà giáo cần được tôn trọng và bảo vệ nhằm thực hiện tốt sứ mệnh của mình. Trong thời gian tới, bên cạnh việc quan tâm đến tiêu chuẩn, quy trình tuyển chọn nhà giáo thì Việt Nam cũng cần phải cân nhắc đến cả hai khía cạnh đãi ngộ và bảo vệ nhà giáo.

## DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. <https://tv-uni.edu.vn/chao-mung-ngay-nha-giao-han-quoc-15-thang-5/> Truy cập ngày 12/9/2024.
2. <https://kdevelopedia.org/Development-Topics/themes/--3> Truy cập ngày 12/9/2024.
3. <https://dantri.com.vn/giao-duc/han-quoc-ngay-cang-nhieu-giao-vien-mua-bao-hiem-phong-bao-luc-hoc-duong-20200113232542240.htm> Truy cập ngày 13/9/2024.
4. <https://congdamkhuyenhoc.vn/chinh-sach-bao-ve-quyen-loi-hop-phap-cua-giao-vien-han-quoc-con-nhieu-bat-cap-179230825110123373.htm> Truy cập ngày 13/9/2024.
5. [https://elaw-klri-rekr.translate.goog/eng\\_mobile/viewer.do?hseq=61708&type=sogan&key=2&\\_x\\_tr\\_sl=en&\\_x\\_tr\\_tl=vi&\\_x\\_tr\\_hl=vi&\\_x\\_tr\\_pto=wapp](https://elaw-klri-rekr.translate.goog/eng_mobile/viewer.do?hseq=61708&type=sogan&key=2&_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=vi&_x_tr_hl=vi&_x_tr_pto=wapp) Truy cập ngày 12/9/2024.
6. Phạm Đỗ Nhật Tiên, Trần Công Phong, Trịnh Thị Anh Hoa, *Quản lý nhà nước về nhà giáo trên thế giới và vấn đề đặt ra với Việt Nam*, Tạp chí Giáo dục Việt Nam, số 12/2019.
7. <https://www.law.go.kr/LSW//lsLinkCommonInfo.do?lspttninfSeq=82331&chrClsCd=010202> Truy cập ngày 12/9/2024.

## GÓP Ý CHUNG VỀ DỰ THẢO LUẬT NHÀ GIÁO<sup>70</sup>

**PGS.TS. Nguyễn Quang Tuyền**

*Phó Chủ tịch Hội đồng Trường,*

*Trường Khoa Pháp luật Kinh tế, Trường Đại học Luật Hà Nội*

**HVCH. Nguyễn Ngọc Hùng**

*Học viên Khóa 30, Trường Đại học Luật Hà Nội*

**Tóm tắt:** Dự thảo Luật Nhà giáo là một dự luật khó, nhạy cảm liên quan đến lĩnh vực giáo dục; đặt trong bối cảnh lĩnh vực này đã có các đạo luật chuyên ngành quy chiếu, điều chỉnh bao gồm: Luật Giáo dục năm 2019, Luật Giáo dục đại học năm 2012 (sửa đổi, bổ sung một số điều năm 2018), Luật Giáo dục nghề nghiệp năm 2014 ... có các quy định về Nhà giáo. Vì vậy, Dự thảo Luật Nhà giáo (sau đây gọi là Dự thảo Luật) khó tránh khỏi một số quy định chồng lấn; thậm chí mâu thuẫn, chồng chéo với các đạo luật khác có liên quan hoặc chưa thực sự phù hợp với yêu cầu của thực tiễn. Nội dung bài viết góp ý vào một số chính sách được thể hiện trong các quy định của Dự thảo Luật Nhà giáo nhằm góp phần nâng cao chất lượng của Dự thảo Luật này<sup>71</sup>.

**Từ khóa:** Dự thảo Luật Nhà giáo; góp ý; nâng cao chất lượng; chính sách, nhà giáo, phạm vi điều chỉnh; quy định; nhà giáo ...

### **Đặt vấn đề**

Việt Nam là một đất nước rất coi trọng giáo dục, tinh thần “tôn sư trọng đạo” là một truyền thống nhân văn tốt đẹp đã ăn sâu vào tâm trí, ý thức của mỗi người dân đất Việt từ bao đời nay. Các triều đại phong kiến Việt Nam đã ý thức rất sâu sắc ý nghĩa, tầm quan trọng của việc tuyển chọn, trọng dụng hiền tài thông qua chế độ khoa cử để tuyển chọn, sàng lọc và bổ nhiệm những người đỗ đạt vào đội ngũ quan lại tham gia gánh vác công việc của đất nước. Văn miếu quốc tử giám - Hà Nội là minh chứng tiêu biểu cho tinh thần coi trọng lễ nghĩa, sự hiếu học của con người Việt Nam gắn liền với câu nói bất hủ của Thân Nhân Trung “Hiền tài là nguyên khí quốc gia”. Trong dòng chảy văn hóa, giáo dục của dân tộc từ bao đời nay, Nhà giáo - người thầy chiếm vị trí trung tâm hiện thân của nhân cách, phẩm chất đạo đức trong sáng, mẫu mực; trí tuệ uyên bác, minh triết, mãi tiếp gánh vác trọng trách truyền dạy đạo đức, kiến thức, tri thức, chuẩn mực văn hóa cho biết bao thế hệ học trò để họ trở thành những công dân có ích

<sup>70</sup> Dự thảo Luật Nhà giáo (Dự thảo lần thứ 5 ngày 01/10/2024)

<sup>71</sup> Nội dung bài viết thể hiện quan điểm riêng của tác giả không phải là quan điểm của bất cứ cơ quan, tổ chức nào

cho xã hội. Ngày nay, trong thời kỳ công nghiệp hóa - hiện đại hóa; hội nhập quốc tế và bước vào kỷ nguyên vươn mình của dân tộc phấn đấu thực hiện mục tiêu đến năm 2045 nước ta trở thành nước phát triển có thu nhập cao thì nhu cầu về nguồn nhân lực chất lượng cao ngày càng trở lên cấp bách và đóng vai trò là một trong những nhân tố then chốt, quyết định cho sự thành công của công cuộc xây dựng, phát triển đất nước “văn minh, hiện đại, ấm no, hạnh phúc”. Nhiệm vụ vinh quang nhưng cũng rất nặng nề này được Đảng, Nhà nước, Nhân dân giao phó cho ngành giáo dục và đào tạo nói chung và đội ngũ các nhà giáo nói riêng. Dự thảo Luật Nhà giáo được soạn thảo góp phần hoàn thiện khung pháp lý đối với hoạt động nghề nghiệp; quyền và nghĩa vụ của nhà giáo ... góp phần tạo lập môi trường để nhà giáo yên tâm làm việc, ra sức cống hiến, đóng góp cho sự nghiệp “trồng người”. Theo kế hoạch, Dự thảo Luật Nhà giáo sẽ trình kỳ họp thứ 8 của Quốc hội khóa XV (tháng 10/2024) để các Đại biểu Quốc hội thảo luận, cho ý kiến. Để góp phần nâng cao chất lượng, hoàn thiện Dự thảo Luật Nhà giáo, bài viết góp ý về nội dung một số điều của Dự thảo Luật này.

### **1. Về nhận thức đối với một số chính sách được thể hiện trong Dự thảo Luật Nhà giáo**

Lĩnh vực giáo dục chịu sự điều chỉnh trực tiếp của một số đạo luật, bao gồm: Luật Giáo dục năm 2019, Luật Giáo dục đại học năm 2012 (sửa đổi, bổ sung một số điều năm 2018), Luật Giáo dục nghề nghiệp năm 2014, Luật Viên chức năm 2010 (sửa đổi, bổ sung một số điều năm 2019) ... Hiện nay, Bộ Giáo dục và Đào tạo được giao chủ trì soạn thảo Dự thảo Luật Nhà giáo. Để tránh sự chồng chéo, chồng lấn giữa các Đạo luật nêu trên với Dự thảo Luật Nhà giáo; chúng tôi cho rằng cần xác định rõ về một số chính sách lớn được thể hiện trong Dự thảo Luật này.

*Thứ nhất, về định danh khái niệm nhà giáo.*

Đây là một nội dung rất quan trọng mà Dự thảo Luật Nhà giáo phải định danh cho được về khái niệm nhà giáo. Bởi nếu không sẽ dẫn đến sự mâu thuẫn, chồng chéo về nội dung trong các đạo luật có liên quan đến lĩnh vực giáo dục. Để giải mã khái niệm nhà giáo, chúng ta cần phải trả lời đầy đủ, chi tiết, cụ thể các câu hỏi sau:

- Thế nào là nhà giáo?
- Nhà giáo bao gồm những ai, cá nhân nào?
- Dựa vào các tiêu chí cụ thể nào để nhận biết, xác định về nhà giáo?

Theo thiên ý chủ quan của chúng tôi, Dự thảo Luật nhà giáo được xây dựng với các quy định liên quan trực tiếp đến nhà giáo bao gồm: Hoạt động của nhà giáo; quyền và nghĩa vụ của nhà giáo; việc tuyển chọn, bố trí, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo; chính sách khuyến khích, thu hút, phát triển đội ngũ nhà giáo; quản lý nhà giáo; tôn vinh, khen thưởng và xử lý vi phạm đối với nhà giáo. Như vậy, nhà giáo là đối tượng chịu sự điều chỉnh của Dự thảo Luật nhà giáo. Do đó, việc định danh nhà giáo chính xác, đầy đủ, cụ thể có ý nghĩa quan trọng trong việc xác định phạm vi điều chỉnh, đối tượng áp dụng của Dự thảo Luật này. Dự thảo Luật Nhà giáo quy định: “*Nhà giáo là người làm nhiệm vụ giảng dạy, giáo dục trong cơ sở giáo dục*”<sup>72</sup>. Chúng tôi băn khoăn với quy định này; bởi lẽ:

*Một là*, quy định nhà giáo là người làm nhiệm vụ giảng dạy có nghĩa là nhà giáo là những người đang thực hiện nhiệm vụ giảng dạy (truyền đạt, trang bị kiến thức, phương pháp tư duy, kỹ năng chuyên môn ...) cho người học ở cơ sở giáo dục. Tuy nhiên, để làm rõ hơn việc xác định nhà giáo nên chăng cần làm rõ việc làm nhiệm vụ giảng dạy dựa trên tiêu chí cụ thể nào: Tuyển dụng vào biên chế hay ký hợp đồng giảng dạy (hợp đồng giảng dạy dài hạn hay hợp đồng giảng dạy ngắn hạn); những giáo viên đã nghỉ hưu ở cơ sở giáo dục công lập nay được các cơ sở giáo dục ngoài công lập mời ký hợp đồng giảng dạy có được xác định là nhà giáo hay không ...

*Hai là*, nhà giáo là người làm nhiệm vụ giáo dục trong cơ sở giáo dục<sup>73</sup>. Vậy hiểu như thế nào là nhiệm vụ giáo dục trong cơ sở giáo dục; nhiệm vụ này bao gồm những hoạt động cụ thể nào. Mặt khác, trên thực tế hiện nay có tình trạng ở một số cơ sở giáo dục đại học, người đứng đầu cơ sở giáo dục đại học (hiệu trưởng) không tham gia các hoạt động giảng dạy, không hưởng phụ cấp thâm niên nhà giáo, không xếp ngạch nhà giáo mà chỉ thực hiện nhiệm vụ quản lý, thuộc nhóm viên chức quản lý và hưởng lương, phụ cấp theo ngạch viên chức quản lý thì có coi họ là nhà giáo không? Họ có thuộc đối tượng áp dụng của Dự thảo Luật Nhà giáo không?

*Ba là*, nhà giáo công tác tại các cơ sở giáo dục đại học không chỉ làm nhiệm vụ giảng dạy mà còn thực hiện hoạt động nghiên cứu khoa học. Bởi lẽ, trường đại học không chỉ thực hiện chức năng giảng dạy, trang bị, truyền thụ kiến thức khoa học của nhân loại (giảng dạy) mà còn là đơn vị sáng tạo ra những đơn vị tri thức mới đóng góp,

<sup>72</sup> Khoản 1 Điều 3 Dự thảo Luật Nhà giáo

<sup>73</sup> Khoản 1 Điều 3 Dự thảo Luật Nhà giáo



làm giàu cho kho tàng kiến thức của loài người (chức năng nghiên cứu khoa học). Như vậy, giảng viên đại học thực hiện đồng thời hai chức năng chủ yếu trong hoạt động nghề nghiệp bao gồm: Giảng dạy và nghiên cứu khoa học. Có nghĩa là giảng viên đại học vừa là nhà giáo vừa là nhà khoa học. Vậy khái niệm nhà giáo được quy định tại khoản 1 Điều 3 của Dự thảo Luật Nhà giáo liệu đã chính xác, đầy đủ về nhà giáo công tác tại các cơ sở giáo dục ở nước ta chưa?

*Bốn là*, khoản 1 Điều 4 giải thích khái niệm nhà giáo; khoản 2 giải thích khái niệm giáo viên; khoản 3 giải thích khái niệm giảng viên. Tuy nhiên, giữa các khoản này chưa có sự tích hợp, chưa có mối liên kết với nhau. Chúng tôi cho rằng nội hàm khái niệm nhà giáo bao gồm đối tượng giáo viên, giảng viên theo giải thích của Ban Soạn thảo. Dẫu vậy, giải thích khái niệm giáo viên của khoản 1 Điều 4 chưa thể hiện rõ khái niệm nhà giáo bao gồm giáo viên, giảng viên và các đối tượng khác được tuyển dụng, làm nhiệm vụ giảng dạy, giáo dục trong các cơ sở giáo dục thuộc hệ thống giáo dục quốc dân.

Vì vậy, chúng tôi đề nghị Ban Soạn thảo cần rà soát, nghiên cứu, xem xét bổ sung quy định về định danh nhà giáo tại khoản 1 Điều 4 của Dự thảo Luật Nhà giáo cụ thể, chi tiết, rõ ràng và đầy đủ hơn để có thể “bao quát” hết các đối tượng đang thực hiện nhiệm vụ giảng dạy, nghiên cứu khoa học ở cơ sở giáo dục và phù hợp với thực tiễn.

*Thứ hai*, về các chính sách liên quan đến nhà giáo thể hiện trong Dự thảo Luật Nhà giáo phải thể hiện rõ quan điểm đảm bảo sự công bằng, bình đẳng; không có sự phân biệt, đối xử đối với nhà giáo tại các cơ sở giáo dục công lập, các cơ sở giáo dục ngoài công lập; các cơ sở giáo dục do thành phần kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài được phép thành lập tại Việt Nam mà không phụ thuộc vào nguồn vốn đầu tư cơ sở giáo dục; chế độ quản lý giữa các cơ sở giáo dục ở nước ta. Nghiên cứu Dự thảo Luật Giáo dục, chúng tôi thấy rằng nội dung này cần được thể hiện rõ nét hơn; dường như chính sách đối với nhà giáo trong các cơ sở giáo dục ngoài công lập thể hiện trong Dự thảo Luật còn vơi. Đề nghị Ban Soạn thảo sửa đổi, bổ sung làm rõ, nổi bật hơn về chính sách đối với nhà giáo trong các cơ sở giáo dục ngoài công lập đảm bảo sự công bằng, bình đẳng đặt trong mối quan hệ tương quan, đối chiếu với các cơ sở giáo dục công lập.

*Thứ ba*, Dự thảo Luật Nhà giáo không quy định lại những nội dung đã được đề cập trong các đạo luật có liên quan như Luật Giáo dục, Luật Giáo dục đại học, Luật Giáo dục nghề nghiệp và Luật Viên chức ... mà dựa trên phạm vi điều chỉnh, đối tượng áp

dụng là nhà giáo để thiết kế điều luật điều chỉnh trực tiếp đến loại chủ thể này. Những vấn đề khác có liên quan dẫn chiếu áp dụng theo quy định của các đạo luật tương ứng.

## **2. Về một số góp ý cụ thể trong Dự thảo Luật Nhà giáo**

### **2.1. Về Chương 1. Quy định chung**

#### **2.1.1. Về Điều 4. Vai trò của nhà giáo**

Điều 3 của Dự thảo Luật Nhà giáo quy định về vai trò của nhà giáo: “*Nhà giáo có vai trò quyết định trong việc bảo đảm chất lượng giáo dục, có vai trò quan trọng trong việc xây dựng nguồn nhân lực, là nhân tố chủ đạo trong việc xây dựng xã hội học tập và xây dựng nền văn hóa tiên tiến, đậm đà bản sắc dân tộc*”. Quy định như vậy là đúng nhưng chưa đầy đủ; bởi lẽ, trên thực tế, nhà giáo đâu phải chỉ là người truyền thụ kiến thức, kỹ năng tư duy độc lập, sáng tạo mà họ còn là tấm gương sáng ngời về phẩm chất, tư cách đạo đức đối với người học. Điều này có nghĩa là nhà giáo không chỉ đơn thuần là người truyền thụ, trang bị kiến thức, kỹ năng tư duy khoa học, lô gic mà còn dạy dỗ, nêu gương về phát triển nhân cách; gieo vào tâm hồn người học tình yêu cha mẹ, gia đình, quê hương, đất nước, đồng loại; tình yêu thiên nhiên. Họ là những “kỹ sư tâm hồn”, là tấm gương sáng về nhân cách, phẩm chất đạo đức để người học noi theo. Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã chỉ dạy: “Vì lợi ích mười năm trồng cây, vì lợi ích trăm năm trồng người”. Vì vậy, chúng tôi góp ý vào nội dung này của Điều 3 và sửa đổi như sau: “*Nhà giáo có vai trò quyết định trong việc bảo đảm chất lượng giáo dục, **phát triển con người toàn diện về nhân cách, phẩm chất đạo đức, thể chất của người học**<sup>74</sup>; có vai trò quan trọng trong việc xây dựng nguồn nhân lực, là nhân tố chủ đạo trong việc xây dựng xã hội học tập và xây dựng nền văn hóa tiên tiến, đậm đà bản sắc dân tộc*”.

#### **2.1.2. Về Điều 4. Giải thích từ ngữ**

Khoản 5 Điều 4 đưa ra giải thích về cơ sở giáo dục ngoài công lập: “*Cơ sở giáo dục ngoài công lập là cơ sở giáo dục dân lập, tư thục thuộc hệ thống giáo dục quốc dân*”. Theo người viết, nếu Ban soạn thảo đưa ra giải thích về cơ sở giáo dục ngoài công lập thì cũng cần bổ sung một khoản tại Điều 4 giải thích về cơ sở giáo dục công lập để đảm bảo sự tương thích giữa cơ sở giáo dục công lập với cơ sở giáo dục ngoài công lập và bao quát đầy đủ về hệ thống giáo dục hiện nay ở nước ta. Mặt khác, theo cách giải thích tại khoản 5 Điều 4 thì những cơ sở giáo dục được thành lập do nguồn vốn đầu tư nước ngoài như Trường Đại học Việt - Nhật, trường Đại học Việt - Đức, trường Đại học

---

<sup>74</sup> Phần chữ bôi đen là phần góp ý của người viết

Full Bright Việt Nam ... có được xếp vào nhóm cơ sở giáo dục ngoài công lập không? Nếu không thì Ban Soạn thảo cần xem xét, bổ sung một khoản về các cơ sở giáo dục được thành lập do nguồn vốn đầu tư nước ngoài tại Việt Nam trong Điều 4 của Dự thảo Luật.

*2.1.3. Về Điều 6. Chính sách của Nhà nước về xây dựng và phát triển đội ngũ nhà giáo*

*\* Góp ý, nhận xét chung*

Điều 6 của Dự thảo Luật bao gồm 10 khoản quy định về chính sách của Nhà nước về xây dựng và phát triển đội ngũ nhà giáo. Nghiên cứu nội dung của Điều này cho thấy các chính sách về xây dựng và phát triển đội ngũ nhà giáo quy định còn chung chung giống với những chính sách về phát triển nguồn nhân lực ở các lĩnh vực khác như: Có chính sách khuyến khích; có chính sách ưu tiên; có chính sách thu hút; có chính sách phát triển ... Với cách diễn đạt này, chúng tôi chưa thấy được chính sách đặc thù hoặc ưu tiên mang tính đột phá, nổi trội trong xây dựng và phát triển đội ngũ nhà giáo - Những người có vai trò quyết định trong việc bảo đảm chất lượng giáo dục, có vai trò quan trọng trong việc xây dựng nguồn nhân lực, là nhân tố chủ đạo trong việc xây dựng xã hội học tập và xây dựng nền văn hóa tiên tiến, đậm đà bản sắc dân tộc như quy định tại Điều 3. Đề nghị Ban Soạn thảo xem xét, nghiên cứu bổ sung những chính sách mang tính đặc thù, ưu tiên có tính nổi trội của Nhà nước đối với việc xây dựng và phát triển đội ngũ nhà nước cho tương xứng với vị trí, vai trò của nhà giáo quy định tại Điều 3.

*\* Góp ý, nhận xét cụ thể*

Một là, khoản 5 Điều 6 quy định: “*Thu hút, trọng dụng người có trình độ cao, người có tài năng, người có năng khiếu đặc biệt làm nhà giáo*”. Quy định này còn chung chung. Vậy hiểu như thế nào là người có trình độ cao; như thế nào là người có tài năng; như thế nào là người có năng khiếu đặc biệt cũng như tiêu chí cụ thể để nhận diện những đối tượng này để thu hút, trọng dụng làm giáo viên. Nếu không có sự quy định chi tiết, cụ thể thì chính sách này sẽ khó mang lại hiệu quả thiết thực khi thực hiện trên thực tế và không khỏi có cảm tưởng chính sách này mang tính hình thức. Đề nghị Ban Soạn thảo nghiên cứu sửa đổi, bổ sung nội dung chi tiết, cụ thể của khoản 5 Điều 6 để khắc phục những bất cập nêu trên.

Hai là, khoản 8 Điều 6 quy định: “*Đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo và phát triển một số trường sư phạm trọng điểm*”. Chúng tôi đề nghị thêm cụm từ “đầu tư” vào trước cụm

từ “phát triển”; bởi lẽ, theo lô gic thì muốn phát triển phải có sự đầu tư. Hơn nữa, thêm cụm từ này nhằm nhấn mạnh vai trò, tầm quan trọng của việc đầu tư của Nhà nước, của xã hội vào lĩnh vực giáo dục và đào tạo. Như vậy, khoản 8 được sửa đổi như sau: “Đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo và **đầu tư**, phát triển một số trường sư phạm trọng điểm”.

Ba là, khoản 7 quy định: “Khuyến khích nhà giáo đổi mới, sáng tạo trong hoạt động nghề nghiệp”. Đề nghị thêm cụm từ “có cơ chế để” vào khoản này để nhấn mạnh, làm nổi bật chính sách của Nhà nước về xây dựng và phát triển đội ngũ nhà giáo và sửa đổi như sau: “Khuyến khích, **có cơ chế để** nhà giáo đổi mới, sáng tạo trong hoạt động nghề nghiệp”

Bốn là, về khoản 9. Đề nghị bổ sung cụm từ “thu hút” vào sau cụm từ “khuyến khích” để nhấn mạnh sự chú trọng của Nhà nước trong việc xây dựng, thực hiện chính sách về nhà giáo là nhà khoa học nước ngoài, người Việt Nam định cư ở nước ngoài. Như vậy, khoản 9 của Điều 6 được sửa đổi như sau: “Khuyến khích, **thu hút**, tạo điều kiện để nhà giáo, nhà khoa học là người nước ngoài và người Việt Nam định cư ở nước ngoài tham gia giảng dạy, nghiên cứu khoa học, trao đổi học thuật với cơ sở giáo dục, tổ chức ở Việt Nam”.

## **2.2. Về Chương 2. Hoạt động nghề nghiệp, quyền và nghĩa vụ của nhà giáo**

### **2.2.1. Về Điều 7. Hoạt động nghề nghiệp của nhà giáo**

Khoản 1 Điều 7 quy định: “Hoạt động nghề nghiệp của nhà giáo là hoạt động đặc biệt, có tính chuyên nghiệp, sáng tạo cao; có sản phẩm là phẩm chất, năng lực của người học; giúp người học phát triển toàn diện thông qua việc dạy học, tổ chức, hướng dẫn, tư vấn việc học tập, rèn luyện và làm gương cho người học”. Để hoàn thiện khoản này và làm rõ hơn tính đặc thù trong hoạt động nghề nghiệp của nhà giáo; chúng tôi xin góp ý bổ sung như sau: “Hoạt động nghề nghiệp của nhà giáo là hoạt động đặc biệt, có tính chuyên nghiệp, sáng tạo cao; có sản phẩm là phẩm chất, năng lực; **kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng làm việc độc lập, khả năng tư duy sáng tạo** của người học; giúp người học phát triển toàn diện thông qua việc dạy học, tổ chức, hướng dẫn, tư vấn việc học tập, rèn luyện và làm gương cho người học”.

### **2.2.2. Về Điều 8. Quyền của nhà giáo**

#### **\* Quyền của nhà giáo trong hoạt động chuyên môn**

Điểm b khoản 2 Điều 8 quy định: “Được chủ động phân phối thời lượng và sắp xếp nội dung theo chương trình giáo dục; chủ động lựa chọn, sử dụng tài liệu, học liệu

*phục vụ hoạt động giảng dạy, giáo dục*”. Quy định như vậy chưa chi tiết, cụ thể; theo đó, nhà giáo được chủ động phân phối thời lượng và sắp xếp nội dung theo chương trình giáo dục. Vậy thời lượng ở đây là thời lượng gì? Và nội dung là nội dung gì? Để đảm bảo sự chi tiết về nội dung của điểm này; chúng tôi xin góp ý hoàn thiện điểm này như sau: *“Được chủ động phân phối thời lượng **giảng dạy** và sắp xếp nội dung **giảng dạy** theo chương trình giáo dục; chủ động lựa chọn, sử dụng tài liệu, học liệu phục vụ hoạt động giảng dạy, giáo dục”*.

*\* Quyền được đào tạo, bồi dưỡng phát triển nghề nghiệp, thay đổi vị trí việc làm*

Đề nghị bổ sung một nội dung vào khoản 2 Điều 8. Quyền của nhà giáo của Dự thảo Luật: ***“Được tham gia đào tạo, học tập, trao đổi học thuật ở nước ngoài để nâng cao trình độ chuyên môn, trình độ ngoại ngữ, kỹ năng, nghiệp vụ sư phạm”***.

### *2.2.3. Về Điều 9. Nghĩa vụ của nhà giáo*

Khoản 2 Điều 9 quy định nghĩa vụ của nhà giáo. Nghiên cứu nội dung điều khoản này, chúng tôi xin góp ý về điểm c khoản 2 Điều 9 như sau: Điểm c khoản 2 Điều 9 nên thêm cụm từ “dân chủ” và sửa đổi thành: *a) Tôn trọng, đối xử **dân chủ**, công bằng với người học; bảo vệ các quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người học*” nhằm thể hiện rõ hơn tính dân chủ trong giáo dục, tính dân chủ trong nhà trường...

Trên đây là một số ý kiến cá nhân góp ý vào nội dung Dự thảo Luật Nhà giáo với mong muốn góp phần hoàn thiện, nâng cao chất lượng của Dự thảo Luật này.

### **Danh mục tài liệu tham khảo**

1. Dự thảo Luật Nhà giáo (Dự thảo lần thứ 5 ngày 01/10/2024)

# CHÍNH SÁCH ĐÃI NGỘ, TÔN VINH NHÀ GIÁO TẠI CÁC CƠ SỞ GIÁO DỤC ĐẠI HỌC CÔNG LẬP

TS. Ngô Linh Ngọc

*Khoa Pháp luật Hành chính – Nhà nước, Trường Đại học Luật Hà Nội*

**Tóm tắt:** *Đội ngũ nhà giáo tại các cơ sở giáo dục đại học công lập là nhân tố giữ vai trò quyết định sự tồn tại, phát triển của hệ thống giáo dục đại học, bởi giáo dục đại học là nơi đào tạo và là nguồn cung cấp nhân lực có trình độ, cần thiết cho mọi lĩnh vực của đời sống xã hội. Để thu hút, xây dựng và phát triển đội ngũ này cần có chính sách đãi ngộ, tôn vinh phù hợp. Bài viết phân tích chính sách đãi ngộ, tôn vinh nhà giáo ở các cơ sở giáo dục đại học công lập ở Việt Nam đồng thời đề xuất một số kiến nghị nhằm hoàn thiện các quy định về đãi ngộ và tôn vinh nhà giáo trong giai đoạn hiện nay*

**Từ khóa:** *nhà giáo, đãi ngộ nhà giáo, tôn vinh nhà giáo, giáo dục đại học*

## 1. Quan điểm của Đảng, pháp luật của Nhà nước về chính sách đãi ngộ, tôn vinh nhà giáo tại các cơ sở giáo dục đại học công lập

“Giáo viên là yếu tố duy nhất quan trọng nhất của hệ thống giáo dục, vì vậy cần tạo ra giáo viên chất lượng cao trong thế giới ngày nay”<sup>75</sup>. Nhận thức sâu sắc vấn đề đó, Trong những năm gần đây, Đảng và Nhà nước đã quan tâm chăm lo tới đội ngũ nhà giáo nói chung trong đó có đội ngũ nhà giáo tại các cơ sở giáo dục đại học công lập (sau đây gọi chung là giảng viên) (có các chính sách hỗ trợ ngoài lương để nhà giáo tăng thêm thu nhập: giáo viên được tính hưởng chế độ phụ cấp ưu đãi, phụ cấp thâm niên; đối với giảng viên dạy trường sư phạm, khoa sư phạm được hưởng mức phụ cấp ưu đãi cao hơn), ... điều đó đã góp phần nâng cao đời sống của nhà giáo. Các chế độ, chính sách đối với nhà giáo hiện nay đã tương đối đầy đủ.

Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 4/11/2013 Hội nghị Trung ương 8 khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo nêu rõ: “Giáo dục và đào tạo là quốc sách hàng đầu, là sự nghiệp của Đảng, Nhà nước và của toàn dân. Đầu tư cho giáo dục là đầu tư phát triển, được ưu tiên đi trước trong các chương trình, kế hoạch phát triển kinh tế-xã hội”. Một trong các giải pháp đề ra trong Nghị quyết số 29-NQ/TW là: “Có chế độ ưu đãi đối với nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục. ... Lương của nhà giáo được ưu tiên

---

<sup>75</sup> L. Darling-Hammond and A. Lieberman, *Teacher Education Around the World: Changing Policies and Practices*. Publisher Taylor & Francis Ltd, 2012.

xếp cao nhất trong hệ thống thang bậc lương hành chính sự nghiệp và có thêm phụ cấp tùy theo tính chất công việc, theo vùng”.

Luật Giáo dục 2019 quy định: “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 (Điều 76)”.

Hội nghị lần thứ 7 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII đã ban hành Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 21/5/2018 về cải cách chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang và người lao động trong doanh nghiệp, trong đó có chính sách ưu đãi phù hợp của Nhà nước về giáo dục và đào tạo.

Ngày 19/11/2018, Quốc hội đã thông qua Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học (Luật số 34/2018/QH14). Theo đó, có nhiều nhóm chính sách mở rộng nâng cao quyền tự chủ đại học, trong đó phải kể đến chính sách lớn nhất là Mở rộng phạm vi và nâng cao hiệu quả của tự chủ đại học trong toàn hệ thống. Mở rộng phạm vi và nâng cao hiệu quả của tự chủ đại học để phát huy nội lực, sự năng động, sáng tạo và tính chịu trách nhiệm... để đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao. Quyền tự chủ được đề cập đến toàn diện về chuyên môn, học thuật, tài chính, tổ chức và nhân sự, tự chủ đi liền với trách nhiệm giải trình...

- Đối với các trường đã thực hiện tự chủ: Cơ chế tự chủ đối với khu vực hành chính sự nghiệp nói chung và đối với cơ sở giáo dục đại học nói riêng đã liên tục được đổi mới về cơ bản theo hướng tiết kiệm và nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn lực tài chính. Hiện nay, việc thực hiện chính sách tiền lương đối với giảng viên các cơ sở giáo dục đại học được giao tự chủ về cơ bản đã cao hơn mức quy định của nhà nước.

- Đối với các trường chưa thực hiện tự chủ: Nguồn kinh phí để chi trả phụ thuộc nhiều từ nguồn ngân sách nhà nước.

Đối với giảng viên, hiện nay sẽ được hưởng các chế độ, chính sách lương theo quy định tại Nghị định số 204/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ về chế độ tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang và Nghị định 76/2009/NĐ-CP sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 204/2004/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2004 về chế độ tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang và thông tư số 40/2020/TT-BGDĐT của Bộ Giáo dục và Đào tạo: Quy định mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp, bổ nhiệm và xếp lương đối với viên chức giảng dạy trong các cơ sở giáo dục đại học công lập. Cụ thể:

	Bậc 1	Bậc 2	Bậc 3	Bậc 4	Bậc 5	Bậc 6	Bậc 7	Bậc 8	Bậc 9
Giảng viên đại học (hạng 3), trợ giảng (hạng 3) được áp dụng hệ số lương của viên chức loại A1									
Hệ số	2,34	2,67	3,00	3,33	3,66	3,99	4,32	4,65	4,98
Giảng viên đại học chính (hạng 2) được áp dụng hệ số lương của viên chức loại A2, nhóm 1 (A2.1)									
Hệ số	4,4	4,74	5,08	5,42	5,76	6,10	6,44	6,78	
Giảng viên đại học cao cấp (hạng 1) được áp dụng hệ số lương của viên chức loại A3, nhóm 1 (A3.1)									
Hệ số	6,2	5,56	6,92	7,28	7,64	8,00			

Ngoài lương được hưởng theo quy định trên, giảng viên còn được hưởng thêm 2 loại phụ cấp đó là: Phụ cấp ưu đãi với các mức từ 25% đến 45% (quy định tại Quyết định số 244/2005/QĐ-TTg và Nghị định số 61/2006/NĐ-CP) và phụ cấp thâm niên được tính gia tăng theo thời gian công tác (quy định tại Nghị định số 77/2021/NĐ-CP).

Chế độ phụ cấp thâm niên theo quy định tại Nghị định số 54/2011/NĐ-CP ngày 4/7/2011 của Chính phủ và hiện nay là Nghị định 77/2021/NĐ-CP của Chính phủ, theo đó: Nhà giáo đủ 5 năm (60 tháng) giảng dạy, giáo dục được tính hưởng mức phụ cấp thâm niên bằng 5% của mức lương hiện hưởng cộng phụ cấp chức vụ lãnh đạo và phụ cấp thâm niên vượt khung (nếu có); từ các năm sau trở đi, phụ cấp thâm niên mỗi năm được tính thêm 1%.

Nhà giáo có vai trò quyết định trong việc bảo đảm chất lượng giáo dục, có vị thế quan trọng trong xã hội, được xã hội tôn vinh. Ngày 20-11 là ngày Nhà giáo Việt Nam. Đây là ngày truyền thống của ngành Giáo dục và tôn vinh nhà giáo. Nhà giáo có thành tích xuất sắc được tôn vinh các danh hiệu nhà giáo nhân dân, nhà giáo ưu tú theo quy định của Nghị định 35/2024/NĐ-CP về xét tặng danh hiệu "Nhà giáo nhân dân", "Nhà giáo ưu tú".

## **2. Thực tiễn thực hiện chính sách đãi ngộ, tôn vinh nhà giáo tại các cơ sở giáo dục đại học công lập**

### ***2.1. Thực tiễn thực hiện chính sách đãi ngộ nhà giáo tại các cơ sở giáo dục đại học công lập***



Từ thực tế triển khai chính sách đãi ngộ đối với nhà giáo trong các cơ sở giáo dục đại học công lập đã bộc lộ một số bất cập sau:

**Một là**, thang bảng lương của giảng viên hiện nay chưa phản ánh đúng theo tinh thần của Nghị quyết Trung ương II (khóa VIII) và Nghị quyết số 29-NQ/TW, lương của nhà giáo được ưu tiên xếp cao nhất trong hệ thống thang bậc lương hành chính sự nghiệp và có thêm phụ cấp tùy theo tính chất công việc, theo vùng. Việc áp dụng hệ thống thang bảng lương hiện hành chưa theo vị trí việc làm và tính chất mức độ phức tạp của công việc.

Chế độ, chính sách về tiền lương còn nhiều bất cập, lương giảng viên chưa đủ để trang trải cuộc sống. Hiện nay, giảng viên công tác trong 05 năm đầu có thu nhập bình quân từ lương và phụ cấp khoảng 6 triệu đồng/tháng. Trong khi đó, chi phí thiết yếu cho cuộc sống (ăn, ở, nuôi con, chăm sóc sức khỏe...) khá cao, nhất là khi các cơ sở giáo dục đại học công lập chủ yếu ở các thành phố lớn, mức chi tiêu là rất đắt đỏ so với mặt bằng chung. Điều này khiến một số giảng viên phải chuyển sang làm các công việc khác có thu nhập cao hơn. Mặt khác, sự phát triển của các thành phần kinh tế trong thời kỳ đổi mới đã tạo ra nhiều cơ hội lựa chọn việc làm khác cho đội ngũ giảng viên.

Nghề giáo là một nghề cao quý, được xã hội coi trọng bởi ý nghĩa quan trọng của việc “trồng người”. Vì vậy, chế độ đãi ngộ đối với nhà giáo nói chung và giảng viên nói riêng cần phải được quan tâm một cách đúng mực, trong đó tiền lương, phụ cấp đối với giảng viên cần được trả ở mức tương xứng với công sức lao động của họ. Giảng viên là viên chức, cho nên đến hiện tại giảng viên vẫn được xếp theo bảng lương chuyên môn, nghiệp vụ đối với cán bộ, viên chức trong các đơn vị sự nghiệp của nhà nước. Có thể nói “hệ thống lương vận hành trong hệ thống giáo dục đều được ước lượng từ công lao động của nhân lực làm trong lĩnh vực hành chính sự nghiệp”<sup>76</sup>, đang cào bằng trong việc đãi ngộ giữa giảng viên với nhân lực hành chính thông thường ở các đơn vị khác. Hiện tại lương của giảng viên được xếp theo ngạch viên chức loại 3 với mức khởi điểm bậc 1 là 2,34 (cử nhân) và bậc 2 là 2,67 (thạc sĩ) không cao hơn các ngành nghề khác. Khoảng cách giữa các bậc lương là quá dài, đối với giảng viên đi từ bậc đầu đến bậc cuối cùng trong thang lương (bậc 9) là 27 năm, đối với giảng viên chính (8 bậc) là 24 năm và đối với giảng viên cao cấp (6 bậc) là 18 năm. Trong khi đòi hỏi về trình độ lại cao hơn so

---

<sup>76</sup> K. L. West and E. Mykerezzi, “Teachers’ unions and compensation: The impact of collective bargaining on salary schedules and performance pay schemes,” *Economics of Education Review*, no. 30/1, pp. 99-108, 2011

với các ngành nghề khác trong cùng một bảng lương, giảng viên đòi hỏi trình độ thạc sĩ trở lên trong khi các ngành nghề khác chỉ đòi hỏi trình độ cử nhân. Mức lương đối với giảng viên hiện nay còn thấp, chưa tương xứng với yêu cầu về trình độ, vị trí vai trò của nghề đối với xã hội. So với mặt bằng chung của xã hội, thu nhập của giảng viên nói chung, nhất là giảng viên trẻ vẫn còn thấp; thực tế lương nhà giáo vẫn chưa đáp ứng được mong đợi theo với chủ trương của Đảng nêu tại Nghị quyết Trung ương 2 khóa VIII và Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 của Hội nghị Trung ương 8 khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo; hơn nữa, lương nhà giáo cũng chưa thực sự đảm bảo được đời sống so với biến động về giá hàng hóa và tình hình kinh tế xã hội hiện nay.

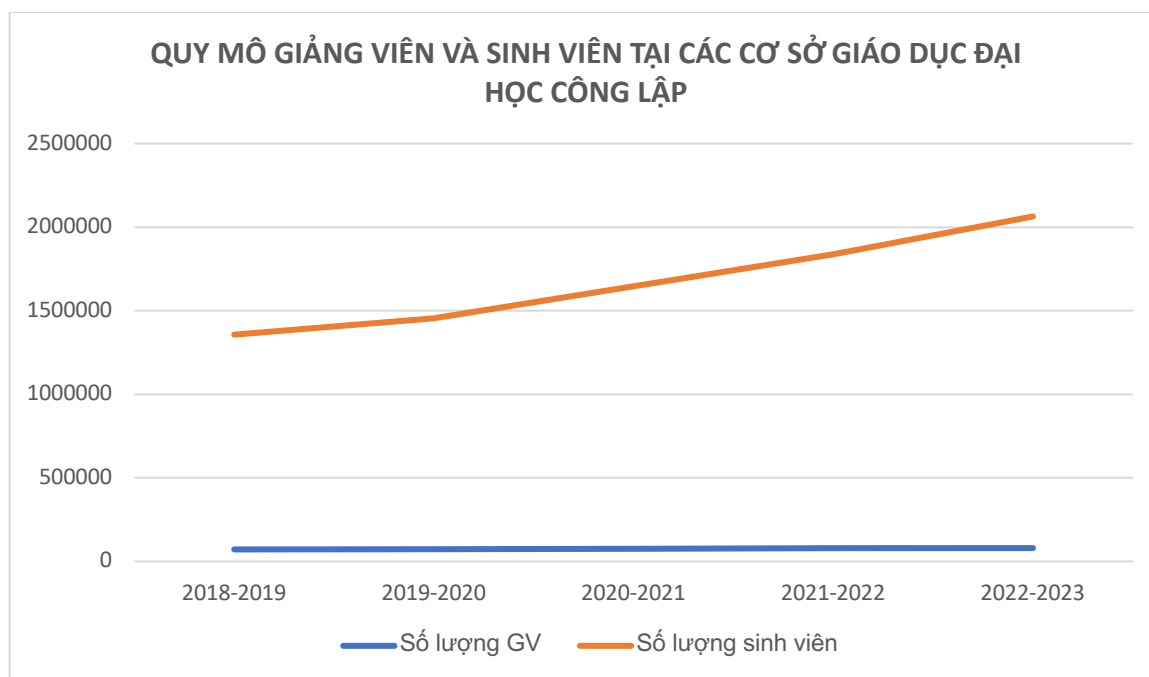
Với chính sách lương như hiện hành khó thu hút được người tài vào làm việc trong các cơ sở giáo dục, đào tạo hoặc có người tài nhưng họ chưa toàn tâm, toàn ý tập trung vào thực thi nhiệm vụ công vụ, dẫn đến tình trạng chất lượng công việc có phần bị hạn chế. Chưa góp phần thu hút, giữ chân người tài vào ngành sư phạm. Thực tế có rất nhiều người tâm huyết với nghề dạy học, thậm chí mong muốn đóng góp công việc chung của đất nước, tuy nhiên, với mức lương như hiện nay khiến họ chưa yên tâm công hiến cho Ngành<sup>77</sup>.

Ngoài ra, do chính sách đãi ngộ chưa đủ hấp dẫn, dẫn tới đội ngũ giảng viên không tăng kịp về số lượng so với sự phát triển mạnh mẽ hiện nay công tác đào tạo đại học, dẫn tới áp lực công việc dành cho giảng viên là rất cao, trong khi lương không có sự cải thiện.

Năm	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Số lượng giảng viên	73.312	73.132	76.576	78.190	79.778
Số lượng cơ sở giáo dục ĐH công lập	172	172	175	175	175
Số SV (đại học + SDH)	1.356.993	1.452.974	1.644.337	1.837.299	2.064.001

(Nguồn: Tổng hợp số liệu từ Bộ Giáo dục và Đào tạo)

<sup>77</sup> <https://giaoduc.net.vn/tien-si-tre-bo-nghe-vi-thu-nhap-cua-giang-vien-thap-bo-gddt-neu-quan-diem-post238201.gd>



Qua thống kê có thể thấy, qua 5 năm, số lượng giảng viên tăng khoảng 8.82 % trong khi số lượng sinh viên tăng 52.1%. Số lượng sinh viên tăng quá nhanh so với số lượng giảng viên, gây áp lực lên công tác giảng dạy của giảng viên trong giai đoạn hiện nay.

**Hai là**, với mức phụ cấp ưu đãi chiếm không quá 30% tổng quỹ lương theo tinh thần Nghị quyết 27, thì lương của nhà giáo tại các cơ sở giáo dục đại học công lập chưa thực sự được cải thiện khi thực hiện chính sách tiền lương mới (*thực tế chỉ tác động nhiều đến đối tượng giáo viên mới ra trường, có bảng lương thấp*). Đối với những giáo viên có thâm niên công tác lâu năm sẽ không được tăng trong thực hiện chính sách tiền lương mới (*thậm chí còn ít hơn mức lương đang hưởng*).

Hiện tại, theo quy định tại Thông tư số: 01/2006/TTLT-BGD&ĐT-BNV-BTC hướng dẫn thực hiện Quyết định số 244/2005/QĐ-Ttg ngày 06/10/2005 của Thủ tướng Chính phủ về chế độ phụ cấp ưu đãi đối với nhà giáo đang trực tiếp giảng dạy trong các cơ sở giáo dục công lập

**“ 1. Mức phụ cấp**

*a) Mức phụ cấp 25% áp dụng đối với nhà giáo đang trực tiếp giảng dạy trong các trường đại học, cao đẳng, các học viện, trường bồi dưỡng của các Bộ, cơ quan ngang Bộ, cơ quan thuộc Chính phủ, tổ chức Đảng, tổ chức chính trị - xã hội ở Trung ương và các trường chính trị của các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương (trừ nhà*

*giáo giảng dạy trong các trường sư phạm, khoa sư phạm và nhà giáo dạy môn khoa học Mác - Lênin, Tư tưởng Hồ Chí Minh);*

*b) Mức phụ cấp 30% áp dụng đối với nhà giáo đang trực tiếp giảng dạy trong các trường trung học cơ sở, trung học phổ thông, trung tâm kỹ thuật tổng hợp - hướng nghiệp, trung tâm giáo dục thường xuyên, trung tâm dạy nghề ở đồng bằng, thành phố, thị xã; trường trung học chuyên nghiệp, trường dạy nghề; các trung tâm bồi dưỡng chính trị của huyện, quận, thị xã, thành phố trực thuộc tỉnh;*

*c) Mức phụ cấp 35% áp dụng đối với nhà giáo đang trực tiếp giảng dạy trong các trường mầm non, tiểu học ở đồng bằng, thành phố, thị xã; các trường trung học cơ sở, trung học phổ thông, các trung tâm kỹ thuật tổng hợp - hướng nghiệp, trung tâm giáo dục thường xuyên, trung tâm dạy nghề ở miền núi, hải đảo, vùng sâu, vùng xa;*

*d) Mức phụ cấp 40% áp dụng đối với nhà giáo đang trực tiếp giảng dạy trong các trường sư phạm, khoa sư phạm (đại học, cao đẳng, trung học), trường cán bộ quản lý giáo dục và đào tạo và nhà giáo dạy môn chính trị trong các trường trung học chuyên nghiệp, trường dạy nghề;*

*đ) Mức phụ cấp 45% áp dụng đối với nhà giáo đang trực tiếp giảng dạy các môn khoa học Mác - Lênin, Tư tưởng Hồ Chí Minh trong các trường đại học, cao đẳng;*

*e) Mức phụ cấp 50% áp dụng đối với nhà giáo đang trực tiếp giảng dạy trong các trường mầm non, tiểu học ở miền núi, hải đảo, vùng sâu, vùng xa.*

*Việc xác định địa bàn miền núi thực hiện theo quy định của Ủy ban Dân tộc; địa bàn hải đảo theo thực tế địa lý; địa bàn vùng sâu, vùng xa tùy theo đặc điểm của từng địa phương do Ủy ban nhân dân tỉnh hướng dẫn sau khi có ý kiến thống nhất của Liên Bộ.*

Như vậy hiện nay, mức phụ cấp dành cho nhà giáo đang trực tiếp giảng dạy trong các trường đại học, cao đẳng, các học viện là thấp nhất trong bảng hỗ trợ phụ cấp, nhưng lại yêu cầu trình độ ở mức cao hơn. Đó là một trong những tồn tại về chính sách đãi ngộ trong giai đoạn hiện nay.

**Ba là**, ngoài chính sách tiền lương, ở Việt Nam hiện nay chưa có các chính sách khác ví dụ như về nhà ở, chăm sóc sức khỏe ... đối với nhà giáo. Đây là sự thiếu hụt trong chính sách đãi ngộ đối với nhà giáo trong các cơ sở giáo dục đại học ở Việt Nam hiện nay, khó thu hút được nguồn nhân lực chất lượng cao.

**Bốn là**, bên cạnh đó, một vấn đề thuộc về đãi ngộ đội ngũ nhà giáo mang tính đặc thù là giảng viên bậc cao. Theo quy định của Nghị định số 50/2022/NĐ-CP của Chính phủ Quy định nghỉ hưu ở tuổi cao hơn đối với viên chức trong đơn vị sự nghiệp công lập, tối đa không quá 5 năm, tính từ thời điểm nghỉ hưu (quy định theo Nghị định 141/2013/NĐ-CP về thời gian kéo dài công tác tối đa không quá 7 năm đối với PGS, 10 năm đối với GS). Việc giảm thời gian kéo dài công tác sau khi đến tuổi nghỉ hưu với viên chức là GS, PGS sẽ khiến tỷ lệ này vốn đã thấp tiếp tục thấp<sup>78</sup>. Thời gian cống hiến bị giảm bớt khiến đội ngũ giảng viên chất lượng cao bắt buộc phải nghỉ hưu và khi trở thành lao động tự do, lúc này cơ sở giáo dục đại học công lập gần như không có cơ hội cạnh tranh với các cơ sở giáo dục tư nhân khi mời đội ngũ GS, PGS về làm việc.

Tóm lại, có thể thấy chế độ, chính sách đãi ngộ đối với đội ngũ giảng viên chưa thu hút được nguồn nhân lực chất lượng cao vào ngành; điều kiện làm việc và chế độ chính sách đãi ngộ chưa tương xứng, chưa tạo động lực cho đội ngũ trong bối cảnh áp lực công việc ngày càng cao, chưa bảo đảm bình đẳng giữa khu vực công và tư.

## ***2.2. Thực tiễn thực hiện chính sách tôn vinh nhà giáo tại các cơ sở giáo dục đại học công lập***

Việc tôn vinh nhà giáo nói chung và đội ngũ giảng viên hiện nay vẫn tồn tại một số vấn đề như:

**Một là**, việc đánh giá xếp loại giảng viên tại cơ sở giáo dục đại học công lập vừa được thực hiện theo quy định của pháp luật về viên chức vừa thực hiện theo quy định về chuẩn nghề nghiệp, chưa có khung đánh giá riêng mang tính đặc thù cho ngành giáo dục.

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

**Ba là**, tiêu chuẩn, điều kiện để xét danh hiệu “Nhà giáo nhân dân”, “Nhà giáo ưu tú” chưa bảo đảm được quyền lợi cho giảng viên giảng dạy thực hành tại các cơ sở thực hành trong khối ngành sức khỏe, hoặc lực lượng vũ trang. Do vậy, cần xem xét lại điều

---

<sup>78</sup> <https://giaoducthudo.giaoducthoidai.vn/quan-tam-den-chinh-sach-su-dung-va-co-che-dai-ngo-giang-vien-bac-cao-132790.html>

kiện, tiêu chuẩn để xét các danh hiệu nêu trên nhằm tạo động lực và thúc đẩy các giảng viên phấn đấu, cống hiến cho sự nghiệp giáo dục, sự nghiệp trồng người vì lợi ích của quốc gia, dân tộc.

**Bốn là**, đối với quy định danh hiệu chiến sỹ thi đua cơ sở xét không quá 15% trên tổng số cá nhân đạt danh hiệu lao động tiên tiến đã làm cho nhiều cá nhân mất động lực thi đua vì không có cơ hội cạnh tranh, nhất là giảng viên trẻ vì khả năng nghiên cứu giảng dạy ở các năm đầu tiên là chưa nhiều, khó vượt lên so với các giảng viên lâu năm.

**Năm là**, kinh phí khen thưởng cho các cá nhân có thành tích được tôn vinh hiện thực hiện theo quy định của Nghị định 98/2023/NĐ-CP ngày 31/12/2023 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật Thi đua, khen thưởng có hiệu lực từ 1/1/2024, trong đó quy định mức tiền thưởng mặc dù đã có thay đổi nhưng vẫn còn hạn hẹp, chưa tương xứng với những kết quả, nỗ lực của giảng viên nên chỉ mang tính chất động viên, tượng trưng, còn cào bằng, chưa thực sự tạo động lực cho giảng viên cống hiến.

Tóm lại, Luật Giáo dục khẳng định nhà giáo được xã hội tôn vinh nhưng hiện các quy định cụ thể về việc tôn vinh nhà giáo nói chung cũng như đội ngũ giảng viên tại các cơ sở giáo dục đại học công lập nói riêng vẫn còn mang tính chung chung, chưa thể hiện được tinh thần tôn vinh nhà giáo.

### **3. Một số kiến nghị, đề xuất về chính sách đãi ngộ, tôn vinh nhà giáo tại các cơ sở giáo dục đại học công lập**

Việc tiếp tục hoàn thiện chính sách đãi ngộ, tôn vinh đối với đội ngũ giảng viên tại các cơ sở giáo dục đại học công lập nói riêng và nhà giáo nói chung là rất quan trọng. Thực hiện đổi mới chính sách tiền lương, tạo động lực cho cán bộ, giảng viên chuyên tâm với nghề. Trong cơ chế thị trường hiện nay, chính sách sử dụng đội ngũ giảng viên có hiệu quả bao hàm nhiều yếu tố, nhưng tiền lương, tiền công là yếu tố hàng đầu, có tính quyết định khuyến khích tinh thần lao động cũng như thu hút, thúc đẩy khuyến khích giảng viên làm việc hiệu quả và gắn bó lâu dài với cơ sở giáo dục đại học nơi họ công tác.

*Thứ nhất là*, tiếp tục thực hiện chủ trương về cải cách chính sách tiền lương theo quy định của Nghị quyết 27-NQ/TW ngày 21/5/2018 của BCH Trung ương khóa XII về cải cách chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang và người lao động trong doanh nghiệp và tinh thần của Nghị quyết 29-NQ/TW ngày 4

tháng 11 năm 2013 về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế. Đảm bảo chính sách lương cho nhà giáo tại các cơ sở giáo dục đại học công lập, làm động lực để thu hút người giỏi tham gia trở thành nhà giáo, 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; bảo đảm nhà giáo được yên tâm cống hiến hết mình cho việc giảng dạy và giáo dục con người.

*Thứ hai là*, cần có quy định cụ thể và phù hợp về cơ chế tôn vinh đặc thù đối với giảng viên (các danh hiệu, biểu tượng về cống hiến nghề nghiệp, các chương trình tri ân, cơ chế tôn vinh đột xuất...); từ đó tạo cơ chế để huy động sự tham gia của các cá nhân, tổ chức trong và ngoài nước tham gia ủng hộ; tạo các kênh khen thưởng, động viên giảng viên kịp thời, tạo động lực cho giảng viên cống hiến.

*Thứ ba là*, trong quy định liên quan đến thi đua khen thưởng, nhằm tạo động lực cho đội ngũ giảng viên cần điều chỉnh tỷ lệ quy định danh hiệu chiến sỹ thi đua cơ sở xét không quá 30% trên tổng số cá nhân đạt danh hiệu lao động tiên tiến, tạo cơ hội, động lực cho các giảng viên trong quá trình thi đua, phấn đấu cũng như gắn bó với cơ sở đào tạo.

*Thứ tư là*, bổ sung thêm một số chính sách về phúc lợi xã hội cho giảng viên như các chính sách hỗ trợ nhà ở công vụ hoặc hỗ trợ mua nhà ở, các chính sách về chăm sóc sức khỏe, ...

*Thứ năm là*, nghiên cứu nâng cao các mức hỗ trợ nghiên cứu và tạo dựng môi trường làm việc chuyên nghiệp và hiện đại, với cơ sở vật chất tốt và các tiện ích hỗ trợ giảng dạy và nghiên cứu: cần có những chính sách linh hoạt để thu hút các khoản tài trợ và hỗ trợ tài chính cho các dự án nghiên cứu nhằm tạo thu nhập ngoài lương cho giảng viên đại học. Điều này giúp giảng viên có điều kiện tốt hơn để phát triển các công trình nghiên cứu của mình, đồng thời có thêm thu nhập để yên tâm cống hiến.

*Thứ sáu là*, sớm ban hành Luật nhà giáo để tách rời chức danh giảng viên ĐH và viên chức Nhà nước. Giảng viên sẽ không xếp vào ngạch viên chức, mà chỉ quản lý theo Luật Giáo dục ĐH, Luật Lao động, Luật Nhà giáo để đề cử, bãi nhiệm cho cơ chế sử dụng đội ngũ giảng viên, GS, PGS theo nhu cầu của các cơ sở giáo dục đại học công lập, tạo cơ chế làm việc suốt đời cho giảng viên./

## DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 4/11/2013 Hội nghị Trung ương 8 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.
2. Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 21/5/2018 Hội nghị Trung ương 7 khóa XII về cải cách chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang và người lao động trong doanh nghiệp.
3. Luật Giáo dục
4. Luật Giáo dục đại học
5. Chính sách phát triển đội ngũ giảng viên ở trường Đại học Khoa học, Đại học Thái Nguyên: Thực trạng và giải pháp. Nguyễn Thanh Huyền. Trường Đại học Khoa học – ĐH Thái nguyên. Tạp chí khoa học và công nghệ Đại học Thái Nguyên. 12/2022
6. Chính sách tạo động lực cho giảng viên trong các trường đại học công lập ở Việt Nam hiện nay. Tạ Thị Liễu. Tạp chí Giáo chức Việt Nam. 3.2023
7. L. Darling-Hammond and A. Lieberman, Teacher Education Around the World: Changing Policies and Practices. Publisher Taylor & Francis Ltd, 2012.
8. K. L . West and E. Mykerezzi, “Teachers’ unions and compensation: The impact of collective bargaining on salary schedules and performance pay schemes,” Economics of Education Review, no. 30/1, pp. 99-108, 2011
9. <https://moet.gov.vn/thong-ke/Pages/thong-ko-giao-duc-dai-hoc.aspx>



# NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NHÀ GIÁO TẠI CÁC CƠ SỞ GIÁO DỤC ĐẠI HỌC CÔNG LẬP HIỆN NAY

ThS. NCS. Hoàng Thị Lan Phương

*Khoa Pháp luật Hành chính- Nhà nước, Trường Đại học Luật Hà Nội*

**Tóm tắt:** Nhà giáo tại các cơ sở giáo dục đại học công lập chiếm phần lớn số lượng nhà giáo tại cấp đào tạo này ở Việt Nam hiện nay. Trước những đòi hỏi của thị trường lao động trong bối cảnh hội nhập quốc tế sâu rộng và sự phát triển của kinh tế xã hội, việc nâng cao chất lượng nhà giáo tại các cơ sở giáo dục đại học công lập có ý nghĩa then chốt để nâng cao năng lực cho người học, đáp ứng yêu cầu của người sử dụng lao động cũng như góp phần xây dựng đất nước trong thời kì đổi mới. Có nhiều giải pháp để nâng cao chất lượng về cả phẩm chất chính trị, đạo đức lẫn chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ nhà giáo làm việc trong cơ sở giáo dục đại học công lập ở Việt Nam trong giai đoạn hiện nay.

**Từ khóa:** nhà giáo, giảng viên, đại học công lập.

## 1. Mở đầu

Giáo dục là mối quan tâm hàng đầu của chủ tịch Hồ Chí Minh lúc sinh thời: “Tôi chỉ có một ham muốn, ham muốn tột bậc là làm sao cho nước ta hoàn toàn độc lập, ...đồng bào ta ai cũng có cơm ăn áo mặc, ai cũng được học hành”; “Một dân tộc dốt là một dân tộc yếu. Vì vậy, tôi đề nghị mở một chiến dịch chống nạn mù chữ”. Bởi vậy, ngày 08 tháng 9 năm 1945 (gần một tuần sau khi đất nước giành được độc lập), Chính phủ ban hành sắc lệnh số 19 và 20 về phát động phong trào Bình dân học vụ hiệu triệu đồng bào tham gia chống nạn mù chữ, tiêu diệt giặc dốt. Thấm nhuần tư tưởng của Bác về vai trò của giáo dục trong xây dựng và bảo vệ đất nước, quan điểm “*Giáo dục và đào tạo là quốc sách hàng đầu*” được đưa ra lần đầu tiên trong Nghị quyết số 04-NQ/TW Hội nghị lần thứ tư BCHTW Đảng khoá VII về tiếp tục đổi mới sự nghiệp giáo dục và đào tạo ngày 14 tháng 01 năm 1993. Quan điểm này tiếp tục được Đảng giữ vững suốt thời gian đó đến nay. Để đạt được hiệu quả giáo dục, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo là việc làm có ý nghĩa lớn lao bởi lẽ “*Thầy giỏi mới có trò hay*”. Đại hội XIII khẳng định giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo là khâu then chốt có tính quyết định để thực hiện mục tiêu phát triển giáo dục: “*Chú trọng đào tạo, đào tạo lại đội ngũ giáo viên đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục, đào tạo*”; “*Đổi mới mạnh mẽ chính sách đãi ngộ, chăm lo xây dựng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo*

*dục là khâu then chốt. Sắp xếp, đổi mới căn bản hệ thống các cơ sở đào tạo sư phạm, thực hiện đồng bộ các cơ chế, chính sách và giải pháp để cải thiện mức sống, nâng cao trình độ và chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục”<sup>79</sup>. Đội ngũ nhà giáo trong các cơ sở giáo dục đại học công lập chiếm đa số trong lực lượng nhà giáo làm việc tại các cơ sở giáo dục đại học trong cả nước. Với đặc thù đại học là cấp học tiên quyết trang bị cho người học kiến thức và kỹ năng cơ bản để tham gia vào thị trường lao động đòi hỏi trình độ chất lượng cao nên việc nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo trong các cơ sở giáo dục đại học công lập ở Việt Nam hiện nay là việc làm có ý nghĩa to lớn góp phần thắng lợi vào cung ứng nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng đòi hỏi của công cuộc dựng xây đất nước trong giai đoạn hiện nay. Bài viết dưới đây tác giả tập trung vào các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng của bộ phận nhà giáo này.*

## **2. Thực trạng chất lượng đội ngũ giảng viên các trường đại học công lập ở Việt Nam hiện nay**

Tính đến ngày 31 tháng 12 năm 2023, cả nước có 242 cơ sở giáo dục đại học, trong đó có 175 cơ sở giáo dục đại học công lập<sup>80</sup>. Số lượng nhà giáo tại các cơ sở giáo dục đại học công lập chiếm 2/3 số lượng nhà giáo tại tất cả các cơ sở giáo dục đại học trong cả nước. Chất lượng của đội ngũ nhà giáo tại các cơ sở giáo dục đại học công lập quyết định to lớn đến chất lượng nguồn nhân lực cho xã hội vì đây là đội ngũ sẽ trang bị cho người học kiến thức, kỹ năng cơ bản để bước chân vào thị trường lao động. Vì vậy, để hội nhập quốc tế và phát triển kinh tế- xã hội, Đảng và Nhà nước Việt Nam luôn quan tâm xây dựng, phát triển đội ngũ nhà giáo trong các cơ sở giáo dục đại học công lập theo hướng: chuẩn hóa, bảo đảm đủ về số lượng, hợp lý về cơ cấu, nâng cao chất lượng, đặc biệt chú trọng nâng cao bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức, lối sống, lương tâm nghề nghiệp và trình độ chuyên môn, nghiệp vụ. Thể chế hóa các chủ trương trong các Nghị quyết của Đảng về nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo trong đó có các nhà giáo tại các cơ sở giáo dục đại học công lập, ngày 18 tháng 1 năm 2019, Thủ tướng Chính phủ ban hành Quyết định số 89/QĐ-TTg “*Phê duyệt Đề án nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý các cơ sở giáo dục đại học đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo giai đoạn 2019 - 2030*”. Theo đó, mục tiêu, phương hướng chung là đẩy mạnh việc thực hiện nhiệm vụ chuẩn hóa đội ngũ nhà giáo

<sup>79</sup> Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2021, t. I

<sup>80</sup> Bộ Giáo dục và Đào tạo (2023), Niên giám thống kê giáo dục và đào tạo năm học 2022- 2023, tr.140

theo từng cấp học và trình độ đào tạo, tiến tới tất cả giảng viên đại học có trình độ từ thạc sĩ trở lên và phải được đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm. Quyết định số 89/QĐ-TTg nhấn mạnh về việc nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ nhà giáo. Việc triển khai các chủ trương, chính sách, pháp luật về phát triển nhà giáo trong các cơ sở giáo dục đại học công lập đã được thực hiện trên nhiều phương diện:

Công tác xây dựng quy hoạch, kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên đã được các trường đại học công lập thực hiện nhưng vẫn còn tình trạng đội ngũ giảng viên có sự không cân đối về trình độ, lứa tuổi, giới tính hoặc “hẫng hụt thế hệ”. Công tác tuyển dụng và sử dụng giảng viên được hầu hết các trường đều thực hiện tốt, công khai, minh bạch, khách quan, đúng pháp luật. Công tác đào tạo, bồi dưỡng giảng viên được thực hiện theo Thông tư số 03/2023/TT-BNV ngày 30/4/2023 của Bộ Nội vụ về hướng dẫn một số quy định của Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01/9/2017 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức và Nghị định số 89/2021/NĐ-CP ngày 18/10/2021 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 101/2017/NĐ-CP ngày 01/9/2017 của Chính phủ về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức. Vấn đề đào tạo đội ngũ giảng viên có trình độ tiến sỹ luôn được các trường đại học quan tâm hàng đầu. Các trường đều khuyến khích và tạo điều kiện cho đội ngũ giảng viên tham gia các chương trình đào tạo tiến sỹ ở trong và ngoài nước. Hằng năm, các trường đều tổ chức các khóa đào tạo, bồi dưỡng ngắn hạn cho đội ngũ giảng viên hoặc cử giảng viên đi đào tạo, bồi dưỡng ở ngoài trường. Thực hiện chế độ, chính sách đối với giảng viên được thực hiện theo các văn bản quy phạm pháp luật như: Thông tư liên tịch số 68/2011/TTLT-BGDĐT-BNV-BTC-BLĐTBXH ngày 30/12/2011 của Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Nội vụ, Bộ Tài chính, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định số 54/2011/NĐ-CP ngày 04/7/2011 của Chính phủ về chế độ phụ cấp thâm niên đối với nhà giáo; Thông tư số 27/2018/TT-BGDĐT ngày 25/10/2018 của Bộ Giáo dục và Đào tạo sửa đổi, bổ sung điểm a khoản 3 Điều 1 Thông tư liên tịch số 68/2011/TTLT-BGDĐT-BNV-BTC-BLĐTBXH và điểm a khoản 2 mục I Thông tư liên tịch số 01/2006/TTLT-BGDĐT-BNV-BTC ngày 23/01/2006 của Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Nội vụ, Bộ Tài chính hướng dẫn thực hiện Quyết định số 244/QĐ-TTg ngày 06/10/2005 của Thủ tướng Chính phủ về chế độ phụ cấp ưu đãi đối với nhà giáo đang trực tiếp giảng dạy trong các cơ sở giáo dục công lập. Công tác đánh giá, phân loại giảng viên. Hiện nay, các trường đại học công lập đều vận

dụng Nghị định số 90/2020/NĐ-CP ngày 13/8/2020 của Chính phủ về đánh giá, xếp loại chất lượng cán bộ, công chức, viên chức. Đánh giá, phân loại giảng viên là một việc làm định kỳ, thường xuyên nhằm quản lý sát chất lượng của giảng viên, giúp họ tự ý thức học tập, tu dưỡng và rèn luyện để được ghi nhận bằng các kết quả đánh giá, xếp loại cụ thể. Công tác kiểm tra, thanh tra và xử lý vi phạm đối với đội ngũ giảng viên cũng được thực hiện. Hoạt động thanh tra, kiểm tra và xử lý vi phạm pháp luật đối với đội ngũ giảng viên các trường đại học công lập được Bộ Giáo dục và Đào tạo và chính cơ sở giáo dục đại học công lập tiến hành.

Bên cạnh thành tựu, đội ngũ nhà giáo còn không ít hạn chế, yếu kém, như: bất cập về chất lượng, số lượng và cơ cấu; một bộ phận chưa theo kịp yêu cầu đổi mới và phát triển giáo dục, vi phạm pháp luật<sup>81</sup>, thiếu tâm huyết, thậm chí vi phạm đạo đức nghề nghiệp<sup>82</sup>; trình độ chuyên môn của một bộ phận nhà giáo còn yếu, phương pháp giảng dạy chậm đổi mới, chưa đáp ứng được yêu cầu dạy và học theo định hướng phát triển năng lực; khả năng sử dụng ngoại ngữ, tin học trong quản lý, dạy và học của nhiều giáo viên còn hạn chế, nhất là ở những giáo viên lớn tuổi.... Thực trạng bất cập nói trên xuất phát từ nhiều nguyên nhân như: bất cập, thiếu sót trong hệ thống thể chế, chính sách, pháp luật; sự quản lý không chặt chẽ, không sát sao của các cơ sở giáo dục đại học công lập; sự thiếu chủ động và nỗ lực của giảng viên.... Trước thực trạng nói trên cần áp dụng một số giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo trong các cơ sở giáo dục đại học công lập.

### **3. Giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo trong các cơ sở giáo dục đại học công lập**

*Một là, tiếp tục xây dựng và hoàn thiện các văn bản quy phạm pháp luật về nhà giáo trong các cơ sở giáo dục đại học.*

Thực tế hiện nay cho thấy, các quy định về nhà giáo trong các cơ sở giáo dục đại học nằm rải rác trong nhiều văn bản quy phạm pháp luật khác nhau như Luật Giáo dục, Luật Giáo dục đại học, Luật Viên chức, Bộ luật Lao động... Nhà giáo trong các cơ sở giáo dục đại học có các quyền và nghĩa vụ đặc thù so với viên chức và người lao động trong lĩnh vực khác như họ có quyền nghỉ hè, có nghĩa vụ giảng dạy và nghiên cứu khoa

---

<sup>81</sup> <https://vietnamnet.vn/giang-vien-bi-to-quay-roi-nu-sinh-dai-hoc-bi-ky-luat-khien-trach-2075134.html>

<sup>82</sup> <https://vietnamnet.vn/pho-khoa-truong-dh-luat-tphcm-bi-to-dao-van-cua-dong-nghiep-460883.html>

<https://kenh14.vn/xon-xao-sinh-vien-dai-hoc-cai-tay-doi-voi-giang-vien-tieng-anh-vi-kien-thuc-duoc-day-co-chinh-kien-hay-qua-vo-le-2023051021153277.chn>

học theo các định mức khác nhau,...Trong đó, nghiên cứu khoa học được xác định là nghĩa vụ cơ bản, thường xuyên của nhà giáo để họ nâng cao năng lực chuyên môn, qua đó giảng dạy hiệu quả và chất lượng hơn. Cần thúc đẩy mạnh mẽ các nhà giáo có năng lực nghiên cứu khoa học và các sản phẩm nghiên cứu khoa học của họ với doanh nghiệp và xã hội. Cần sửa đổi Luật Khoa học và công nghệ năm 2013 theo hướng cho phép doanh nghiệp được nhận chuyển giao các sản phẩm khoa học và công nghệ của nhà giáo trong các cơ sở giáo dục công lập hoặc cho phép doanh nghiệp tài trợ kinh phí cho cá nhân nhà giáo trong các cơ sở này khi nhà giáo đó đáp ứng được các yêu cầu mà doanh nghiệp đưa ra. Để thúc đẩy thương mại hóa kết quả nghiên cứu, đưa kết quả nghiên cứu ứng dụng vào thực tiễn cần có chính sách phù hợp nhằm tăng cường liên kết giữa các viện nghiên cứu, trường đại học và doanh nghiệp cũng như cần xây dựng cơ chế thuận lợi trong việc giao kết quả nghiên cứu cho tổ chức chủ trì hoặc tổ chức có khả năng thương mại hóa<sup>83</sup>. Theo đó, cũng cần bổ sung các quy định về quyền được kí kết hợp đồng với tư cách cá nhân với các doanh nghiệp, mà không cần thông qua cơ sở giáo dục đại học nơi mình công tác để tối giản hóa các thủ tục hành chính. Bên cạnh đó, Luật Viên chức năm 2010 hiện nay cấm viên chức thành lập doanh nghiệp, quản lý và điều hành doanh nghiệp ngoài nhà nước, tức là doanh nghiệp tư mặc dù Luật viên chức năm 2010 ở Điều 14 Khoản 3 quy định cấm viên chức thành lập và điều hành doanh nghiệp cũng đã có quy định là “trừ trường hợp pháp luật chuyên ngành có quy định khác”. Cần xây dựng Luật Nhà giáo trong đó bổ sung các quy định cho phép nhà giáo được thành lập các doanh nghiệp trong lĩnh vực mà mình giảng dạy, nghiên cứu. Theo chủ tịch Hồ Chí Minh: “Lý luận phải đem ra thực hành. Thực hành phải nhằm theo lý luận. Lý luận cũng như cái tên (hoặc viên đạn). Thực hành cũng như cái đích để bắn. Có tên mà không bắn, hoặc bắn lung tung, cũng như không có tên. Lý luận cốt để áp dụng vào thực tế. Chỉ học thuộc lòng, để đem loè thiên hạ thì lý luận ấy cũng vô ích. Vì vậy, chúng ta phải gắng học, đồng thời học thì phải hành...”<sup>84</sup>. Quy định cho phép nhà giáo được thành lập doanh nghiệp trong lĩnh vực mình giảng dạy, nghiên cứu vừa ứng dụng được kết quả nghiên cứu khoa học của họ, vừa thu được thực tiễn để hoàn thiện các kết quả nghiên

---

<sup>83</sup> Viện nghiên cứu lập pháp, Kỷ yếu hội thảo “*Phương hướng, giải pháp hoàn thiện Chính sách, pháp luật về khoa học, Công nghệ ở nước ta hiện nay*” trong khuôn khổ đề tài cấp Bộ “*Định hướng hoàn thiện chính sách, pháp luật về Khoa học, công nghệ ở Việt Nam trong bối cảnh mới*”, tháng 9 năm 2024

<sup>84</sup> Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, H, 2011, t.5

cứu khoa học, phát triển đổi mới sáng tạo, nâng cao năng lực chuyên môn và tăng cường hàm lượng thực tiễn cho nội dung giảng dạy cho người học.

***Hai là, nâng cao phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống và văn hóa ứng xử cho nhà giáo trong các cơ sở giáo dục đại học công lập***

Cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư cùng với chuyển đổi số và internet cũng làm thay đổi môi trường văn hóa, sự liên kết xã hội và tiềm ẩn những rủi ro vi phạm pháp luật, đạo đức, lối sống. Nhằm giáo dục con người toàn diện (đức, trí, thể, mỹ), nhà giáo cần noi gương, tiêu biểu về phẩm chất chính trị- trung thành với Đảng, Nhà nước, hết lòng phụng sự nhân dân, có đạo đức, lối sống và văn hóa ứng xử văn minh, tốt đẹp.

Bên cạnh đó, nâng cao đạo đức nghề nghiệp của đội ngũ nhà giáo trong các cơ sở giáo dục đại học công lập cũng rất cần thiết. Cần bổ sung các quy định pháp luật về liêm chính trong khoa học và công khai các công trình nghiên cứu khoa học của mỗi nhà giáo trong các đơn vị sự nghiệp công lập là cách thức hiệu quả để thúc đẩy mỗi nhà giáo phải có đạo đức trong hoạt động nghề nghiệp của mình. Chỉ có những người thầy mẫu mực, có đạo đức nghề nghiệp, tôn trọng sở hữu trí tuệ và chất xám của mình, của người khác mới có thể đào tạo và truyền lửa cho các thế hệ sinh viên, học viên nhiệt tình, có trách nhiệm, trung thực.

***Ba là, tiếp tục đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo trong các cơ sở giáo dục đại học công lập.***

Đào tạo, bồi dưỡng có vai trò đặc biệt quan trọng đối với quá trình phát triển hoàn thiện năng lực, trình độ cho đội ngũ nhà giáo trong các cơ sở giáo dục đại học công lập. Với yêu cầu ngày càng cao về kiến thức, kỹ năng, thái độ, chất lượng đội ngũ này cần không ngừng được nâng lên để bắt kịp, thậm chí là đi trước sự phát triển của khoa học kỹ thuật, kinh tế xã hội. Bên cạnh thúc đẩy và tạo điều kiện thuận lợi cho nhà giáo nghiên cứu khoa học, công tác đào tạo, bồi dưỡng đối với họ cũng cần được chú trọng. Nội dung đào tạo, bồi dưỡng phải toàn diện, bao gồm tư tưởng chính trị, đạo đức, kiến thức chuyên môn và kỹ năng sống, kỹ năng sư phạm hiện đại.

Trước hết, cần bồi dưỡng về quan điểm, chính sách của Đảng và Nhà nước về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo trong điều kiện phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và tích cực, chủ động hội nhập quốc tế toàn diện, sâu sắc; quy chế đào tạo; nội dung các môn học mới theo chương trình mới thay đổi so với chương trình cũ...

Bên cạnh đó, cần có kế hoạch bồi dưỡng tạo nguồn giảng viên cho chính cơ sở giáo dục đại học công lập. Cần chuẩn hóa ở trình độ tiến sĩ cho các giảng viên trong các cơ sở này bằng việc xây dựng kế hoạch cử giảng viên tham gia các chương trình bồi dưỡng, học tập ngắn hạn hoặc đào tạo trình độ tiến sĩ ở trong nước và nước ngoài. Không chỉ đi học tập, bồi dưỡng ở nước ngoài mà ngay cả đào tạo tiến sĩ ở trong nước cũng đã đòi hỏi ứng viên phải có trình độ ngoại ngữ nhất định. Do vậy, cũng cần có chính sách và biện pháp cụ thể để nâng cao năng lực ngoại ngữ cho đội ngũ nhà giáo. Thực tế cho thấy, trong quá trình triển khai Đề án đào tạo giảng viên bằng ngân sách nhà nước (Đề án 911), nhiều ứng viên từ các cơ sở đào tạo không đáp ứng được những quy định về ngoại ngữ và các điều kiện cần thiết khác trong khi nhu cầu giảng viên có trình độ cao được đào tạo ở nước ngoài của nước ta lại rất lớn do yêu cầu của hội nhập quốc tế. Đồng thời bổ sung quy định: đào tạo, bồi dưỡng ở nước ngoài vừa là quyền, vừa là nghĩa vụ của mỗi nhà giáo trong các cơ sở giáo dục đại học công lập. Đây là giải pháp mang tính đột phá để nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên, đưa giáo dục đại học Việt Nam hội nhập với khu vực và thế giới. Thực tế, phần lớn những bài báo công bố trên tạp chí uy tín trong danh mục ISI, Scopus đến từ những giảng viên được đào tạo ở những nước có nền giáo dục phát triển.

Giảng dạy và nghiên cứu là nhiệm vụ chính của nhà giáo. Nâng cao chất lượng giảng dạy, nghiên cứu là biện pháp quan trọng nhằm nâng cao chất lượng nhà giáo. Trong điều kiện sự phát triển của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, việc giảng dạy theo phương pháp tích cực bằng hình thức trực tuyến, dạy qua truyền hình, tra cứu tài liệu tham khảo trong nước và nước ngoài đòi hỏi phải hiểu biết về kỹ thuật. Vì vậy, cần chú ý đào tạo, bồi dưỡng công nghệ thông tin cho đội ngũ nhà giáo, đảm bảo họ có thể ứng dụng thành thạo công nghệ thông tin phục vụ giảng dạy, nghiên cứu.

***Bốn là, thực hiện nghiêm túc, khách quan việc tuyển dụng, quản lí, sử dụng nhà giáo trong các cơ sở giáo dục đại học công lập.***

Tuyển dụng là khâu đầu tiên giúp hình thành nên đội ngũ nhà giáo tại các cơ sở giáo dục đại học công lập, và là khâu có tính quyết định cho sự phát triển bộ môn, khoa và nhà trường. Tuyển dụng nhà giáo phải được thực hiện một cách khách quan, công khai, minh bạch dựa trên quy mô đào tạo của cơ sở giáo dục đại học, ngành nghề đào tạo, năng lực sư phạm, năng lực nghiên cứu của ứng viên. Trong quá trình hoạt động đào tạo, việc tuyển dụng được những giảng viên giỏi thì cơ sở giáo dục đại học sẽ sớm

sử dụng được họ hơn, đỡ tốn kém chi phí đào tạo, bồi dưỡng họ.... Trong bối cảnh hiện nay, khâu tuyển dụng là rất quan trọng để tạo ra một thế hệ nhà giáo mới có chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu phát triển và hội nhập của nền giáo dục nước nhà. Để khâu tuyển dụng được khách quan, công bằng, tránh hiện tượng tiêu cực, cần sử dụng các công cụ công nghệ để giám sát, tiêu chí đầu vào phải cụ thể, rõ ràng, công khai. Thiết kế đề thi các môn nghiệp vụ phải bám sát nội dung ôn tập và có thể thi được trên máy tính để ứng viên biết kết quả khi kết thúc phần thi của mình. Việc giảng tuyển của ứng viên trước hội đồng tuyển dụng cần được ghi lại bằng hình ảnh camera để bảo đảm tính khách quan. Sau khi trúng tuyển, các ứng viên phải có cam kết lộ trình phấn đấu, rèn luyện về phẩm chất đạo đức, phát triển chuyên môn, nghiệp vụ, bằng cấp theo yêu cầu của cơ sở giáo dục. Kết quả của việc thực hiện cam kết là căn cứ để tiếp tục gia hạn hợp đồng. Có như vậy, mỗi nhà giáo mới luôn nỗ lực trên con đường tự bồi dưỡng để hoàn thiện bản thân, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của sự nghiệp giáo dục.

Trong quá trình sử dụng nhà giáo, cần quản lý chặt chẽ về chuyên môn và đạo đức của họ. Các cơ sở giáo dục đại học công lập cần tổ chức đánh giá giảng viên thường xuyên, lấy ý kiến người học về các giảng viên, đẩy mạnh việc thanh tra, kiểm tra, giải quyết tố cáo trong phạm vi cơ quan, đơn vị của mình để kịp thời phát hiện vi phạm và chấn chỉnh đội ngũ nhà giáo của mình. Cần thực hiện nghiêm các quy định về đánh giá, xếp loại viên chức là nhà giáo trong các cơ sở giáo dục đại học công lập.

Cùng với quá trình tuyển dụng là thực hiện giải pháp cơ cấu lại, sắp xếp một cách hợp lý để giải quyết tình trạng vừa thừa, vừa thiếu nhà giáo trong một địa phương, một cơ sở giáo dục. Thực hiện tinh giản biên chế đối với nhà giáo theo quy định pháp luật. Giải quyết những nhà giáo yếu kém về chuyên môn, nghiệp vụ, về tư tưởng chính trị, đạo đức, hạn chế về sức khỏe, tuổi cao, không còn đủ điều kiện đứng lớp và công tác trong ngành giáo dục theo các chế độ, chính sách hợp lý....

***Năm là, nâng cao thu nhập, thực hiện chính sách đãi ngộ, khuyến khích nhà giáo trong các cơ sở giáo dục đại học công lập***

Đảng và Nhà nước luôn quan tâm đến việc nâng cao đời sống vật chất, tinh thần cho những người làm công tác giáo dục. Ngoài lương được hưởng theo quy định hiện hành, nhà giáo và CBQLGD còn được hưởng thêm phụ cấp ưu đãi và phụ cấp thâm niên. Từ ngày 01 tháng 7 năm 2024, đội ngũ nhà giáo tại các cơ sở giáo dục đại học công lập ở Việt Nam đã được tăng lương cơ sở. Tuy nhiên, nhìn một cách tổng thể, nguồn lực



đầu tư cho phát triển giáo dục còn hạn hẹp, chất lượng cuộc sống của một bộ phận công chức, viên chức làm công tác giáo dục còn nhiều khó khăn trước giá cả, lạm phát gia tăng, tăng lương nhưng không tăng mức giảm trừ bản thân và giảm trừ gia cảnh (Luật Thuế thu nhập cá nhân không được sửa đổi đồng thời với việc cải cách tiền lương cho cán bộ, công chức, viên chức), vì vậy, ngành giáo dục chưa thu hút, hấp dẫn được người tài giỏi nhất. Cần xây dựng Luật Nhà giáo trong đó xây dựng những chính sách đãi ngộ phù hợp như: được hưởng các ưu đãi về dịch vụ y tế công cộng, được hưởng các gói vay vốn tín dụng ngân hàng lãi suất thấp; được thành lập doanh nghiệp liên quan đến chuyên môn, nghiệp vụ của mình,...

Bên cạnh đó, cần thực hiện cơ chế tự chủ đối với đào tạo bậc đại học phù hợp với xu hướng chung của thế giới, chuyển đổi trường đại học công lập kém hiệu quả sang mô hình hợp tác công - tư. Thực hiện cơ chế tự chủ một số trường phổ thông tại các đô thị lớn, các nơi có điều kiện. Tự chủ giúp cho các cơ sở giáo dục hoạt động năng động, linh hoạt trong môi trường cạnh tranh, là động lực to lớn cho sự đổi mới và phát triển của cơ sở giáo dục. Chất lượng, uy tín của cơ sở giáo dục tự chủ có quan hệ mật thiết đến chất lượng cuộc sống của nhà giáo ở đó. Thu nhập của nhà giáo được xây dựng trên uy tín và chất lượng của cơ sở giáo dục. Để tồn tại và phát triển, các cơ sở giáo dục tự chủ phải hoạt động theo cơ chế quản trị hiện đại, xây dựng cơ chế đặc thù để tuyển dụng người tài, xây dựng quy chế chi tiêu nội bộ, thu nhập của người lao động dựa trên sự đóng góp vào sự phát triển của đơn vị. Đó là động lực để nhà giáo nỗ lực trong việc nâng cao năng lực quản lý, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ.

Có các biện pháp thi đua, khen thưởng để khuyến khích nhà giáo trong các cơ sở giáo dục đại học công lập nghiên cứu khoa học, trở thành các chuyên gia trong khu vực và trên thế giới chẳng hạn như cơ chế thưởng khi họ có các công bố quốc tế, khi họ được phong hàm PGS, GS, sắp xếp khu vực làm việc riêng tiện nghi cho các nhà giáo là PGS, GS,....

#### **4. Kết luận**

Dân gian Việt Nam vốn có câu “Không thầy đố mày làm nên” để nhấn mạnh vai trò to lớn của đội ngũ nhà giáo trong giáo dục. Chỉ có đội ngũ nhà giáo giàu về phẩm chất, cao về năng lực chuyên môn mới có thể tạo nên những người học xuất sắc, người lao động giỏi. Với vị thế là lực lượng nòng cốt trong hệ thống giáo dục đại học, đội ngũ nhà giáo trong các cơ sở giáo dục đại học cần phải được nâng cao chất lượng thường

xuân và nhanh chóng để góp phần vào thắng lợi chung của công cuộc dựng xây đất nước trong thời kì đổi mới và hội nhập quốc tế ngày nay. Chất lượng của đội ngũ nhà giáo này cần được xem xét và bảo đảm thực hiện trên đồng thời cả hai phương diện là tư tưởng đạo đức, phẩm chất chính trị và trình độ chuyên môn, nghiệp vụ.

### **DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO**

1. Hồ Chí Minh: Toàn tập, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, H, 2011, t.5
2. Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2021, t. I
3. Viện nghiên cứu lập pháp, Kỷ yếu hội thảo “Phương hướng, giải pháp hoàn thiện Chính sách, pháp luật về khoa học, Công nghệ ở nước ta hiện nay “ trong khuôn khổ đề tài cấp Bộ “Định hướng hoàn thiện chính sách, pháp luật về Khoa học, công nghệ ở việt nam trong bối cảnh mới”, tháng 9 năm 2024
4. Luật Giáo dục đại học năm 2012, sửa đổi, bổ sung năm 2018
5. Luật Khoa học và công nghệ năm 2013
6. Luật Viên chức năm 2010
7. Một số website

# PHÁP LUẬT VỀ XỬ LÝ VI PHẠM TRONG LĨNH VỰC GIÁO DỤC - TIẾP CẬN VỚI ĐỐI TƯỢNG NHÀ GIÁO TẠI CÁC CƠ SỞ GIÁO DỤC ĐẠI HỌC CÔNG LẬP Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

*HVCH. Đàm Ngọc Sơn*

*HVCH. Trần Thế Nghĩa*

*Học viên Cao học, Trường Đại học Luật Hà Nội*

**Tóm tắt:** Với phạm vi của bài viết này, nhóm tác giả chỉ tập trung nghiên cứu, đánh giá các ưu điểm, hạn chế của quy định pháp luật về xử lý vi phạm trong lĩnh vực giáo dục đối với nhà giáo tại các cơ sở giáo dục đại học công lập ở Việt Nam hiện nay. Từ đó, đề xuất một số giải pháp để hoàn thiện các quy định, góp phần nâng cao chất lượng chính sách, pháp luật về nhà giáo ở nước ta.

**Từ khóa:** Nhà giáo; xử lý vi phạm; đại học công lập.

## **Đặt vấn đề**

Ở Việt Nam, nhà giáo luôn đóng một vai trò to lớn trong quá trình phát triển của xã hội. Sự đóng góp của nhà giáo không chỉ thể hiện qua việc sử dụng chuyên môn nghiệp vụ để thúc đẩy tư duy mà còn hướng đến mục tiêu xây dựng các giá trị đạo đức xã hội cho người học. Tuy nhiên, theo nguyên lý bất toàn của con người, ngay cả những người làm việc trong hệ thống giáo dục cũng không thể tránh khỏi những sai lệch hay vi phạm trong quá trình công tác. Điều này là một thực tế khách quan trước những yêu cầu ngày càng khắt khe của xã hội với lĩnh vực giáo dục. Trong suốt nhiều năm qua, pháp luật về xử lý vi phạm đối với nhà giáo nói chung và nhà giáo tại các cơ sở giáo dục đại học công lập nói riêng đã giúp phát hiện, răn đe rất nhiều trường hợp sai phạm của nhà giáo. Bên cạnh những ưu điểm, pháp luật về khía cạnh này vẫn tồn tại nhiều hạn chế, vướng mắc, đòi hỏi cần có sự hoàn thiện trong tương lai.

## **1. Sự cần thiết của pháp luật về xử lý vi phạm đối với nhà giáo tại cơ sở giáo dục đại học công lập ở Việt Nam hiện nay**

Về mặt lý luận, xử lý vi phạm là một thuật ngữ đã rất quen thuộc trong đời sống xã hội. Xuất phát từ những hành vi lệch chuẩn của con người trong một điều kiện, hoàn cảnh cụ thể, biểu hiện bằng lời nói, thao tác, cử chỉ nhất định<sup>85</sup> hay việc không hành động của một chủ thể nào đó, làm đe dọa hoặc mang lại hậu quả xấu cho xã hội, cơ chế

---

<sup>85</sup> Trường Đại học Luật Hà Nội, *Giáo trình Lý luận chung về Nhà nước và Pháp luật*, NXB Tư pháp, Hà Nội, 2022, tr.419.

xử lý vi phạm đã ra đời, tồn tại ở nhiều dạng khác nhau với nhiều nhóm đối tượng khác nhau để hướng tới mục đích ngăn chặn, phòng ngừa, trừng phạt những biểu hiện sai lệch đó.

Xử lý vi phạm có thể được hiểu đơn giản là quá trình áp dụng các biện pháp chế tài đối với cá nhân hoặc tổ chức có hành vi vi phạm các quy định pháp luật, chuẩn mực xã hội hoặc nội quy đã được đề ra. Đây là một giải pháp nhằm bảo đảm trật tự, răn đe các hành vi sai trái, đồng thời đảm bảo quyền lợi và lợi ích hợp pháp của những người bị ảnh hưởng bởi hành vi vi phạm. Với đối tượng là nhà giáo tại các cơ sở giáo dục, việc xử lý vi phạm được áp dụng với chủ yếu là giảng viên hay nhà giáo giữ chức vụ quản lý khi xâm phạm các quan hệ xã hội được pháp luật bảo vệ liên quan đến đạo đức nghề nghiệp, chuyên môn, mối quan hệ với người học...

Theo Điều 54 Luật Giáo dục đại học 2012 được sửa đổi bởi khoản 29 Điều 1 Luật Giáo dục đại học sửa đổi 2018 thì giảng viên trong cơ sở giáo dục đại học là người có nhân thân rõ ràng; có phẩm chất, đạo đức tốt; có đủ sức khỏe để thực hiện nhiệm vụ; có trình độ đáp ứng quy định của pháp luật, quy chế tổ chức và hoạt động của cơ sở giáo dục đại học. Chức danh giảng viên bao gồm trợ giảng, giảng viên, giảng viên chính, phó giáo sư, giáo sư. Cùng với đó, Luật này đã đặt ra những hành vi giảng viên không được làm để nhắc nhở các nhà giáo, tránh mắc phải những sai phạm không đáng có. Cụ thể, giảng viên không được xúc phạm danh dự, nhân phẩm, xâm phạm thân thể người học và người khác; gian lận trong hoạt động đào tạo, nghiên cứu khoa học; lợi dụng danh hiệu nhà giáo và hoạt động giáo dục để thực hiện hành vi vi phạm pháp luật<sup>86</sup>.

Mặc dù vậy, việc nhà giáo tại các cơ sở giáo dục đại học mắc phải những vi phạm trong quá trình công tác, thực hiện nhiệm vụ là không thể tránh khỏi, thậm chí nhiều nhà giáo có lối sống suy đồi, lạm dụng chức vụ, quyền hạn để thực hiện những hành vi nghiêm trọng... Vì thế, Nhà nước buộc phải thiết lập thể chế rõ ràng về xử lý vi phạm đối với nhà giáo nói chung và nhà giáo tại các cơ sở giáo dục đại học nói riêng. Sự cần thiết của pháp luật về xử lý vi phạm đối với nhà giáo tại cơ sở giáo dục đại học công lập được nhìn nhận ở những khía cạnh sau:

***Thứ nhất, pháp luật là công cụ có tính quyền lực nhà nước, giúp xử lý kịp thời và răn đe những hành vi vi phạm của nhà giáo tại cơ sở giáo dục đại học công lập.***

---

<sup>86</sup> Xem Điều 58 Luật Giáo dục đại học năm 2012 (sửa đổi, bổ sung 2018)

Trong một số trường hợp, những hành vi vi phạm của nhà giáo không chỉ ảnh hưởng đến sinh viên và chất lượng giáo dục mà còn có thể gây ra hậu quả nghiêm trọng đối với xã hội, điển hình như việc lạm dụng quyền lực hoặc vi phạm quy định về tài chính trong môi trường giáo dục. Việc có một khung pháp lý rõ ràng giúp ngăn chặn và răn đe các hành vi vi phạm nghiêm trọng, đồng thời tạo ra các biện pháp xử lý nghiêm minh để bảo vệ quyền lợi của tất cả các bên liên quan.

***Thứ hai, việc đặt ra các quy định xử lý vi phạm với nhà giáo tại các cơ sở giáo dục đại học công lập thể hiện tính tương xứng trong hoạch định các chính sách về nhà giáo***

Từ lâu, nhà giáo đã luôn là đối tượng có vị trí cao quý trong xã hội Việt Nam, là đội ngũ trí thức đi đầu trong truyền bá kiến thức, đạo đức, nhân cách tới người học. Chính vì thế, suốt nhiều năm qua, Đảng và Nhà ta đã luôn chú trọng xây dựng những chính sách đãi ngộ, tôn vinh nhà giáo giúp những người làm sự nghiệp giáo dục vững tin hơn trong quá trình thực hiện nhiệm vụ và cống hiến cho Tổ quốc, cho xã hội. Mới đây, những chính sách mới về tiền lương, đãi ngộ với nhà giáo đã được đưa vào Dự thảo Luật Nhà giáo là minh chứng thể hiện rõ nét nhất sự quan tâm của Đảng, Nhà nước ta với đội ngũ nhà giáo nói chung và nhà giáo tại các cơ sở giáo dục đại học công lập nói riêng. Tuy nhiên, để đảm bảo tính tương xứng với những ưu đãi, phúc lợi mà Nhà nước dành cho công việc nhà giáo thì cũng cần có một khung pháp lý đầy đủ, toàn diện, phù hợp để xử lý những hành vi vi phạm của nhà giáo. Từ đó, pháp luật góp phần nâng cao trách nhiệm công việc và đạo đức của nhà giáo.

**2. Thực trạng quy định pháp luật về xử lý vi phạm đối với nhà giáo tại các cơ sở giáo dục đại học công lập và những ưu điểm, hạn chế.**

***2.1. Tổng quan hệ thống quy định xử lý vi phạm đối với nhà giáo tại các cơ sở giáo dục đại học công lập***

Hiện nay, Việt Nam không có văn bản riêng để quy định về xử lý vi phạm đối với nhà giáo tại các cơ sở giáo dục đại học công lập mà chủ yếu nằm tản mạn ở nhiều văn bản quy phạm pháp luật khác nhau. Cùng với đó, nội dung, quy trình xử lý vi phạm đối với nhà giáo tại các cơ sở giáo dục đại học công lập còn được cụ thể hóa trong nội quy, quy chế của mỗi đơn vị khác nhau. Từ đó cho thấy, quy phạm về xử lý vi phạm đối với nhà giáo tại các cơ sở giáo dục đại học công lập vừa có sự thống nhất, vừa có sự đa dạng. Với tư cách là nhà giáo - cũng là một chủ thể trong xã hội, những hành vi vi phạm

hành chính hay phạm tội của một nhà giáo đều có thể bị xử lý theo quy định chung của Luật Xử lý vi phạm hành chính hay Bộ luật Hình sự. Tuy nhiên, với phạm vi của bài viết này, nhóm tác giả chỉ tập trung phân tích, đánh giá những quy định có nội dung trực tiếp, riêng biệt nhất đến xử lý vi phạm đối với nhà giáo tại các cơ sở giáo dục đại học công lập.

Trước tiên, xử lý vi phạm đối với nhà giáo tại các cơ sở giáo dục đại học công lập nói riêng và trong lĩnh vực giáo dục đại học nói chung đã trở thành một nội dung quan trọng của quản lý nhà nước về giáo dục đại học. Khoản 12 Điều 68 Luật Giáo dục đại học năm 2012 (sửa đổi, bổ sung năm 2018) quy định một trong những nội dung quản lý nhà nước về giáo dục đại học là: “Thanh tra, kiểm tra việc chấp hành pháp luật, giải quyết khiếu nại, tố cáo và xử lý vi phạm pháp luật về giáo dục đại học”. Trên cơ sở đó, Nhà nước đã ban hành Nghị định số 04/2021/NĐ-CP quy định về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực giáo dục với một số nội dung liên quan đến xử lý vi phạm của nhà giáo tại các cơ sở giáo dục đại học công lập.

Về đối tượng áp dụng các hình thức xử phạt vi phạm hành chính với nhà giáo tại các đơn vị giáo dục sự nghiệp công lập, khoản 3 Điều 2 Nghị định 04/2021/NĐ-CP nêu rõ: *“Trường hợp cán bộ, công chức, viên chức thực hiện hành vi vi phạm hành chính trong lĩnh vực giáo dục khi đang thi hành công vụ, nhiệm vụ và hành vi vi phạm đó thuộc công vụ, nhiệm vụ được giao theo văn bản quy phạm pháp luật hoặc văn bản hành chính do cơ quan, người có thẩm quyền ban hành, thì không bị xử phạt theo quy định của Nghị định này mà bị xử lý theo quy định của pháp luật về cán bộ, công chức, viên chức”*. Mặc dù không có thuật ngữ “nhà giáo” nào trong quy định dựa trên nhưng thực tế ở Việt Nam hiện nay, nhà giáo được gắn liền với bậc chức danh, chủ yếu là viên chức. Vì thế, nhà giáo cũng là một trong những đối tượng áp dụng của Nghị định này.

Nghị định 04/2021/NĐ-CP đặt ra 02 hình thức xử phạt chính là cảnh cáo và phạt tiền cùng với các hình phạt bổ sung khác<sup>87</sup>. Tuy nhiên, theo quan điểm của nhóm tác giả, quy định duy nhất trong Nghị định này có thể áp dụng rõ nét nhất đối với nhà giáo trong các cơ sở giáo dục đại học công lập là quy định về vi phạm quy định về kỷ luật người học; xúc phạm danh dự, nhân phẩm, xâm phạm thân thể người học; vi phạm quy định về chính sách đối với người học. Theo đó, nhà giáo có thể bị xử phạt như sau:

---

<sup>87</sup> Xem Điều 3 Nghị định 04/2021/NĐ-CP

*“1. Phạt tiền từ 5.000.000 đồng đến 10.000.000 đồng đối với một trong các hành vi sau:*

- a) Kỷ luật người học không đúng quy định của pháp luật hiện hành;*
- b) Xúc phạm danh dự, nhân phẩm, xâm phạm thân thể người học nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự.*

*2. Phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến 15.000.000 đồng đối với hành vi vi phạm về chính sách đối với người học<sup>88</sup>.*

Ở Việt Nam hiện nay, Luật Viên chức năm 2010 (sửa đổi, bổ sung 2019) và Nghị định số 112/2020/NĐ-CP về xử lý kỷ luật cán bộ, công chức, viên chức mới là văn bản pháp luật quy định nhiều và được áp dụng phổ biến nhất đối với trường hợp vi phạm của nhà giáo.

Điều 52 Luật Viên chức và Điều 15 Nghị định 112/2020/NĐ-CP quy định về các hình thức xử lý kỷ luật đối với viên chức (bao hàm cả các nhà giáo được tuyển dụng trong các đơn vị giáo dục đại học công lập), gồm:

*Một là, khiển trách*

Kỷ luật khiển trách là hình thức kỷ luật nhẹ nhất, thường được sử dụng trong trường hợp nhà giáo vi phạm lần đầu ở mức độ nhẹ và có thể sửa chữa được. Khiển trách thường là một lời nhắc nhở, phê bình đầu tiên về hành vi không phù hợp của nhà giáo.

Theo quy định tại Điều 16 Nghị định 112/2020/NĐ-CP, được sửa đổi bởi khoản 7 Điều 1 Nghị định 71/2023/NĐ-CP viên chức bị kỷ luật khiển trách khi có hành vi vi phạm lần đầu, gây hậu quả ít nghiêm trọng thuộc 01 trong 09 trường hợp. Chẳng hạn như, trường hợp nhà giáo là viên chức không tuân thủ quy trình, quy định chuyên môn, nghiệp vụ, đạo đức nghề nghiệp và quy tắc ứng xử trong khi thực hiện hoạt động nghề nghiệp, đã được cấp có thẩm quyền nhắc nhở bằng văn bản; nhà giáo lợi dụng vị trí công tác nhằm mục đích vụ lợi, có thái độ hách dịch, cửa quyền hoặc gây khó khăn, phiền hà đối với nhân dân trong quá trình thực hiện công việc, nhiệm vụ được giao...

*Hai là, cảnh cáo*

Hình thức kỷ luật cảnh cáo áp dụng đối với nhà giáo là viên chức có hành vi vi phạm thuộc một trong các trường hợp sau đây: (1) Đã bị xử lý kỷ luật bằng hình thức

---

<sup>88</sup> Xem Điều 28 Nghị định 04/2021/NĐ-CP. Bên cạnh đó, nhà giáo nếu có hành vi vi phạm trên còn phải thực hiện các biện pháp khắc phục hậu quả như buộc hủy bỏ quyết định kỷ luật và khôi phục quyền học tập của người học; buộc xin lỗi công khai người bị xúc phạm danh dự, nhân phẩm; xâm phạm thân thể.

khẩn trách về hành vi vi phạm; (2) Có hành vi vi phạm lần đầu, gây hậu quả nghiêm trọng; (3) Có hành vi vi phạm lần đầu, gây hậu quả ít nghiêm trọng thuộc một trong các trường hợp như nhà giáo là viên chức quản lý không thực hiện đúng trách nhiệm, để viên chức thuộc quyền quản lý vi phạm pháp luật gây hậu quả nghiêm trọng trong khi thực hiện hoạt động nghề nghiệp, nhà giáo là viên chức quản lý không hoàn thành nhiệm vụ quản lý, điều hành theo sự phân công mà không có lý do chính đáng.

#### *Ba là, cách chức*

Đây là hình thức xử lý kỷ luật đặc thù chỉ áp dụng đối với nhà giáo giữ chức vụ quản lý, lãnh đạo, khiến họ không được tiếp tục giữ chức vụ quản lý, lãnh đạo khi chưa hết nhiệm kỳ hoặc chưa hết thời hạn bổ nhiệm. Hình thức kỷ luật cách chức áp dụng đối với viên chức quản lý thuộc một trong các trường hợp sau đây: Đã bị xử lý kỷ luật bằng hình thức cảnh cáo mà tái phạm; có hành vi vi phạm lần đầu, gây hậu quả rất nghiêm trọng; có hành vi vi phạm lần đầu, gây hậu quả nghiêm trọng thuộc một trong các trường hợp quy định tại khoản 3 Điều 17 Nghị định 112/2020/NĐ-CP; sử dụng giấy tờ không hợp pháp để được bổ nhiệm chức vụ.

#### *Bốn là, buộc thôi việc*

Buộc thôi việc là một hình thức kỷ luật nặng nhất đối với nhà giáo là viên chức khi họ vi phạm nghiêm trọng các quy định của pháp luật, nội quy, quy chế làm việc hoặc quy trình, quy định chuyên môn, nghiệp vụ, đạo đức nghề nghiệp. Nhà giáo là viên chức bị kỷ luật buộc thôi việc nếu thuộc một trong các trường hợp sau đây: (1) Sử dụng văn bằng, chứng chỉ, giấy chứng nhận, xác nhận giả hoặc không hợp pháp để được tuyển dụng vào cơ quan, tổ chức, đơn vị; (2) Nghiện ma túy có xác nhận của cơ sở y tế hoặc thông báo của cơ quan có thẩm quyền; (3) Có hành vi vi phạm lần đầu, gây hậu quả đặc biệt nghiêm trọng.

Thẩm quyền xử lý vi phạm đối với nhà giáo tại các cơ sở giáo dục đại học công lập đã được quy định chung tại Điều 31 Nghị định 112/2020/NĐ-CP. Trên thực tế, tại các trường đại học, Hiệu trưởng các trường đại học hay Giám đốc của các học viên là người có thẩm quyền xử lý kỷ luật và quyết định hình thức kỷ luật đối với đội ngũ giảng viên cơ hữu. Với nhà giáo là viên chức giữ chức vụ quản lý, pháp luật quy định thẩm quyền xử lý kỷ luật như sau:

*“1. Đối với viên chức quản lý, người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị có thẩm quyền bổ nhiệm tiến hành xử lý kỷ luật và quyết định hình thức kỷ luật.*



*Đối với viên chức giữ chức vụ, chức danh do bầu cử thì cấp có thẩm quyền phê chuẩn, quyết định công nhận kết quả bầu cử tiến hành xử lý kỷ luật và quyết định hình thức kỷ luật”<sup>89</sup>*

Việc xử lý kỷ luật đối với nhà giáo tại các cơ sở giáo dục đại học công lập là viên chức thường được thực hiện theo các bước sau đây: (1) Tổ chức họp kiểm điểm; (2) Thành lập Hội đồng kỷ luật; (3) Cấp có thẩm quyền ra quyết định xử lý kỷ luật.

## **2.2. Ưu điểm của quy định pháp luật về xử lý vi phạm đối với nhà giáo tại các cơ sở giáo dục đại học công lập ở Việt Nam hiện nay**

Sau nhiều năm được triển khai trên thực tiễn, các quy định về xử lý vi phạm đối với nhà giáo tại các cơ sở giáo dục đại học công lập đã thể hiện được một số ưu điểm nhất định, là cơ sở pháp lý tương đối ổn định để xử lý những sai phạm của nhà giáo trong môi trường giáo dục đại học.

Mặc dù nằm tản mạn ở nhiều văn bản quy phạm pháp luật khác nhau nhưng trong suốt nhiều năm qua, pháp luật về xử lý vi phạm đối với nhà giáo đã được áp dụng phổ biến trong môi trường giáo dục đại học. Ở hầu khắp các cơ sở giáo dục đại học công lập, các hình thức xử lý theo Luật Viên chức đã được áp dụng đối với các trường hợp vi phạm. Theo báo cáo của Bộ Giáo dục và Đào tạo, việc kỷ luật nhà giáo và cán bộ quản lý đã được triển khai thực hiện nghiêm túc, đảm bảo quy định, kỷ cương, kỷ luật của nhà nước. Trong vài năm gần đây, vẫn còn nhà giáo và cán bộ quản lý bị kỷ luật với các hình thức khiển trách, cảnh cáo hoặc buộc thôi việc. Quy trình kỷ luật được thực hiện đúng theo quy trình, phân cấp quản lý quy định<sup>90</sup>. Ví dụ, vào năm 2022, Trường Đại học Thủ đô Hà Nội đã kỷ luật một giảng viên thuộc khoa Khoa học Thể thao và Sức khỏe có hành vi quấy rối tình dục nữ sinh, từng gây xôn xao dư luận<sup>91</sup>. Hay vào năm 2019, Trường Đại học Công nghiệp Hà Nội ra quyết định kỷ luật cán bộ, giảng viên liên quan đến việc Khoa Ngoại ngữ tổ chức lớp bồi dưỡng nâng cao năng lực tiếng Anh khi chưa

---

<sup>89</sup> Xem Khoản 1 Điều 31 Nghị định 112/2020/NĐ-CP

<sup>90</sup> Bộ Giáo dục và Đào tạo (2022), *Báo cáo Tổng kết thi hành pháp luật về Nhà giáo*, <https://moj.gov.vn/qt/tintuc/Lists/ChiDaoDieuHanH/Attachments/3648/5-Bao%20cao%20tong%20ket%20thi%20h%C3%A0nh%20ph%C3%A1p%20lu%E1%BA%ADt%20v%E1%BB%81%20nh%C3%A0%20gi%C3%A1o.pdf>

<sup>91</sup> Thanh Hùng (2022), *Kỷ luật giảng viên bị tố quấy rối nữ sinh đại học*, Báo Vietnam.net, <https://vietnamnet.vn/giang-vien-bi-to-quay-roi-nu-sinh-dai-hoc-bi-ky-luat-khien-trach-2075134.html> truy cập ngày 10/10/2024

được nhà trường phê duyệt đề án, thu tiền chống trượt của sinh viên<sup>92</sup>. Từ đó, có thể thấy pháp luật về xử lý vi phạm đối với nhà giáo tại các cơ sở giáo dục đại học công lập không chỉ có tính răn đe cao mà còn giúp bảo vệ môi trường giáo dục an toàn, lành mạnh và tạo niềm tin với dư luận.

### ***2.3. Bất cập, vướng mắc của quy định pháp luật về xử lý vi phạm đối với nhà giáo tại các cơ sở giáo dục đại học công lập ở Việt Nam hiện nay***

Mặc dù quy định pháp luật về xử lý vi phạm đối với nhà giáo đã có nhiều cải tiến, nhưng vẫn tồn tại một số bất cập và vướng mắc trong thực tiễn thực hiện. Những vấn đề này đã ảnh hưởng đến hiệu quả quản lý và giáo dục tại các cơ sở giáo dục đại học công lập ở Việt Nam. Cụ thể như sau:

***Thứ nhất, các quy định pháp luật chưa đầy đủ, chưa bao quát hết các hình thức vi phạm của nhà giáo***

Các quy định pháp luật hiện hành về xử lý vi phạm của nhà giáo tại các cơ sở giáo dục đại học công lập ở Việt Nam chưa đầy đủ và chưa bao quát hết các hình thức vi phạm. Nhiều quy định thiếu định nghĩa rõ ràng về các hành vi vi phạm, dẫn đến khó khăn trong việc xác định và xử lý. Ví dụ như Luật Giáo dục hiện hành quy định quyền và nghĩa vụ của nhà giáo, tạo ra khung pháp lý cơ bản cho hoạt động giáo dục. Tuy nhiên, luật này còn thiếu các điều khoản cụ thể liên quan đến xử lý vi phạm, khiến cho việc áp dụng và thực thi các quy định gặp khó khăn. Tương tự, Luật Viên chức cũng đề cập đến một số quy định về trách nhiệm của viên chức, trong đó bao gồm nhà giáo, nhưng các quy định này thường mang tính tổng quát, thiếu những hướng dẫn cụ thể về các hành vi vi phạm trong từng lĩnh vực đặc thù, dẫn đến khó khăn trong việc thực hiện và xử lý. Sự không rõ ràng này có thể dẫn đến sự thiếu nhất quán trong việc áp dụng chế tài, ảnh hưởng đến sự công bằng trong môi trường giáo dục.

Bên cạnh đó, việc phân loại các hành vi vi phạm cũng chưa được rõ ràng, chưa có sự phân biệt rõ ràng giữa các hành vi như vi phạm đạo đức nghề nghiệp, vi phạm chuyên môn và vi phạm hành chính,... ảnh hưởng đến hiệu quả trong xử lý vi phạm. Những thiếu sót đó đã dẫn đến thực trạng các cơ sở giáo dục thường phải dựa vào các quy định

---

<sup>92</sup> Báo Pháp luật Việt Nam (2019), *Nhiều giảng viên Đại học công nghiệp Hà Nội bị kỷ luật vì thu tiền chống trượt tiếng Anh*, <https://baophapluat.vn/nhieu-giang-vien-dai-hoc-cong-nghiep-ha-noi-bi-ky-luat-vi-thu-tien-chong-truot-tieng-anh-post296701.html> truy cập ngày 8/10/2024

khác ví dụ như Luật Viên chức, Luật Tổ cáo hoặc tự xây dựng quy trình xử lý, điều này dẫn đến những hệ quả tiêu cực trong quá trình xử lý, làm cho việc xác định mức độ nghiêm trọng của các vi phạm không được đánh giá chính xác và xử lý không công bằng giữa các trường hợp.

***Thứ hai, thiếu sự thống nhất giữa các văn bản pháp lý, dẫn đến khó khăn trong việc áp dụng***

Hiện nay, các quy định về xử lý vi phạm đối với nhà giáo tại các trường đại học công lập nằm rải rác trong nhiều văn bản pháp luật như Luật Giáo dục, Luật Giáo dục đại học, Luật Viên chức và Luật Lao động,... Nhiều quy định trong các văn bản này có thể mâu thuẫn hoặc không đồng bộ với nhau, gây khó khăn trong việc áp dụng. Ví dụ trường hợp một nhà giáo bị cáo buộc hành vi lạm dụng quyền lực trong việc đánh giá kết quả học tập của sinh viên, chẳng hạn như yêu cầu sinh viên phải mua tài liệu học tập từ nguồn cá nhân của mình hoặc yêu cầu sinh viên làm việc riêng cho mình. Hành vi này có thể được coi là vi phạm đạo đức nghề nghiệp theo khoản 3 Điều 69 của Luật Giáo dục, trong đó quy định rằng nhà giáo phải “*Giữ gìn phẩm chất, uy tín, danh dự của nhà giáo; tôn trọng, đối xử công bằng với người học; bảo vệ các quyền, lợi ích chính đáng của người học*”.<sup>93</sup> Điều này khiến cơ sở giáo dục không có khung pháp lý cụ thể để xử lý vi phạm, dẫn đến việc lựa chọn hình thức xử lý có thể mang tính cảm tính, không phản ánh đúng mức độ vi phạm và gây tâm lý e ngại, cả nể cho những người đưa ra quyết định, vì họ thường là đồng nghiệp.

Thêm vào đó, sự thiếu đồng bộ giữa các văn bản pháp luật cũng góp phần vào những bất cập này. Nhiều nghị định, thông tư và quy định từ Bộ Giáo dục và Đào tạo không đồng nhất, dẫn đến khó khăn trong việc thực hiện và áp dụng. Việc thiếu hướng dẫn cụ thể về cách áp dụng quy định giữa các văn bản pháp luật khiến các cơ sở giáo dục có thể sử dụng tiêu chí và quy trình khác nhau trong xử lý vi phạm, dẫn đến sự bất bình đẳng và thiếu công bằng. Tình trạng này làm gia tăng khả năng phát sinh khiếu nại và tranh chấp giữa nhà giáo và cơ sở giáo dục, ảnh hưởng tiêu cực đến uy tín và chất lượng giáo dục.

***Thứ ba, các quy định về quyền lợi và nghĩa vụ của nhà giáo chưa rõ ràng, gây khó khăn trong công tác xử lý***

---

<sup>93</sup> Tham khảo khoản 3 Điều 69 Luật Giáo dục năm 2019.

Các quy định về quyền lợi và nghĩa vụ của nhà giáo hiện nay còn chưa rõ ràng, gây khó khăn trong công tác xử lý vi phạm. Mặc dù Luật Giáo dục đã đề cập đến quyền và nghĩa vụ của nhà giáo, nhưng những quy định này thường mang tính tổng quát và thiếu cụ thể. Ví dụ, quyền lợi của nhà giáo khi bị cáo buộc vi phạm không được xác định rõ ràng, dẫn đến sự thiếu minh bạch trong thực thi.

Sự không rõ ràng này có thể tạo ra khó khăn trong việc xác định trách nhiệm trong các vụ việc cụ thể, khiến cho quá trình xử lý vi phạm trở nên chủ quan và thiếu căn cứ pháp lý. Điều này không chỉ ảnh hưởng đến tính công bằng mà còn làm giảm ý thức trách nhiệm của nhà giáo đối với công việc. Do đó, việc hoàn thiện và cụ thể hóa các quy định về quyền lợi và nghĩa vụ là cần thiết để nâng cao hiệu quả và công bằng trong xử lý vi phạm.

***Thứ tư, quy trình xử lý vi phạm thiếu minh bạch, dễ gây hiểu nhầm***

Hiện nay mặc dù đã có các văn bản pháp lý quy định về quy trình xử lý, nhưng những hướng dẫn cụ thể thường không rõ ràng và chi tiết. Điều này khiến cho các bên liên quan, bao gồm nhà giáo và cơ sở giáo dục, gặp khó khăn trong việc hiểu và thực hiện đúng quy trình. Ví dụ, quy trình xác minh vi phạm hoặc các bước cần thực hiện trước khi đưa ra quyết định xử lý thường không được định nghĩa rõ ràng, tạo ra khoảng trống pháp lý.

Chẳng hạn như tại Nghị định 112/2020/NĐ-CP và Nghị định 71/2023/NĐ-CP đã quy định rõ ràng về quy trình xử lý kỷ luật đối với viên chức, bao gồm các bước như tổ chức họp kiểm điểm và thành lập Hội đồng kỷ luật, nhưng vẫn tồn tại một số bất cập. Các quy định này mô tả cụ thể về thành phần tham dự và trình tự cuộc họp, nhưng thiếu các hướng dẫn chi tiết về cách thức đánh giá các tình tiết tăng nặng hay giảm nhẹ, dẫn đến sự không nhất quán trong áp dụng.<sup>94</sup> Điều này có thể khiến cho các cơ sở giáo dục hiểu và thực hiện khác nhau, tạo ra sự mơ hồ trong việc xác định mức độ vi phạm và hình thức xử lý. Hơn nữa, việc thiếu sự minh bạch trong quy trình có thể dẫn đến hiểu nhầm và tranh chấp giữa viên chức và cơ sở giáo dục, gây khó khăn trong việc bảo vệ quyền lợi của cả hai bên. Do đó, cần thiết phải có các hướng dẫn chi tiết hơn và các văn bản bổ sung nhằm đảm bảo rằng quy trình xử lý kỷ luật không chỉ rõ ràng mà còn công bằng và hiệu quả.

---

<sup>94</sup> Tham khảo Nghị định 112/2020/NĐ-CP về xử lý kỷ luật cán bộ, công chức, viên chức và Nghị định 71/2023/NĐ-CP sửa đổi Nghị định 112/2020/NĐ-CP về xử lý kỷ luật cán bộ, công chức, viên chức.

***Thứ năm,** chưa có cơ chế giám sát hiệu quả đối với việc thực hiện các quy định pháp luật*

Các quy định pháp luật hiện nay chưa có cơ chế giám sát hiệu quả đối với việc thực hiện các quy định liên quan đến xử lý vi phạm của nhà giáo. Mặc dù có những quy định chung về trách nhiệm của các cơ quan quản lý giáo dục, nhưng việc thiếu cơ chế giám sát chặt chẽ và định kỳ đã dẫn đến tình trạng lỏng lẻo trong việc thực thi. Chẳng hạn như Luật Giáo dục, Luật Giáo dục Đại học hiện hành không quy định các cơ chế giám sát cụ thể để theo dõi việc thực hiện quyền và nghĩa vụ của nhà giáo. Nghị định 112/2020/NĐ-CP, mặc dù quy định quy trình xử lý kỷ luật, nhưng lại thiếu các tiêu chí đánh giá hiệu quả thực thi cũng như trách nhiệm giám sát của các cơ quan có thẩm quyền. Trong khi đó, Luật Viên chức không đưa ra quy định cụ thể nào về cơ chế giám sát, dẫn đến sự thiếu sót trong bảo đảm tính công bằng và hiệu quả trong việc thực hiện các quy định xử lý vi phạm.

Bên cạnh đó, các cơ quan chức năng, như Bộ Giáo dục và Đào tạo, thường không có các công cụ hoặc quy trình cụ thể để theo dõi và đánh giá việc thực hiện các quy định này tại các cơ sở giáo dục. Điều này không chỉ làm giảm tính hiệu quả trong việc phát hiện và xử lý vi phạm mà còn khiến cho những hành vi sai trái không được phát hiện kịp thời, dẫn đến sự thiếu công bằng trong môi trường giáo dục. Hơn nữa, sự thiếu giám sát cũng tạo cơ hội cho những hành vi vi phạm diễn ra mà không bị kiểm soát, gây tổn hại đến uy tín và chất lượng giáo dục.

#### ***2.4. Nguyên nhân của những bất cập, vướng mắc***

***Thứ nhất,** quy trình xây dựng các văn bản pháp luật chưa hiệu quả*

Quy trình xây dựng các văn bản pháp luật hiện nay thường thiếu sự tham gia đầy đủ của các bên liên quan như nhà giáo, cơ sở giáo dục và các chuyên gia trong lĩnh vực giáo dục. Điều này dẫn đến việc các quy định không phản ánh chính xác thực tiễn và nhu cầu quản lý trong giáo dục. Bên cạnh đó, việc thiếu nghiên cứu và đánh giá tác động trước khi ban hành các văn bản pháp luật khiến cho các quy định không khả thi hoặc không phù hợp với bối cảnh thực tế. Ngoài ra, sự chậm trễ trong quy trình xây dựng văn bản pháp luật khiến việc cập nhật và sửa đổi các quy định cũng làm giảm tính linh hoạt và khả năng thích ứng của khung pháp luật với các thay đổi trong môi trường giáo dục. Hơn nữa, nhiều quy định vẫn mang tính tổng quát, thiếu sự rõ ràng và cụ thể về các hành vi vi phạm, từ đó gây khó khăn trong việc áp dụng và thực thi. Những hạn chế này không

chỉ ảnh hưởng đến hiệu quả kiểm soát vi phạm mà còn tác động tiêu cực đến chất lượng giáo dục và lòng tin của xã hội vào hệ thống giáo dục đại học công lập.

### ***Thứ hai, nguồn lực còn hạn chế***

Sự thiếu hụt về nguồn nhân lực, cơ sở vật chất, và công nghệ thông tin là những nguyên nhân chủ yếu dẫn đến bất cập trong công tác xử lý vi phạm của nhà giáo tại các trường đại học công lập. Đầu tiên, đội ngũ cán bộ quản lý không đủ về số lượng và chất lượng, dẫn đến tình trạng quá tải trong công việc và thiếu khả năng phát hiện, xử lý kịp thời các vi phạm. Thêm vào đó, kiến thức, kỹ năng và kinh nghiệm của cán bộ quản lý thường không được cập nhật, gây ra sự thiếu đồng bộ và thống nhất trong việc áp dụng các quy định pháp luật. Bên cạnh đó, cơ sở vật chất và hạ tầng chưa được đầu tư đầy đủ đã làm giảm chất lượng giảng dạy và tạo áp lực cho giảng viên, từ đó dễ dẫn đến vi phạm. Cuối cùng, việc áp dụng công nghệ thông tin trong quản lý giáo dục còn hạn chế, làm giảm khả năng giám sát và theo dõi hoạt động của giảng viên. Do đó, để cải thiện hiệu quả xử lý vi phạm và nâng cao chất lượng giáo dục, cần có sự đầu tư đồng bộ vào nguồn nhân lực, cơ sở vật chất, và công nghệ hiện đại.

### ***Thứ ba, các quy định về cơ chế khen thưởng còn bất cập***

Các quy định về chế độ khen thưởng không công bằng và áp lực từ kết quả là hai yếu tố chính góp phần dẫn đến vi phạm đạo đức nghề nghiệp của nhà giáo tại các trường đại học công lập. Khi hệ thống khen thưởng chủ yếu dựa vào số lượng công trình nghiên cứu hoặc điểm số sinh viên mà không đánh giá toàn diện nỗ lực và đóng góp của giảng viên.<sup>95</sup> Bên cạnh đó, áp lực từ việc phải hoàn thành các chỉ tiêu khắt khe trong thời gian ngắn tạo ra một môi trường căng thẳng, khiến giảng viên có thể chọn con đường gian lận hoặc vi phạm quy định để đáp ứng yêu cầu. Như vậy, việc cải thiện tính công bằng trong chế độ khen thưởng và giảm áp lực từ kết quả là cần thiết để nâng cao chất lượng giáo dục và duy trì đạo đức nghề nghiệp trong ngành giáo dục.

### ***Thứ tư, các cơ chế quản lý, phổ biến pháp luật hiện nay chưa thực sự hiệu quả***

Các cơ chế quản lý, phổ biến pháp luật hiện nay chưa thực sự hiệu quả, quy định pháp luật chưa rõ ràng và cụ thể đã dẫn đến tình trạng một bộ phận nhà giáo đại học công lập không nắm bắt được thông tin pháp lý cần thiết, từ đó dễ mắc phải các vi phạm trong nhiều lĩnh vực như đạo đức, kỷ luật công tác và trách nhiệm giảng dạy. Điều này

---

<sup>95</sup> Bùi Nam, “Các văn bản quy phạm pháp luật hiện hành, giáo viên nên biết”, <https://giaoduc.net.vn/cac-van-ban-quy-pham-phap-luat-hien-hanh-giao-vien-nen-biet-post232700.gd>

có thể dẫn đến việc thực hiện những hành vi sai trái mà họ không nhận thức được tính nghiêm trọng của chúng. Hơn nữa, sự thiếu hiểu biết về các quy định quản lý hành chính và kỷ luật có thể dẫn đến những sai phạm trong công tác giảng dạy, ảnh hưởng tiêu cực đến chất lượng giáo dục. Do đó, việc xây dựng cơ chế quản lý và truyền thông hiệu quả các quy định pháp luật là hết sức cần thiết để nâng cao nhận thức và trách nhiệm của giảng viên, từ đó giảm thiểu vi phạm và duy trì tính nghiêm minh trong hoạt động giáo dục.

### **3. Một số kiến nghị hoàn thiện pháp luật về xử lý vi phạm đối với nhà giáo tại các cơ sở giáo dục đại học công lập ở Việt Nam hiện nay**

***Thứ nhất,** xác định rõ các hành vi vi phạm và quy trình xử lý vi phạm trong Luật Giáo dục đại học và các nghị định hướng dẫn*

Để giải quyết tình trạng thiếu quy định cụ thể trong xử lý vi phạm đối với giảng viên, Luật Giáo dục đại học cần xác định phân loại rõ các hành vi vi phạm, không chỉ trong phạm vi các hành vi đã nêu mà còn phải mang tính dự báo. Đồng thời, bổ sung các điều khoản quy định rõ ràng về quy trình xử lý vi phạm, bao gồm các hình thức xử lý từ cảnh cáo đến sa thải, tùy thuộc vào mức độ vi phạm. Việc này sẽ tạo điều kiện thuận lợi cho việc áp dụng quy định, đảm bảo tính nhất quán và công bằng trong xử lý vi phạm.

Bên cạnh việc sửa đổi Luật, việc ban hành Nghị định hướng dẫn cụ thể về xử lý vi phạm cũng vô cùng cần thiết. Nghị định này nên quy định chi tiết về quy trình điều tra, xem xét và quyết định xử lý vi phạm, từ việc tiếp nhận tố cáo cho đến việc thông báo kết quả xử lý. Cần phân loại các hành vi vi phạm thành các nhóm như vi phạm nhẹ, trung bình và nghiêm trọng, từ đó xác định các hình thức xử lý tương ứng, giúp các cơ sở giáo dục thực hiện nhất quán và có hiệu quả. Những quy định này sẽ tạo ra khung pháp lý vững chắc và minh bạch hơn cho việc xử lý vi phạm trong giáo dục.

***Thứ hai,** quy định về cơ chế giám sát, đánh giá độc lập trong Luật giáo dục đại học và các nghị định hướng dẫn*

Để nâng cao hiệu quả và tính minh bạch trong quy trình xử lý vi phạm tại các cơ sở giáo dục đại học, Luật Giáo dục Đại học và các văn bản hướng dẫn cần bổ sung quy định về việc thành lập cơ chế giám sát độc lập. Các cơ sở giáo dục phải thiết lập cơ quan giám sát để theo dõi quy trình xử lý vi phạm, hoặc có thể thuê đơn vị kiểm tra bên ngoài nếu không đủ nguồn lực. Đơn vị này phải đáp ứng tiêu chí do Bộ Giáo dục và Đào tạo

ban hành và có trách nhiệm thực hiện đánh giá, báo cáo kết quả công khai. Quy trình lựa chọn đơn vị kiểm tra cần minh bạch, đồng thời các cơ sở giáo dục phải thực hiện đánh giá định kỳ về hiệu quả của quy trình xử lý vi phạm và thu thập phản hồi từ sinh viên cùng các bên liên quan, nhằm cải tiến quy trình và nâng cao chất lượng giáo dục.

***Thứ ba, xây dựng các văn bản hướng dẫn riêng cho các lĩnh vực dựa trên nền tảng của Luật Viên chức***

Hiện nay, các giảng viên đại học công lập đều là viên chức và do đó phải tuân theo các quy định của Luật Viên chức. Tuy nhiên, luật này quy định các mức phạt xử lý chung, dẫn đến nhiều bất cập khi áp dụng vào từng ngành do đặc thù công việc khác nhau. Để khắc phục vấn đề này, cần nghiên cứu sửa đổi luật nhằm cho phép các bộ, ngành xây dựng và ban hành các văn bản hướng dẫn phù hợp với lĩnh vực cụ thể. Việc này sẽ tạo điều kiện thuận lợi hơn trong xử lý vi phạm và đảm bảo tính công bằng trong quy trình kỷ luật. Tuy nhiên, để đảm bảo tính công bằng và thống nhất trong việc xử lý vi phạm của viên chức, Luật Viên chức cần quy định các nguyên tắc chung về xử lý vi phạm mà tất cả các bộ phải tuân thủ, đồng thời thiết lập một khung pháp lý thống nhất cho các nghị định và thông tư hướng dẫn. Thành lập hội đồng tư vấn liên ngành sẽ giúp xem xét và thống nhất quy định cho từng lĩnh vực, trong khi việc đánh giá định kỳ sẽ đảm bảo tính hiệu quả và kịp thời phát hiện bất cập. Cuối cùng, cần tổ chức các chương trình hướng dẫn và đào tạo cho các cơ quan liên quan để đảm bảo việc áp dụng đúng các quy trình, từ đó tạo ra một hệ thống xử lý vi phạm công bằng và đồng bộ cho tất cả viên chức.

***Thứ tư, xây dựng cơ chế xử phạt hợp lý***

Việc áp dụng các biện pháp xử phạt nặng đối với nhà giáo vi phạm cần được xem xét một cách cẩn trọng, hợp lý. Bởi nếu chỉ tập trung vào hình phạt nặng có thể tạo ra môi trường sợ hãi, làm giảm động lực và chất lượng giảng dạy. Để nâng cao hiệu quả trong việc xử lý vi phạm đạo đức trong giáo dục đại học, cần xây dựng một hệ thống phân loại vi phạm rõ ràng, với các tiêu chí xác định động cơ vi phạm, phân chia thành vi phạm do thiếu đạo đức và vi phạm do áp lực công việc. Đồng thời, tổ chức các cuộc khảo sát định kỳ để thu thập thông tin từ giảng viên và sinh viên về nguyên nhân vi phạm, từ đó điều chỉnh quy định cho phù hợp. Bên cạnh đó, cần tăng cường hình phạt đối với các hành vi vi phạm nghiêm trọng về đạo đức, như lạm dụng quyền lực hay xâm hại, thông qua việc áp dụng các biện pháp xử phạt nặng. Đặc biệt, đảm bảo tính minh



bạch trong quy trình xử lý vi phạm, công khai thông tin về các trường hợp bị xử lý sẽ tạo ra hiệu ứng răn đe mạnh mẽ, góp phần giữ gìn đạo đức nghề nghiệp trong môi trường giáo dục. Tuy nhiên, đối các với các hành vi vi phạm do áp lực và các yếu tố khách quan thay vì chỉ áp dụng hình thức kỷ luật cứng nhắc, cần có các biện pháp linh hoạt như tư vấn hay đào tạo, giúp nhà giáo nhận thức được sai sót và cải thiện.

***Thứ năm, xây dựng chính sách pháp luật về hợp tác giữa cơ sở giáo dục đại học công lập với doanh nghiệp***

Xây dựng cơ chế hợp tác giữa các cơ sở giáo dục và doanh nghiệp là một giải pháp mang tính “xã hội hóa” vô cùng hiệu quả nếu được vận dụng một cách đúng đắn, qua đó sẽ giúp nâng cao chất lượng giáo dục đại học. Cơ chế này không chỉ tạo cơ hội cho giảng viên tham gia vào các dự án thực tế, giúp họ áp dụng kiến thức vào thực tiễn và tăng thu nhập mà không cần tìm việc làm bên ngoài, mà còn mang lại lợi ích cho chính các trường đại học. Thông qua hợp tác với doanh nghiệp, các cơ sở giáo dục có thể cải thiện chất lượng đào tạo bằng cách tích hợp các xu hướng và thách thức mới từ ngành.

Để xây dựng cơ chế hợp tác giữa cơ sở giáo dục đại học và doanh nghiệp, cần sửa đổi quy định trong Luật Viên chức, cho phép giảng viên tham gia vào các hoạt động hợp tác mà không vi phạm nguyên tắc điều hành doanh nghiệp. Cụ thể, cần bổ sung quy định cho phép giảng viên tham gia tư vấn, đào tạo hoặc các dự án nghiên cứu mà không trực tiếp điều hành. Bên cạnh đó, cần xây dựng các quy định rõ ràng về hình thức hợp tác, trong đó doanh nghiệp có thể hỗ trợ giảng viên trong tổ chức hội thảo, cung cấp dịch vụ tư vấn và tạo cơ hội thực tập cho sinh viên. Đồng thời, các trường cũng nên khuyến khích mô hình hợp tác nghiên cứu, trong đó giảng viên đóng vai trò là chuyên gia tư vấn cho doanh nghiệp mà không trực tiếp tham gia quản lý hoặc điều hành. Có thể thí điểm bằng cách cho giảng viên và sinh viên chỉ tham gia hỗ trợ trong phạm vi dự án hoặc hỗ trợ các công ty khởi nghiệp có quy mô nhỏ như thế sẽ tránh xảy ra tình trạng tiêu cực. Thời gian thực hiện dựa trên sự tự nguyện tham gia của giảng viên và sinh viên, có thể là các giai đoạn sinh viên được nghỉ hè hoặc tích hợp vào Báo cáo thực tập của sinh viên. Những điều chỉnh này sẽ không chỉ giúp giảng viên áp dụng kiến thức vào thực tiễn mà còn nâng cao chất lượng đào tạo, tạo kết nối chặt chẽ giữa giáo dục và thực tiễn, từ đó nâng cao uy tín và sự hấp dẫn của trường đối với sinh viên và nhà tuyển dụng.

***Thứ sáu, xây dựng cơ chế kiểm tra, giám sát***

Để nâng cao chất lượng giáo dục tại các cơ sở giáo dục đại học công lập, cần xây dựng cơ chế kiểm tra giám sát linh hoạt, kết hợp triển khai mô hình kiểm tra nội bộ với các chương trình kiểm tra đánh giá độc lập. Kiểm tra nội bộ sẽ cho phép các trường tự giám sát và đánh giá hoạt động giảng dạy, nghiên cứu cũng như quản lý, từ đó chủ động phát hiện và khắc phục các vấn đề còn tồn tại. Trong khi đó, kiểm tra đánh giá độc lập, thực hiện bởi các tổ chức bên ngoài, sẽ đảm bảo tính khách quan và minh bạch trong việc đánh giá chất lượng giáo dục. Việc áp dụng song song cả hai hình thức này sẽ tạo ra một khung giám sát toàn diện, vừa thúc đẩy cải tiến liên tục từ nội bộ, vừa xác nhận chất lượng qua các tiêu chí đánh giá độc lập, từ đó nâng cao uy tín và chất lượng giáo dục trong toàn hệ thống.

***Thứ bảy, cải thiện cơ chế thi đua khen thưởng***

Để nâng cao hiệu quả và giảm áp lực cho giảng viên trong việc thực hiện các tiêu chí khen thưởng, cần thiết phải điều chỉnh chế độ thời gian thi đua khen thưởng. Cụ thể, thay vì duy trì chu kỳ thi đua hàng năm, các cơ sở giáo dục nên xem xét việc kéo dài chu kỳ này lên hai hoặc ba năm, nhằm tạo điều kiện cho giảng viên có đủ thời gian để hoàn thành các tiêu chí mà không bị áp lực về thời gian. Trước tiên, có thể phân chia giảng viên thành các nhóm thi đua theo các tiêu chí cụ thể, với mỗi nhóm có chu kỳ thi đua riêng, từ đó giúp việc đánh giá và so sánh giữa các giảng viên trong cùng một nhóm trở nên dễ dàng hơn. Đồng thời, đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý quá trình thi đua và khen thưởng có thể giảm bớt gánh nặng hành chính, giúp theo dõi và đánh giá hiệu quả hơn.

***Thứ tám, xây dựng cơ chế hỗ trợ, giám sát nhà giáo thông qua ứng dụng VNeID***

Tích hợp cơ chế hỗ trợ và giám sát thông qua ứng dụng VNeID mang lại nhiều lợi ích cho các đối tượng trong hệ thống giáo dục và quản lý xã hội. Đối với Nhà nước, việc này giúp tăng cường tính minh bạch và quản lý hiệu quả các tố cáo, từ đó có thể đưa ra biện pháp can thiệp kịp thời. Nhà trường sẽ dễ dàng nắm bắt thông tin và xử lý vấn đề một cách nhanh chóng, đồng thời tiết kiệm chi phí nhờ vào việc sử dụng nền tảng chung, điều này cho phép các cơ sở tập trung vào việc đào tạo và nâng cao nhận thức thay vì phải đầu tư vào công nghệ mới. Giảng viên có thể theo dõi và cập nhật thông tin liên quan đến các hành vi của mình, các thông tin về pháp luật liên quan được cập nhật thường xuyên từ đó nâng cao nhận thức pháp luật và cải thiện ứng xử. Học sinh sẽ cảm thấy an tâm hơn khi gửi tố cáo qua ứng dụng, nhờ vào sự dễ thao tác và bảo mật thông

tin, đảm bảo thông tin sẽ đi qua các cấp cần thiết mà không lo lắng bị can thiệp gián đoạn. Thông qua việc tích hợp các cơ chế hỗ trợ và giám sát vào ứng dụng VNeID bước đầu có thể triển khai các phương án như: ích hợp tính năng hỗ trợ cập nhật thông tin pháp luật theo từng lĩnh vực, ngành nghề; xây dựng cơ chế tố cáo kếp thông qua ứng dụng VNeID.

### **DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO**

1. Luật Giáo dục năm 2019;
2. Luật Giáo dục đại học năm 2012 (sửa đổi, bổ sung năm 2018);
3. Luật Viên chức năm 2010;
4. Luật Thi đua khen thưởng 2022;
5. Luật Lao động năm 2019;
6. Nghị định 04/2021/NĐ-CP quy định về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực giáo dục;
7. Tham khảo Nghị định 112/2020/NĐ-CP về xử lý kỷ luật cán bộ, công chức, viên chức;
8. Nghị định 71/2023/NĐ-CP sửa đổi Nghị định 112/2020/NĐ-CP về xử lý kỷ luật cán bộ, công chức, viên chức.
9. Trường Đại học Luật Hà Nội, *Giáo trình Lí luận chung về Nhà nước và Pháp luật*, NXB Tư pháp, Hà Nội, 2022, tr.419.
10. Bùi Nam, “*Các văn bản quy phạm pháp luật hiện hành, giáo viên nên biết*”, <https://giaoduc.net.vn/cac-van-ban-quy-pham-phap-luat-hien-hanh-giao-vien-nen-biet-post232700.gd>
11. Báo Pháp luật Việt Nam (2019), *Nhiều giảng viên Đại học công nghiệp Hà Nội bị kỷ luật vì thu tiền chống trượt tiếng Anh*, <https://baophapluat.vn/nhieu-giang-vien-dai-hoc-cong-nghiep-ha-noi-bi-ky-luat-vi-thu-tien-chong-truot-tieng-anh-post296701.html> truy cập ngày 8/10/2024
12. Thanh Hùng (2022), *Kỷ luật giảng viên bị tố quấy rối nữ sinh đại học*, Báo Vietnam.net, <https://vietnamnet.vn/giang-vien-bi-to-quay-roi-nu-sinh-dai-hoc-bi-ky-luat-khien-trach-2075134.html> truy cập ngày 10/10/2024

# CHÍNH SÁCH THU HÚT VÀ TRỌNG DỤNG NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO TẠI CÁC CƠ SỞ GIÁO DỤC ĐẠI HỌC CÔNG LẬP Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

ThS. Nguyễn Hoài Anh

ThS. Trần Lâm Tường

*Khoa Pháp luật Hành chính – Nhà nước, Trường Đại học Luật Hà Nội*

**Tóm tắt:** Cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 và chuyển đổi số ở nhiều quốc gia trên thế giới nói chung và tại Việt Nam nói riêng ngày càng cho thấy vai trò của máy móc và công nghệ điện tử. Tuy nhiên, con người vẫn phải là yếu tố nòng cốt, đóng góp quan trọng trong sự ổn định và bền vững của mỗi quốc gia. Tầng lớp tri thức cần được quan tâm đào tạo và tạo điều kiện phát triển trong mọi lĩnh vực, mà một trong số đó là công cuộc “trồng người” của lĩnh vực giáo dục đại học. Các cơ sở giáo dục đại học công lập tại Việt Nam đã và đang chú trọng xây dựng chính sách để thu hút và trọng dụng nguồn nhân lực chất lượng cao này, song bên cạnh những kết quả đạt được ban đầu, vẫn còn một số hạn chế, vướng mắc bất cập. Bài viết sẽ đánh giá những điểm đã và chưa đạt được của chính sách này tại một số cơ sở giáo dục đại học công lập ở Việt Nam hiện nay, từ đó đề xuất một số giải pháp khắc phục.

**Từ khóa:** Nhân lực chất lượng cao; chính sách; thu hút và trọng dụng, cơ sở giáo dục, giáo dục đại học, cơ sở giáo dục đại học công lập.

## 1. Khái quát về chính sách thu hút và trọng dụng nhân lực chất lượng cao

### 1.1. Khái niệm nhân lực chất lượng cao

Nguồn nhân lực có thể hiểu đơn giản là nguồn lực đến từ con người. Nguồn nhân lực có thể tạo ra kết quả là sản phẩm lao động bằng trí lực (thông qua những công việc hoạt động trí óc) hoặc bằng thể lực (thông qua những công việc hoạt động tay chân). Trong đó, nguồn nhân lực chất lượng cao chỉ là một bộ phận của nguồn nhân lực, nhưng là bộ phận tinh túy nhất, chất lượng nhất.

Có thể hiểu nguồn nhân lực chất lượng cao là tổng hợp những người lao động có thể trạng sức khỏe tốt, có trình độ học vấn cao, có phẩm chất và thái độ đúng đắn với cuộc sống – đầy đủ các yếu tố bao gồm “trí lực, kỹ năng, phẩm chất, tâm lực và thể lực”<sup>96</sup>. Những người này có kỹ năng chuyên môn giỏi trong lĩnh vực của họ, có thể là

<sup>96</sup> Phạm Ngọc Hòa (2016). Quan niệm và các tiêu chí đánh giá nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam. Tạp chí Sinh hoạt lý luận, số 7 (140), tr. 37.

kỹ năng được học tập từ những người đi trước, từ sách vở, hoặc tri thức từ hoạt động thực tiễn, thâm niên lâu năm công tác... Nguồn nhân lực chất lượng cao có thể chủ động sáng tạo, vận dụng những kỹ năng, tri thức đó vào quá trình lao động sản xuất, để đem lại năng suất và hiệu quả cao trong lĩnh vực của họ.

Dù hoạt động trong lĩnh vực nào, nguồn nhân lực chất lượng cao cũng đóng vai trò hết sức quan trọng. Đầu tiên là sự cải thiện về chất lượng sản phẩm, dịch vụ của lĩnh vực đó, khi nguồn nhân lực chất lượng cao tận dụng được những kinh nghiệm lâu năm và kỹ năng chuyên môn để trực tiếp nâng cao hiệu quả hoạt động của mình. Bên cạnh đó, nguồn nhân lực chất lượng cao cũng góp phần cải thiện môi trường làm việc, tạo một “văn hóa làm việc” tích cực, thân thiện hơn. Đặc biệt, sự đầu tư về lâu dài dành cho yếu tố “con người” cũng giúp tổ chức, cơ sở phát triển ổn định và bền vững hơn trong tương lai, tránh những rắc rối, khó khăn có thể gặp phải, nhất là vấn đề uy tín về hình ảnh của các cơ quan Nhà nước, các đơn vị sự nghiệp công lập, vốn được ưu tiên tận dụng nguồn nhân lực này.

### ***1.2. Chính sách thu hút và trọng dụng nhân lực chất lượng cao***

Nhận thức rõ vai trò của nguồn nhân lực chất lượng cao đối với sự phát triển của đất nước, Đảng ta đã có những đường lối, chủ trương đúng đắn đề cao vai trò của yếu tố con người ngay từ Đại hội XI (năm 2011), khi văn kiện Đại hội nêu rõ “*Phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao là một đột phá chiến lược, là yếu tố quyết định đẩy mạnh phát triển và ứng dụng khoa học, công nghệ, cơ cấu lại nền kinh tế, chuyển đổi mô hình tăng trưởng và là lợi thế cạnh tranh quan trọng nhất, bảo đảm cho phát triển nhanh, hiệu quả và bền vững*”. Cũng trong văn kiện Đại hội, Đảng nhấn mạnh việc phát triển nguồn nhân lực cao là một trong ba khâu đột phá của chiến lược phát triển đất nước trong thời kỳ mới.

Trong thời gian sau đó, Văn kiện Đại hội XII (năm 2016) đề ra phương hướng nhiệm vụ “*Xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực cho đất nước, cho từng ngành, từng lĩnh vực, với những giải pháp đồng bộ, trong đó tập trung cho giải pháp đào tạo, đào tạo lại nguồn nhân lực trong nhà trường cũng như trong quá trình sản xuất kinh doanh, chú trọng nâng cao tính chuyên nghiệp và kỹ năng thực hành*”.

Kế thừa tinh thần của các văn kiện nêu trên, văn kiện Đại hội Đảng lần thứ XIII tiếp tục khẳng định: “*Phát triển nhanh 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...”, thậm chí chỉ rõ yêu cầu với nguồn nhân lực chất lượng cao là phải “Đào tạo con người theo hướng có đạo đức, kỷ luật, kỷ cương, ý thức trách nhiệm công dân, xã hội; có kỹ năng sống, kỹ năng làm việc, ngoại ngữ, công nghệ thông tin, công nghệ số, tư duy sáng tạo và hội nhập quốc tế (công dân toàn cầu)”.*

Thể chế hóa những chủ trương, đường lối của Đảng, Nhà nước đã ban hành các văn bản pháp luật đề cập tới chính sách tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ nhân tài. Luật Cán bộ công chức và Luật Viên chức đã có quy định chỉ rõ “*Nhà nước có chính sách để phát hiện, thu hút, bồi dưỡng, trọng dụng và đãi ngộ xứng đáng đối với người có tài năng*” và “*Nhà nước có chính sách xây dựng, phát triển đội ngũ viên chức có đạo đức nghề nghiệp, có trình độ và năng lực chuyên môn đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của khu vực cung ứng dịch vụ công; phát hiện, thu hút, bồi dưỡng, trọng dụng và đãi ngộ xứng đáng đối với người có tài năng để nâng cao chất lượng phục vụ nhân dân*”.

### ***1.3. Những yếu tố ảnh hưởng tới chính sách thu hút và trọng dụng nhân lực chất lượng cao***

Để chính sách thu hút và trọng dụng nhân lực chất lượng cao được thực hiện một cách có hiệu quả, có ba yếu tố có ý nghĩa quyết định trực tiếp tới sự lựa chọn của nguồn nhân lực này, cần được Đảng, Nhà nước và các cơ sở, ban ngành triển khai chính sách đặc biệt lưu tâm.

*Thứ nhất*, yếu tố lợi ích về kinh tế (lương, thưởng, phúc lợi). Một trong những điều đầu tiên mà một người lao động cần quan tâm là vấn đề tiền lương, thu nhập. Đây là yếu tố cơ bản chi phối quyết định lựa chọn công việc của mỗi cá nhân, nhất là trong bối cảnh xã hội “*cơm áo gạo tiền*” như hiện nay thì việc tiền lương đủ đáp ứng nhu cầu vật chất, sinh hoạt hay không là rất đáng quan tâm. Thậm chí, khả năng thực hiện chính sách thu hút và trọng dụng nguồn nhân lực chất lượng cao cũng có thể có sự khác biệt giữa nhóm cơ sở công lập và cơ sở tư nhân, dựa vào việc chi trả tiền lương và thu nhập cho người lao động như thế nào.

Để cân đối khả năng cạnh tranh nguồn nhân lực chất lượng cao, áp dụng chính sách này trong các cơ quan Nhà nước và đơn vị sự nghiệp công lập, Nhà nước cũng đã đặt ra những ưu đãi hỗ trợ về tài chính cho người lao động dựa trên các tiêu chí về năng lực, trí tuệ. Nhiều cơ quan, địa phương còn hỗ trợ thu nhập tăng thêm hàng tháng cho

người lao động để động viên họ làm việc. Ngoài tiền lương, thu nhập để đáp ứng nhu cầu vật chất của người lao động còn phải kể tới các chế độ thưởng và phúc lợi, như nhà ở, việc làm cho những người trong gia đình, cơ hội học tập cho con cái, chế độ trợ cấp y tế, chế độ nghỉ dưỡng hoặc du lịch...

*Thứ hai*, khả năng phát triển chuyên môn tại nơi làm việc. Nguồn nhân lực chất lượng cao khi làm việc ở một cơ sở, tổ chức cũng sẽ quan tâm tới nhu cầu phát triển chuyên môn của bản thân, bởi vì chỉ có nâng cao chuyên môn thì họ mới có thể tiếp cận được những cơ hội và điều kiện làm việc ngày càng tốt hơn. Trong khối cơ quan Nhà nước và các đơn vị sự nghiệp công lập, việc xây dựng đề án bồi dưỡng nguồn nhân lực thường xuyên, cho phép họ dành thời gian học tập nâng cao trình độ, thậm chí hỗ trợ kinh phí học tập... đều là những lợi thế để thu hút người lao động và thể hiện sự “*trọng dụng*” dành cho họ.

*Thứ ba*, điều kiện làm việc dành cho người lao động. Điều kiện làm việc bao gồm rất nhiều vấn đề liên quan cả về vật chất lẫn tinh thần.

Xét về vật chất, nguồn nhân lực chất lượng cao có nhu cầu đầu tư thời gian và công sức nghiên cứu của mình một cách hiệu quả, nhất là trong thời đại công nghệ số như hiện nay. Với mỗi lĩnh vực khác nhau, yêu cầu về cơ sở vật chất để phát huy chuyên môn cũng khác nhau. Chẳng hạn với lĩnh vực nghiên cứu hóa-sinh, y học, điều kiện về phòng thí nghiệm, máy móc thiết bị tiên tiến là cần thiết; với lĩnh vực nghiên cứu khoa học xã hội, thư viện hiện đại dễ dàng tra cứu lại được đề cao; với lĩnh vực giáo dục, chất lượng phòng học, micro, đường truyền Internet, khả năng trình chiếu hình ảnh, kể cả cách bố trí phòng học cũng đều quan trọng...

Xét về tinh thần, môi trường làm việc tạo sự thoải mái, thân thiện về tinh thần cho người lao động là hết sức cần thiết. Yêu cầu về nội quy làm việc vừa nghiêm túc vừa linh hoạt, đảm bảo những điều quan trọng nhất cần có ở nơi làm việc nhưng vẫn tạo cho người lao động sự tự do về thời gian. Mỗi quan hệ cấp trên – cấp dưới và mỗi quan hệ đồng nghiệp có sự gắn bó, nhiệt tình, có sự tôn trọng kính nể...

## **2. Chính sách thu hút, trọng dụng nhân lực chất lượng cao của các cơ sở giáo dục đại học công lập**

### **2.1. Thực trạng chính sách thu hút, trọng dụng nhân lực chất lượng cao của các cơ sở giáo dục đại học công lập**

Giáo dục là sự nghiệp “trồng người”, và với giáo dục đại học – khi đối tượng giảng dạy là những người trưởng thành, thì nhu cầu giáo dục này càng thêm phần quan trọng. Việc giảng dạy ở đây của người làm việc trong các cơ sở giáo dục đại học nói chung và công lập nói riêng không chỉ là chỉ dẫn tri thức, mà còn mang tính định hướng cho người học về cách triển khai công việc cả trong lý thuyết lẫn thực tiễn. Vì vậy, việc phát triển nguồn nhân lực cao trong các cơ sở giáo dục đại học công lập luôn là yêu cầu cấp bách cần đặt ra. Nguồn nhân lực này không chỉ cần đủ về số lượng, mà còn phải mạnh về chất lượng, đồng bộ về cơ cấu, từ đó thúc đẩy sự phát triển của giáo dục đại học nói riêng và toàn ngành giáo dục nói chung.

Nhằm thể chế hóa chủ trương nêu trên của Đảng trong Văn kiện Đại hội Đảng Cộng sản Việt Nam các khóa gần đây, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 140/2017/NĐ-CP ngày 05/12/2017 về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ. Ngay trong Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức năm 2019 đã bổ sung thêm trường hợp “sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, nhà khoa học trẻ tài năng” có thể dự tuyển công chức thông qua hình thức xét tuyển (Khoản 5 Điều 1). Tiếp đó, ngày 31/7/2023, Thủ tướng Chính phủ ban hành Quyết định số 899/QĐ-TTg phê duyệt Chiến lược quốc gia về thu hút, trọng dụng nhân tài đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050.

Tại hội nghị tổng kết năm học 2023-2024 đối với khối giáo dục đại học, Bộ GD&ĐT cho biết năm 2024, tổng số giảng viên làm việc toàn thời gian của cả nước là 91.297 người, với quy mô hệ thống hiện có là 242 cơ sở giáo dục đại học, 175 cơ sở giáo dục đại học công lập, 62 là tư thục và 5 trường đại học nước ngoài<sup>97</sup>. Trong đó, số giảng viên có chức danh Giáo sư đang tham gia giảng dạy là 743 người (chiếm tỷ lệ 0,81%); số giảng viên là Phó Giáo sư là 5.629 người (chiếm tỷ lệ 6,17%). Giảng viên có trình độ Tiến sĩ là 23.776 người (chiếm tỷ lệ 26,04%); trình độ Thạc sĩ là 53.412 người (chiếm tỷ lệ 58,05%) và giảng viên trình độ đại học là 7.737 người (chiếm tỷ lệ 8,47%)<sup>98</sup>.

Đối với lĩnh vực giáo dục - đào tạo, đặc biệt là khối giáo dục đại học, với triết lý muốn có nguồn nhân lực chất lượng cao thì trước tiên phải có đội ngũ giảng viên giỏi – những người trực tiếp tham gia giảng dạy và nghiên cứu khoa học, trong những năm qua Chính phủ đã ban hành và tổ chức triển khai các đề án để hình thành nguồn nhân tài

<sup>97</sup><https://vnur.vn/giao-duc-dai-hoc-viet-nam/>

<sup>98</sup> <https://moet.gov.vn/tintuc/Pages/tin-tong-hop.aspx?ItemID=9705>



cho các cơ sở giáo dục đại học, đó là các Đề án 322<sup>99</sup> (giai đoạn 2000 - 2010), Đề án 911<sup>100</sup> (giai đoạn 2010 - 2020). Theo đó, các đề án này hướng đến tập trung đào tạo, nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý các cơ sở giáo dục đại học thông qua cơ chế cử người đi đào tạo tại các cơ sở có uy tín ở nước ngoài, nguồn kinh phí chủ yếu từ ngân sách nhà nước. Tuy nhiên, sau một khoảng thời gian triển khai thực hiện, các đề án kể trên nhìn chung chưa đem lại hiệu quả như mong đợi.

Ngày 18/01/2019, Thủ tướng Chính phủ ban hành Quyết định số 89/QĐ-TTg phê duyệt Đề án Nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý các cơ sở giáo dục đại học đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo giai đoạn 2019 - 2030 (gọi tắt là Đề án 89), theo đó song hành với phương thức cử giảng viên đi đào tạo tại nước ngoài như trước đây, Đề án 89 đưa ra quan điểm: *“Thu hút, trọng dụng và phát huy vai trò của các nhà khoa học, người có trình độ tiến sĩ ở trong và ngoài nước đến làm việc, tham gia giảng dạy và nghiên cứu khoa học tại các cơ sở giáo dục đại học ở Việt Nam.”* và đặt ra mục tiêu đến năm 2030 *“Thu hút được ít nhất 1.500 nhà khoa học, người có trình độ tiến sĩ đang công tác ở nước ngoài hoặc đang làm việc trong nước, ngoài các cơ sở giáo dục đại học đến làm việc tại các cơ sở giáo dục đại học Việt Nam”*. Đây được xem là bước đi mới nhằm tạo cơ chế thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao sẵn có ở cả trong và ngoài nước cho các cơ sở giáo dục đại học tại Việt Nam.

Trên cơ sở đó, các cơ sở giáo dục đại học cũng đã ban hành các chính sách thu hút nhân lực chất lượng cao của đơn vị mình, trong phạm vi bài viết xin được đề cập và đi vào phân tích chính sách thu hút, trọng dụng nhân lực chất lượng cao của 03 cơ sở giáo dục đại học, đó là: (1) Chính sách thu hút nhà khoa học xuất sắc của Đại học Quốc gia Hà Nội (ĐHQGHN) triển khai từ tháng 09 năm 2023 theo Thông báo số 3481/TB-ĐHQGHN ngày 20/09/2023; (2) Đề án Chương trình VNU350 *“Thu hút, giữ chân và phát triển các nhà khoa học trẻ xuất sắc, các nhà khoa học đầu ngành công tác tại Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh”*, được Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh (ĐHQG-HCM) triển khai từ cuối tháng 02/2024; (3) Chính sách thu hút chuyên gia, nhà khoa học của Trường Đại học Tôn Đức Thắng.

---

<sup>99</sup> Ban hành theo Quyết định số 322/2000/QĐ-TTg ngày 19/04/2000 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án “Đào tạo cán bộ khoa học, kỹ thuật tại các cơ sở nước ngoài bằng ngân sách nhà nước”.

<sup>100</sup> Ban hành theo Quyết định số 911/QĐ-TTg ngày 17/06/2010 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án Đào tạo giảng viên có trình độ tiến sĩ cho các trường đại học, cao đẳng giai đoạn 2010 - 2020.

***Thứ nhất, về Chính sách thu hút nhà khoa học xuất sắc của Đại học Quốc gia Hà Nội (theo Thông báo số 3481/TB-ĐHQGHN ngày 20/09/2023)***

- Đối tượng thu hút: các nhà khoa học có thành tích nghiên cứu xuất sắc, ở trong và ngoài nước (bao gồm cả người Việt Nam ở nước ngoài và người nước ngoài).

- Quyền lợi được hưởng: Được hưởng các chế độ ưu đãi theo quy định của Nhà nước và ĐHQGHN; Được ưu tiên sử dụng cơ sở vật chất, trang thiết bị dùng chung của ĐHQGHN; Được đảm bảo các điều kiện việc làm, trang thiết bị và triển khai cơ chế chính sách theo thỏa thuận để có thể đẩy mạnh các lĩnh vực KH&CN mũi nhọn của Việt Nam (đến năm 2025 tập trung vào 07 lĩnh vực ưu tiên của trường); Được đầu tư kinh phí thực hiện nhiệm vụ KH&CN từ 03 tỷ đồng trong 03 năm; Được đề xuất đầu tư tăng cường năng lực để phát triển nhóm nghiên cứu mạnh.

***Thứ hai, về Chương trình VNU350 của Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh:***

- Đối tượng thu hút: các nhà khoa học trẻ xuất sắc, nhà khoa học đầu ngành tham gia Chương trình VNU350 sẽ được hưởng chính sách hỗ trợ từ ĐHQG-HCM và chính sách hỗ trợ cụ thể của từng đơn vị tuyển dụng. Các chính sách đãi ngộ từ ĐHQG-HCM bao gồm:

- Đối với các nhà khoa học trẻ: Trong thời gian 2 năm đầu được cấp 1 đề tài nghiên cứu khoa học loại C (kinh phí tối đa 200.000.000 đồng); Năm thứ ba được cấp 1 đề tài loại B (kinh phí tối đa 1 tỷ đồng); Năm thứ tư: được hỗ trợ đầu tư phòng thí nghiệm phục vụ nghiên cứu khoa học, kinh phí tối đa 10 tỷ đồng; Năm thứ năm: được hỗ trợ, hướng dẫn thủ tục, quy trình xét công nhận đạt tiêu chuẩn chức danh Phó Giáo sư cấp Nhà nước.

- Đối với các nhà khoa học đầu ngành: Trong thời gian 2 năm đầu được cấp một đề tài nghiên cứu khoa học loại B (kinh phí tối đa 1 tỷ đồng). Các năm tiếp theo: (1) được hỗ trợ đầu tư phòng thí nghiệm phục vụ nghiên cứu khoa học, kinh phí tối đa 30 tỷ đồng; (2) được hỗ trợ thành lập nhóm nghiên cứu mạnh; (3) được hỗ trợ đăng ký chủ trì đề tài các cấp.

***Thứ ba, về chính sách thu hút chuyên gia, nhà khoa học của Trường Đại học Tôn Đức Thắng***

- Đối tượng thu hút: các nhóm nhân sự bao gồm: (i) giáo sư, phó giáo sư, tiến sĩ thuộc các ngành phù hợp với nhu cầu đào tạo của Trường; (ii) chuyên gia, nhà khoa học có trình độ tiến sĩ trở lên có khả năng nghiên cứu khoa học; (iii) nhóm nhân sự để thực

hiện công tác quản lý theo Đề án vị trí việc làm của Trường (bổ nhiệm vào các vị trí lãnh đạo, quản lý chuyên môn).

- Chính sách thu hút: Ngoài thu nhập và các chế độ theo quy định hiện hành của Trường, người thuộc đối tượng thu hút nêu trên sau khi tuyển dụng sẽ được hưởng thêm các các ưu đãi khác, bao gồm: Giáo sư, phó giáo sư, chuyên gia, nhà khoa học uy tín được ưu tiên xem xét bố trí phòng làm việc, hỗ trợ chỗ ở tại nhà công vụ của Trường; Được hưởng phụ cấp tăng thêm lên đến 30 triệu đồng/tháng đối với giáo sư, 20 triệu đồng/tháng đối với phó giáo sư và 10 triệu đồng/tháng đối với tiến sĩ liên tục trong 24 tháng kể từ ngày về công tác tại Trường; Chuyên gia, nhà khoa học là nghiên cứu viên, trợ lý nghiên cứu viên cơ hữu của Trường được hưởng phụ cấp học hàm, học vị với mức 8 triệu đồng/tháng đối với giáo sư, 6 triệu đồng/tháng đối với phó giáo sư và 3,5 triệu đồng/tháng đối với tiến sĩ; Mức phụ cấp ưu đãi đối với các nhà khoa học có sổ trích dẫn cao làm việc cơ hữu tại Trường lên đến 10 triệu đồng/tháng; Nhà khoa học là giảng viên có đăng ký nghiên cứu cũng được hưởng các mức ưu đãi ngoài lương hàng tháng, với mức thù lao cho mỗi công bố khoa học lên tới 360 triệu đồng.

## **2.2. Đánh giá chính sách thu hút, trọng dụng nhân lực chất lượng cao của các cơ sở giáo dục đại học công lập**

Tính đến thời điểm hiện tại, các chính sách được đề cập đang trong quá trình tổ chức triển khai thực hiện, nhóm tác giả chưa thể có đầy đủ luận cứ thực tiễn để đưa ra những đánh giá toàn diện và khách quan về hiệu quả và hạn chế của các chính sách kể trên. Do vậy, chúng tôi xin đưa ra một số nhận định dựa trên mặt bằng chung những quy định hiện hành về thu hút nhân lực chất lượng cao, từ đó đưa ra những ý kiến đóng góp nhằm hoàn thiện hơn các chính sách thu hút, trọng dụng nhân lực chất lượng cao của các cơ sở giáo dục đại học công lập.

### **2.2.1. Kết quả**

Chủ trương, chính sách thu hút nguồn nhân lực của các cơ sở giáo dục đại học công lập đã có những thành công bước đầu chính là nhờ vào sự quan tâm và đầu tư của lãnh đạo các nhà trường đối với công tác này; các chủ trương, chính sách cũng thường xuyên được đánh giá, kiểm nghiệm thực tế để điều chỉnh, bổ sung kịp thời, phù hợp. Cụ thể, trong đợt 1 và đợt 2 năm 2024 của chương trình VNU350, Đại học Quốc gia TP.HCM đã tuyển được 21 nhà khoa học, đợt 3 có 7 ứng viên đủ điều kiện, tiêu chuẩn để tham

gia phỏng vấn tại các đơn vị<sup>101</sup>. Ngoài ra, đối với các chính sách thu hút nhân lực chất lượng cao của Đại học Quốc gia Hà Nội, Đại học Tôn Đức Thắng tính đến nay vẫn đang tiếp nhận các hồ sơ ứng tuyển của các chuyên gia, nhà khoa học ở cả trong và ngoài nước gửi về. Nhìn chung, các phương thức thu hút nhân tài tại các cơ sở giáo dục đại học bao gồm: (1) Thông báo tuyển dụng trên các phương tiện thông tin đại chúng; (2) Mời giảng viên giỏi ở trường đại học khác đến thỉnh giảng; (3) Hợp tác với các trường đại học thu hút nhân tài; (4) Thuê chuyên gia tuyển dụng; (5) Ứng viên tự nộp đơn tuyển dụng<sup>102</sup>.

### 2.2.2. Tồn tại, hạn chế

Bên cạnh các thành công trong việc thực hiện chính sách thu hút nguồn nhân lực tại các cơ sở giáo dục đại học công lập trong thời gian qua thì vẫn còn một số hạn chế như sau:

- Chưa thu hút được các chuyên gia đầu ngành, lĩnh vực. Việc thu hút còn phân tán, chưa tạo được mối liên hệ hoạt động giữa các nhóm có cùng chuyên ngành hoặc hỗ trợ trong thực hiện các đề tài, đề án...

- Việc phối hợp quản lý và thực hiện chính sách, chế độ đối với các đối tượng được thu hút chưa thực sự đồng bộ, chặt chẽ như: Việc sử dụng, bố trí công việc một số trường hợp chưa thật sự phù hợp với trình độ chuyên môn được đào tạo; phần lớn các đối tượng thu hút có nhu cầu thực tế về nhà ở nhưng chưa được cơ quan có thẩm quyền xem xét, giải quyết với nhiều lý do; việc đánh giá và quản lý còn lúng túng, chế độ báo cáo của cơ quan sử dụng đôi lúc không kịp thời nên ảnh hưởng ít nhiều đến công tác quản lý số lượng đối tượng thu hút<sup>103</sup>.

- Chính sách dành cho đối tượng thu hút nếu so sánh với những đối tượng khác trong đơn vị đã có những vượt trội. Tuy nhiên, với mức lương và phụ cấp như hiện nay thì vẫn còn thấp chưa đảm bảo cho đối tượng thu hút sống bằng thu nhập, nhất là khi đem ra so sánh với mức đãi ngộ đối với vị trí việc làm tương tự tại các cơ sở giáo dục đại học tư thục. Vì vậy, để tạo điều kiện để đối tượng thu hút ổn định và yên tâm công tác, cần có chính sách hỗ trợ bảo đảm cuộc sống.

---

<sup>101</sup><https://dantri.com.vn/giao-duc/7-ung-vien-du-dieu-kien-trung-tuyen-lam-giang-vien-de-an-tien-ty-20241014095609832.htm>

<sup>102</sup> Nguyễn Võ Anh, Quản lý hoạt động thu hút nhân tài ở các trường đại học, Tạp chí thiết bị giáo dục, số 02 (tháng 02/2023), tr.149.

<sup>103</sup> Dương Thành Phát, Chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao trong khu vực công ở Thành phố Đà Nẵng, Luận văn Thạc sĩ Chính sách công, Hà Nội, 2017, tr.69.

- Việc bố trí sử dụng, phân công nhiệm vụ ở một số cơ quan, đơn vị chưa khoa học, chưa đúng người, đúng việc. Khi sắp xếp các cá nhân được tuyển dụng qua cơ chế thu hút nhân tài nhưng lại bố trí, sắp xếp công việc không đúng chuyên môn, năng lực và vị trí việc làm, Chính điều này đã dẫn đến tình trạng người được thu hút về thiếu khả năng độc lập, không phát huy được sự quyết đoán trong giải quyết công việc<sup>104</sup>.

### 2.2.3. Nguyên nhân

Nguyên nhân chủ yếu của các hạn chế nêu trên là do chênh lệch về mức độ cạnh tranh trong thu hút, trọng dụng nhân tài giữa khu vực công và khu vực tư. Kết quả cuộc khảo sát với gần 20.000 sinh viên Đại học Quốc gia thành phố Hồ Chí Minh cũng cho thấy chỉ có hơn 10% sinh viên giỏi muốn đi làm cho các cơ quan nhà nước<sup>105</sup>. Như vậy, rõ ràng khu vực nhà nước nói chung, các cơ sở giáo dục đại học công lập nói riêng chưa phải là mảnh đất màu mỡ để thu hút người tài.

Ngoài ra, cơ chế chính sách về thu hút nhân lực chất lượng cao tại các cơ sở giáo dục đại học công lập còn chưa đầy đủ, thiếu đồng bộ, các quy định nằm tản mạn trong nhiều văn bản pháp luật khác nhau. Nguồn lực đầu tư còn hạn chế, tạo ra sức ép đối với các cơ sở giáo dục đại học chưa tự chủ hoàn toàn về tài chính.

Bên cạnh đó, điều kiện và môi trường làm việc đối với một số ngành còn khó khăn; chưa đáp ứng được yêu cầu nên một số nhà khoa học chưa phát huy được năng lực (các trung tâm thí nghiệm, phòng nghiên cứu đặc thù...).

### 2.2.4. Giải pháp đề xuất

Để chính sách thu hút nhân lực chất lượng cao có tính khả thi và đem lại hiệu quả, nâng cao chất lượng cho các cơ sở giáo dục đại học công lập tại Việt Nam, cần quan tâm đến một số nội dung:

*Một là*, ban hành đầy đủ các văn bản quy phạm pháp luật để thống nhất việc xây dựng tiêu chuẩn nguồn nhân lực chất lượng cao, việc tuyển dụng nguồn nhân lực chất lượng cao, những văn bản này không chỉ là cơ sở cho việc tuyển dụng mà còn sử dụng và đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực chất lượng cao.

*Hai là*, xây dựng chế độ đãi ngộ xứng đáng cho nhân lực chất lượng cao, bao gồm chế độ tiền lương, hưu trí và các chế độ bảo hiểm xã hội khác. Việc trả lương có thể áp

<sup>104</sup> Trần Thị Quyên, Hoàng Đăng Hải Dương, *Thực trạng chính sách, pháp luật về thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao ở khu vực công Việt Nam hiện nay*, Kỷ yếu Hội thảo khoa học thu hút, trọng dụng nhân tài và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong Dự thảo Luật Thủ đô (sửa đổi), Hà Nội, tháng 04/2024, tr.61.

<sup>105</sup> Trần Thị Quyên, Hoàng Đăng Hải Dương, *tlđđ*, tr.64.

dụng tiêu chuẩn thị trường để xác định mức lương cơ bản cho nguồn nhân lực chất lượng cao, tiền lương phải tương xứng với nhiệm vụ, trách nhiệm và cống hiến của người tài; phải trở thành công cụ, động lực thúc đẩy tăng năng suất lao động và hiệu suất công tác; thúc đẩy nhân tài nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ. Ngoài ra, cơ sở giáo dục đại học công lập có thể cân nhắc đưa ra những hỗ trợ khác đối với người thân của đội ngũ nhân lực này, như tạo việc làm cho vợ hoặc chồng, chế độ phụ cấp cho người có trách nhiệm chăm sóc bố mẹ già, ưu tiên chọn trường học cho con cái của các đối tượng thu hút.

*Ba là*, bên cạnh những ưu đãi về thu nhập, cơ sở giáo dục đại học công lập có thể bố trí thêm nguồn kinh phí thỏa đáng để thực hiện chính sách thu hút và trọng dụng nguồn nhân lực chất lượng cao, như xây dựng quy định hỗ trợ bồi dưỡng cho các tài năng trẻ, khen thưởng và vinh danh những trường hợp có thành tích xuất sắc trong công tác, cử đi đào tạo, bồi dưỡng thường xuyên, chế độ ưu đãi về mua, thuê nhà công vụ, nhà ở xã hội... Nguồn kinh phí này có thể kết hợp giữa kinh phí từ nguồn ngân sách nhà nước và nguồn kinh phí của các cơ sở giáo dục đại học.

*Bốn là*, xây dựng được môi trường làm việc dân chủ, thân thiện, có sự tôn trọng, tin tưởng lẫn nhau, cùng đưa ra ý tưởng và cộng tác thực hiện ý tưởng. Một môi trường làm việc khuyến khích sự sáng tạo, không đố kị, tạo điều kiện cho người tài thăng tiến nghề nghiệp và cống hiến chính là yếu tố có tính quyết định để giữ chân và phát huy tài năng, cần có sự bố trí và sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao một cách phù hợp.

*Năm là*, quy trình, thủ tục tuyển dụng và bổ nhiệm cần đơn giản hơn; những thủ tục liên quan đến chính sách tuyển dụng nhân lực chất lượng cao cần được công khai rộng rãi ở các trường đại học, trình tự, thủ tục nhận hồ sơ, trình tự và quy trình lựa chọn ứng viên, thủ tục tiếp nhận bàn giao công việc sau khi trúng tuyển, tiêu chí đánh giá hiệu quả công việc của nhân lực chất lượng cao sau thu hút cần mang tính khách quan, công bằng, dựa trên mức độ hoàn thành công việc được giao./.

## **DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO**

1. Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, tập I, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, 2011.
2. Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII*, tập II, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, 2016.
3. Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, tập I, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, 2021.

4. Quyết định số 322/2000/QĐ-TTg ngày 19/04/2000 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án "Đào tạo cán bộ khoa học, kỹ thuật tại các cơ sở nước ngoài bằng ngân sách nhà nước".

5. Quyết định số 911/QĐ-TTg ngày 17/06/2010 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án Đào tạo giảng viên có trình độ tiến sĩ cho các trường đại học, cao đẳng giai đoạn 2010 - 2020.

6. Quyết định số 89/QĐ-TTg ngày 18/01/2019 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án Nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý các cơ sở giáo dục đại học đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo giai đoạn 2019 - 2030.

7. Phạm Ngọc Hòa (2016). *Quan niệm và các tiêu chí đánh giá nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam*, Tạp chí Sinh hoạt lý luận, số 7 (140).

8. Dương Thành Phát (2017), *Chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao trong khu vực công ở Thành phố Đà Nẵng*, Luận văn Thạc sĩ Chính sách công, Hà Nội.

9. Trần Thị Quyên, Hoàng Đăng Hải Dương, *Thực trạng chính sách, pháp luật về thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao ở khu vực công Việt Nam hiện nay*, Kỷ yếu Hội thảo khoa học thu hút, trọng dụng nhân tài và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong Dự thảo Luật Thủ đô (sửa đổi), Hà Nội, tháng 04/2024.

10. Nguyễn Võ Anh, *Quản lý hoạt động thu hút nhân tài ở các trường đại học*, Tạp chí thiết bị giáo dục, số 02 (tháng 02/2023).

11. Một số website:

- [https://vnuhcm.edu.vn/tin-tuc\\_32343364/dhqg-hcm-se-tuyen-dung-350-nha-khoa-hoc-tre-xuat-sac-nha-khoa-hoc-dau-nganh/353737363364.html](https://vnuhcm.edu.vn/tin-tuc_32343364/dhqg-hcm-se-tuyen-dung-350-nha-khoa-hoc-tre-xuat-sac-nha-khoa-hoc-dau-nganh/353737363364.html) (truy cập ngày 04/10/2024);

- <https://khoa hoc pho thong .vn/truong-dh-ton-duc-thang-day-manh-chinh-sach-thu-hut-nhan-tai-nghien-cuu-khoa-hoc-250693.html> (truy cập ngày 04/10/2024);

- <https://vnu.edu.vn/ttsk/?C1667/N33760/Chinh-sach-thu-hut-nha-khoa-hoc-xuat-sac-cua-dHQGHN.htm> (truy cập ngày 04/10/2024);

- <https://dantri.com.vn/giao-duc/7-ung-vien-du-dieu-kien-trung-tuyen-lam-giang-vien-de-an-tien-ty-20241014095609832.htm> (truy cập ngày 10/10/2024);

- <https://moet.gov.vn/tintuc/Pages/tin-tong-hop.aspx?ItemID=9705> (truy cập ngày 08/10/2024);

- <https://vnur.vn/giao-duc-dai-hoc-viet-nam/> (truy cập ngày 08/10/2024).

# NÂNG CAO HIỆU QUẢ QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ NHÀ GIÁO TẠI CÁC CƠ SỞ GIÁO DỤC ĐẠI HỌC Ở VIỆT NAM

*TS. Tạ Quang Ngọc*

*Khoa Pháp luật Hành chính – Nhà nước, Trường Đại học Luật Hà Nội*

*HVCH. Trần Thanh Hà*

*Học viên Khóa 31, Trường Đại học Luật Hà Nội*

**Tóm tắt:** Bài viết phân tích thực trạng và đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước về đội ngũ nhà giáo tại các cơ sở giáo dục đại học ở Việt Nam. Trong bối cảnh toàn cầu hóa và cách mạng công nghiệp 4.0, việc quản lý đội ngũ nhà giáo đóng vai trò then chốt trong việc đảm bảo chất lượng giáo dục và phát triển nguồn nhân lực. Tuy nhiên, công tác quản lý hiện nay còn nhiều bất cập như chính sách đãi ngộ chưa thỏa đáng, chất lượng giảng viên chưa đồng đều, và các cơ hội phát triển nghề nghiệp còn hạn chế. Vì vậy, qua việc nghiên cứu thực trạng, bài viết cũng đề xuất các giải pháp tối ưu nhằm nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước về nhà giáo tại các cơ sở giáo dục đại học ở Việt Nam hiện nay.

**Từ khoá:** Quản lý nhà nước, Nhà giáo, cơ sở giáo dục đại học, nâng cao chất lượng giáo dục.

## 1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và cách mạng công nghiệp 4.0, giáo dục đại học đóng vai trò vô cùng quan trọng trong việc cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cao, phục vụ cho sự phát triển kinh tế, xã hội của quốc gia. Một trong những yếu tố then chốt để đảm bảo chất lượng giáo dục nằm ở đội ngũ nhà giáo – những người trực tiếp tham gia giảng dạy và nghiên cứu khoa học. Nhà giáo không chỉ là người truyền đạt tri thức, mà còn là những người hướng dẫn, khơi gợi tư duy sáng tạo, và phát triển năng lực nghiên cứu cho sinh viên. Vì vậy, việc quản lý đội ngũ nhà giáo tại các cơ sở giáo dục đại học luôn cần được quan tâm đặc biệt nhằm nâng cao chất lượng giáo dục, đáp ứng nhu cầu của xã hội hiện đại.

Xuất phát từ tầm quan trọng của giáo dục đối với sự phát triển của đất nước và vai trò của Nhà giáo đối với sự nghiệp giáo dục của đất nước nói chung và giáo dục đại học nói riêng, nhằm góp phần tạo chuyển biến tích cực đối với giáo dục nâng cao trình độ dân trí, trình độ chuyên môn đối với nguồn nhân lực, nguồn nhân lực chất lượng cao cho xã hội nên Đảng và Nhà nước ta luôn nhận thức nhất quán và đặc biệt quan tâm đối



với giáo dục được xác định rõ: “*Giáo dục và đào tạo là quốc sách hàng đầu, là sự nghiệp của Đảng, Nhà nước và của toàn dân. Đầu tư cho giáo dục là đầu tư phát triển, được ưu tiên đi trước trong các chương trình, kế hoạch phát triển kinh tế-xã hội*<sup>106</sup>”

Thể chế hóa quan điểm, đường lối của Đảng về giáo dục, trong đó có giáo dục đại học, Hiến pháp năm 2013 ghi nhận: “*Phát triển giáo dục là quốc sách hàng đầu nhằm nâng cao dân trí, phát triển nguồn nhân lực, bồi dưỡng nhân tài.*

*Nhà nước ưu tiên đầu tư và thu hút các nguồn đầu tư khác cho giáo dục; chăm lo giáo dục mầm non; bảo đảm giáo dục tiểu học là bắt buộc, Nhà nước không thu học phí; từng bước phổ cập giáo dục trung học; phát triển giáo dục đại học, giáo dục nghề nghiệp; thực hiện chính sách học bổng, học phí hợp lý*<sup>107</sup>. Đây là cơ sở chính trị, định hướng quan trọng trong sự lãnh đạo của Đảng đối với sự nghiệp giáo dục được xác định bằng những chế định có tính nguyên tắc chủ đạo và tiếp tục được cụ thể hóa trong Luật Giáo dục năm 2019. Cụ thể là: “*Phát triển giáo dục là quốc sách hàng đầu.*

*Phát triển giáo dục phải gắn với nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội, tiến bộ khoa học, công nghệ, củng cố quốc phòng, an ninh; thực hiện chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa; bảo đảm cân đối cơ cấu ngành nghề, trình độ, nguồn nhân lực và phù hợp vùng miền; mở rộng quy mô trên cơ sở bảo đảm chất lượng và hiệu quả; kết hợp giữa đào tạo và sử dụng.*

*Phát triển hệ thống giáo dục mở, xây dựng xã hội học tập nhằm tạo cơ hội để mọi người được tiếp cận giáo dục, được học tập ở mọi trình độ, mọi hình thức, học tập suốt đời*<sup>108</sup>”. Nhằm thu hút nhân tài, nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên tại các cơ sở giáo dục đại học công lập; thực hiện nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước về đội ngũ nhà giáo tại các cơ sở giáo dục đại học ở Việt Nam, Luật Giáo dục đại học năm 2018 (sửa đổi, bổ sung năm 2018) xác định: “*Thu hút, sử dụng và đãi ngộ thích hợp để nâng cao chất lượng giảng viên; chú trọng phát triển đội ngũ giảng viên có trình độ tiến sĩ, giáo sư đầu ngành trong cơ sở giáo dục đại học*<sup>109</sup>”.

<sup>106</sup> Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 4/11/2013 Hội nghị Trung ương 8 khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo.

<sup>107</sup> Khoản 1, Khoản 2 Điều 61 Hiến pháp năm 2013.

<sup>108</sup> Điều 4 Luật Giáo dục năm 2019

<sup>109</sup> Khoản 7 Điều 12 Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học số 08/2012/QH13 đã được sửa đổi, bổ sung một số điều theo Luật số 32/2013/QH13, Luật số 74/2014/QH13 và Luật số 97/2015/QH13.

Tuy nhiên, thực trạng quản lý nhà nước về nhà giáo tại các cơ sở giáo dục đại học ở Việt Nam hiện nay còn tồn tại nhiều hạn chế. Các chính sách quản lý nhà giáo còn gặp nhiều bất cập, công tác đào tạo và bồi dưỡng nhà giáo chưa đạt hiệu quả mong đợi. Điều này không chỉ ảnh hưởng đến chất lượng giảng dạy mà còn gây khó khăn trong việc phát triển đội ngũ nhà giáo có năng lực và phẩm chất phù hợp. Những thách thức này đòi hỏi phải có sự đổi mới mạnh mẽ và đồng bộ trong công tác quản lý nhà nước đối với nhà giáo.

Do đó, việc nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước về nhà giáo tại các cơ sở giáo dục đại học không chỉ là yêu cầu cấp thiết nhằm đảm bảo chất lượng giáo dục, mà còn góp phần thúc đẩy sự phát triển bền vững của nền giáo dục Việt Nam trong bối cảnh hội nhập quốc tế. Bên cạnh đó, những chính sách phù hợp sẽ giúp tạo ra môi trường làm việc thuận lợi, khuyến khích đội ngũ giảng viên phát huy hết năng lực chuyên môn, nâng cao đạo đức nghề nghiệp và sáng tạo trong quá trình giảng dạy, nghiên cứu.

## **2. Thực tiễn quản lý nhà nước về nhà giáo tại các cơ sở giáo dục đại học**

Hoạt động quản lý nhà nước được tiến hành trên nhiều lĩnh vực khác nhau như y tế, văn hóa, du lịch... và trong phạm vi cả nước; quản lý nhà nước về nhà giáo tại các cơ sở giáo dục đại học là hoạt động quản lý trong lĩnh vực giáo dục, là hoạt động có tổ chức và điều chỉnh bằng hệ thống các quy định pháp luật và bằng những thiết chế, cơ chế điều chỉnh đối với các hoạt động liên quan đến đội ngũ nhà giáo trong các cơ sở giáo dục đại học. Hoạt động này được thực hiện bởi các cơ quan quản lý giáo dục của nhà nước từ trung ương đến địa phương nhằm thực hiện chức năng, nhiệm vụ mà nhà nước theo quy định của pháp luật. Mục tiêu của quản lý nhà nước về nhà giáo tại các cơ sở giáo dục đại học là phát triển đội ngũ nhà giáo cả về số lượng lẫn chất lượng, nâng cao trình độ chuyên môn và đạo đức nghề nghiệp, đảm bảo quyền lợi, nghĩa vụ và trách nhiệm của nhà giáo, qua đó góp phần nâng cao chất lượng giáo dục đại học, duy trì trật tự, kỷ cương trong hệ thống giáo dục và đào tạo, đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao và bồi dưỡng nhân tài phục vụ cho sự phát triển của đất nước.

Quản lý nhà nước về nhà giáo tại các cơ sở giáo dục đại học bao gồm nhiều nội dung quan trọng, được chia thành bốn nhóm sau:

*Thứ nhất*, xây dựng và phát triển đội ngũ nhà giáo. Trong đó, việc quản lý nhà nước sẽ tập trung vào việc quy hoạch, tuyển dụng, bổ nhiệm và sử dụng nhân lực trong các cơ sở giáo dục đại học. Thêm vào đó, hoạt động này còn bao gồm việc đào tạo và

bồi dưỡng nhà giáo nhằm nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, đồng thời xây dựng các chính sách thu hút nhân tài, đảm bảo nguồn lực chất lượng cao cho hệ thống giáo dục đại học.

*Thứ hai*, chế độ, chính sách đối với nhà giáo. Đây là lĩnh vực bao gồm các quy định liên quan đến chế độ lương, thưởng, phụ cấp và các quyền lợi khác dành cho nhà giáo. Nhà nước còn đưa ra các chính sách khen thưởng, khuyến khích sự sáng tạo trong giảng dạy và nghiên cứu khoa học.

*Thứ ba*, quản lý hoạt động chuyên môn và đạo đức nghề nghiệp của nhà giáo. Nhà nước đưa ra các quy chuẩn cụ thể về phẩm chất, đạo đức nghề nghiệp, đồng thời giám sát và đánh giá chất lượng giảng dạy cũng như nghiên cứu khoa học của nhà giáo.

*Thứ tư*, thanh tra, kiểm tra và xử lý vi phạm. Nhà nước sẽ xử lý nghiêm minh các trường hợp vi phạm đạo đức nghề nghiệp hoặc không hoàn thành nhiệm vụ. Đồng thời, cơ chế bảo vệ quyền lợi chính đáng của nhà giáo cũng được xây dựng nhằm tạo môi trường làm việc công bằng, minh bạch và hiệu quả cho đội ngũ nhà giáo tại các cơ sở giáo dục đại học.

Có thể thấy, trong thời gian qua, quản lý nhà nước về đào tạo đại học đã đạt được nhiều tiến bộ và đạt được nhiều kết quả tích cực trong công cuộc đổi mới giáo dục đại học, được thể hiện qua những khía cạnh sau:

(1) Chất lượng đội ngũ nhà giáo ngày càng được nâng cao và phát triển tại các cơ sở giáo dục đại học tại Việt Nam

Trong những năm gần đây, số lượng giảng viên tại các cơ sở giáo dục đại học ở Việt Nam đã tăng đáng kể. Theo Bộ Giáo dục và Đào tạo, tính đến năm 2022, cả nước có khoảng 73.000 giảng viên đang công tác tại các trường đại học, học viện và cao đẳng trên toàn quốc.<sup>110</sup> Con số này thể hiện sự mở rộng quy mô và mạng lưới đào tạo của hệ thống giáo dục đại học, đáp ứng tốt hơn nhu cầu học tập của sinh viên. Đặc biệt, các trường đại học ngoài công lập cũng đang ngày càng phát triển mạnh mẽ, tạo ra nhiều cơ hội việc làm cho giảng viên và thu hút nhiều nhân tài vào đội ngũ nhà giáo.

(2) Chú trọng đào tạo và bồi dưỡng chuyên môn

Bên cạnh sự gia tăng về số lượng, Nhà nước đã triển khai nhiều chính sách hỗ trợ đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo nhằm nâng cao trình độ giảng viên. Chương trình đào tạo 9.000 tiến sĩ, được khởi động từ năm 2010, là một trong những dự án tiêu biểu

---

<sup>110</sup> Số liệu thống kê giáo dục đại học năm học 2021 – 2022, Bộ Giáo dục và đào tạo, <https://moet.gov.vn/thong-ke/Pages/thong-ko-giao-duc-dai-hoc.aspx?ItemID=8831>

nhằm tăng cường đội ngũ giảng viên có trình độ cao cho các trường đại học, cao đẳng.<sup>111</sup> Bên cạnh đó, nhiều giảng viên đã được cử đi đào tạo tại các nước phát triển thông qua các chương trình hợp tác quốc tế, nhận học bổng chính phủ và các tổ chức phi chính phủ. Việc này không chỉ giúp giảng viên nâng cao chuyên môn, mà còn tạo điều kiện để họ học hỏi, tiếp thu các phương pháp giảng dạy tiên tiến từ các nước có nền giáo dục hiện đại. Những giảng viên sau khi hoàn thành chương trình đào tạo ở nước ngoài đã mang về nhiều kinh nghiệm quý báu, góp phần thúc đẩy cải cách và nâng cao chất lượng giảng dạy tại các cơ sở giáo dục đại học trong nước.

Chất lượng giảng dạy của đội ngũ giảng viên tại các cơ sở giáo dục đại học ở nước ta không ngừng được nâng cao và cải thiện. Các giảng viên đã linh hoạt áp dụng các phương pháp giảng dạy tiên tiến và ứng dụng công nghệ thông tin trong công tác giảng dạy. Đặc biệt, đại dịch COVID-19 vừa qua đã thúc đẩy mạnh mẽ quá trình giảng dạy trực tuyến, yêu cầu giảng viên phải sáng tạo và linh hoạt hơn trong việc đối mặt với những thách thức mới.

### (3) Chính sách đãi ngộ ngày càng được chú trọng

Chính sách đãi ngộ dành cho đội ngũ nhà giáo tại các cơ sở giáo dục đại học đã có những cải thiện đáng kể trong những năm gần đây. Nhà nước đã thực hiện một số biện pháp nhằm tăng cường phúc lợi và tạo điều kiện thuận lợi hơn cho giảng viên, đặc biệt là việc ban hành Nghị quyết 27/NQ-TW năm 2018 về lộ trình cải cách tiền lương. Cụ thể, lương cơ bản và các chế độ phụ cấp dành cho giảng viên đã được điều chỉnh, đặc biệt là đối với các giảng viên có trình độ cao như giáo sư, phó giáo sư, và những người tham gia nghiên cứu khoa học chuyên sâu. Nhiều cơ sở giáo dục đã triển khai các chính sách khen thưởng, hỗ trợ tài chính cho giảng viên có thành tích xuất sắc trong giảng dạy và nghiên cứu, nhằm khuyến khích đội ngũ nhà giáo nâng cao năng lực chuyên môn và chất lượng giảng dạy.

Đồng thời, các chương trình đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn và cơ hội tham gia các dự án nghiên cứu trong và ngoài nước cũng được mở rộng, tạo điều kiện cho giảng viên phát triển bản thân và tiếp cận với các phương pháp giảng dạy tiên tiến. Nhà nước cũng có các chính sách hỗ trợ giảng viên trẻ, giảng viên công tác tại các vùng sâu, vùng xa nhằm đảm bảo tính công bằng trong việc phân bổ nguồn nhân lực giáo dục.

### ***Những tồn tại, hạn chế***

---

<sup>111</sup> Nghiêm Huê, Toàn cảnh bức tranh “bức tranh” tiến sĩ Việt Nam, báo Tiền phong, <https://tienphong.vn/toan-can-h-buc-tranh-tien-si-viet-nam-post993198.tpo>

(1) Chất lượng đào tạo hiện nay chưa đáp ứng đòi hỏi ngày càng cao của xã hội và nền kinh tế đối với nguồn nhân lực trình độ cao.

Có thể nói ở nước ta, chất lượng đào tạo hiện tại là một thách thức lớn. Mặc dù có nhiều tiến bộ, nhưng các cơ sở giáo dục đại học ở Việt Nam vẫn còn tồn tại nhiều hạn chế như phương pháp giảng dạy truyền thống, thiếu gắn kết với thực tiễn và nhu cầu của doanh nghiệp.<sup>112</sup> Các chương trình đào tạo của nhiều trường đại học còn chưa thực sự đáp ứng đầy đủ yêu cầu của thị trường lao động quốc tế, dẫn đến việc sinh viên tốt nghiệp chưa thể cạnh tranh tốt với nguồn nhân lực từ các quốc gia khác. Bên cạnh đó, sự cạnh tranh mạnh mẽ từ các trường đại học trong khu vực và thế giới đã và đang tạo ra áp lực lớn cho các cơ sở giáo dục đại học ở Việt Nam. Nhiều trường đại học quốc tế có uy tín cao, với chương trình đào tạo tiên tiến và cơ sở vật chất hiện đại, đang thu hút sinh viên và giảng viên xuất sắc từ nhiều quốc gia, trong đó có Việt Nam.

(2) Chất lượng giảng dạy của đội ngũ nhà giáo chưa đáp ứng được yêu cầu đặt ra hiện nay.

Mặc dù số lượng giảng viên tại các cơ sở giáo dục đại học ở Việt Nam đã tăng lên trong những năm qua, nhưng chất lượng đội ngũ này vẫn chưa thực sự đồng đều. Một trong những hạn chế lớn là tỷ lệ giảng viên có trình độ tiến sĩ vẫn còn thấp và tăng chậm, đặc biệt là giữa các trường đại học. Các trường đại học lớn tại thành phố thường có tỷ lệ giảng viên có bằng tiến sĩ cao hơn, trong khi các cơ sở giáo dục ở khu vực xa trung tâm, hoặc các trường đại học mới thành lập, vẫn gặp khó khăn trong việc nâng cao trình độ đội ngũ. Điều này ảnh hưởng đến chất lượng giảng dạy và nghiên cứu khoa học, cũng như khả năng tiếp cận các phương pháp giáo dục tiên tiến.

Theo tiêu chí 2.3 của Thông tư số 01/2024/TT-BGDĐT ngày 05/02/2024 quy định về tỷ lệ giảng viên toàn thời gian có trình độ tiến sĩ: *“Không thấp hơn 40% và từ năm 2030 không thấp hơn 50% đối với cơ sở giáo dục đại học có đào tạo tiến sĩ”*. Trên thực tế, nhiều cơ sở giáo dục đào tạo để đạt được tỷ lệ này là một thách thức lớn. Lý do là quá trình đào tạo tiến sĩ thường kéo dài từ 5 đến 7 năm, không chỉ đơn thuần là 1-2 năm. Bên cạnh đó, số lượng giảng viên có trình độ tiến sĩ có thể giảm đi do nghỉ hưu hoặc chuyển công tác, tạo thêm khó khăn cho việc duy trì tỷ lệ theo quy định.

(3) Chế độ, chính sách đãi ngộ cho giảng viên còn nhiều hạn chế

---

<sup>112</sup> Nhật Hồng, “Điểm huyệt” yếu kém và hạn chế của giáo dục đại học Việt Nam, Báo Đại biểu nhân dân, <https://daibieunhandan.vn/bai-2-diem-huyet-yeu-kem-va-han-che-cua-giao-duc-dai-hoc-viet-nam-post348446.html>

Mặc dù Nhà nước đã có những nỗ lực quan trọng nhằm nâng cao chế độ và chính sách đãi ngộ cho giảng viên, tuy nhiên mức lương và chế độ đãi ngộ dành cho giảng viên tại các cơ sở giáo dục đại học vẫn còn khá thấp so với khối lượng công việc và trách nhiệm mà họ đảm nhiệm. Điều này không chỉ ảnh hưởng đến tinh thần làm việc mà còn gây khó khăn trong việc thu hút và giữ chân những giảng viên có trình độ cao, nhất là trong bối cảnh cạnh tranh với khu vực tư nhân và các quốc gia phát triển khác. Theo Báo cáo Giám sát Giáo dục Toàn cầu của UNESCO, Việt Nam thuộc vào nhóm các quốc gia có mức lương giảng viên thấp với mức lương trung bình gần 1.800 USD một năm, tương đương 70% GDP bình quân đầu người của cả nước.

Trong khi đó, nhiều nước phát triển như Phần Lan, Đức, và Singapore coi trọng nghề giáo viên, đặc biệt là giảng viên đại học, với mức lương và đãi ngộ cao để phản ánh vai trò quan trọng của họ trong việc xây dựng nguồn nhân lực chất lượng.<sup>113</sup> Ở các quốc gia này, giáo viên được hưởng lương tương xứng với các ngành nghề có trình độ cao khác, cùng với các chính sách phúc lợi ưu đãi, như nghỉ phép nghiên cứu, hỗ trợ đào tạo sau đại học và các điều kiện làm việc tốt. Việc không có những chính sách đãi ngộ tương xứng ở Việt Nam dẫn đến sự thiếu hụt động lực và chất lượng cho đội ngũ giảng viên, từ đó ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng giáo dục và nghiên cứu trong các trường đại học.

#### (4) Cơ hội phát triển nghề nghiệp cho nhà giáo còn gặp nhiều bất cập

Hiện nay, giảng viên đại học ở Việt Nam vẫn gặp nhiều khó khăn trong việc tiếp cận các cơ hội phát triển nghề nghiệp, đặc biệt là các chương trình đào tạo nâng cao chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm và kỹ năng nghiên cứu. Tỷ lệ giảng viên được đi đào tạo nâng cao trình độ trong nước và nước ngoài theo Đề án Nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý các cơ sở giáo dục đại học đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản toàn diện giáo dục và đào tạo giai đoạn 2019-2030 (theo Quyết định số 89/QĐ-TTg, ngày 18/01/2019 của Thủ tướng Chính phủ) có tỷ lệ thấp so với mục tiêu của Đề án. Mục tiêu cụ thể của Đề án là đào tạo trình độ tiến sĩ cho khoảng 10% giảng viên đại học; trong đó 7% được đào tạo toàn thời gian ở nước ngoài, 3% trong nước và phối hợp với các trường đại học nước ngoài.

---

<sup>113</sup> Phần Lan: mức lương của giảng viên đại học dao động từ **40.000 đến 60.000 EUR/năm**  
Đức: mức lương của giảng viên đại học dao động từ **50.000 đến 80.000 EUR/năm**  
Singapore: mức lương của giảng viên đại học dao động từ **70.000 đến 120.000 SGD/năm**

Nhưng theo số liệu thống kê của Bộ Giáo dục và Đào tạo, hiện số giảng viên các trường đại học tham gia đề án này trong 2 năm gần đây đều thấp hơn chỉ tiêu đặt ra. Cụ thể, năm 2022, tổng chỉ tiêu giao đào tạo gồm 766 người trong nước và 251 ở nước ngoài, kết quả thực hiện chỉ đạt 24% trong nước và 32% nước ngoài (chỉ 80 người đi học nước ngoài). Năm 2023, tổng chỉ tiêu giao đào tạo là 319 người trong nước và 202 người ở nước ngoài, nhưng khả năng thực hiện dựa trên số đã đi học và các trường báo cáo chỉ khoảng 37% ở trong nước và 64% ở nước ngoài.<sup>114</sup>

(5) Hoạt động nghiên cứu khoa học của giảng viên tại các cơ sở giáo dục đại học hiện đang đối diện với nhiều khó khăn và thách thức.<sup>115</sup>

Năng lực nghiên cứu của giảng viên, đặc biệt là giảng viên trẻ, còn hạn chế do cả yếu tố khách quan lẫn chủ quan, như việc thiếu tiềm lực khoa học, kinh nghiệm nghiên cứu chưa nhiều, .... Điều này ảnh hưởng đến nhiệm vụ kép của giảng viên, khi giảng dạy và nghiên cứu khoa học đều là những nhiệm vụ cốt lõi. Thêm vào đó, một số giảng viên chưa nhận thức đầy đủ vai trò và lợi ích của nghiên cứu khoa học đối với công tác giảng dạy. Tình trạng nghiên cứu khoa học mang tính đối phó, thiếu sự say mê, hoặc chỉ đứng tên trên bài viết để đủ định mức vẫn tồn tại. Căn bệnh thành tích và hình thức trong nghiên cứu khoa học cũng phổ biến, khiến nhiều công trình chưa đạt chất lượng cao. Ngoài ra, một số giảng viên còn phải chịu áp lực lớn trong việc công bố các bài báo chất lượng trên các tạp chí uy tín trong và ngoài nước. Các tiêu chuẩn xuất bản khắt khe, quy trình đánh giá nghiêm ngặt và chi phí thẩm định của các ấn phẩm khoa học quốc tế đã trở thành thách thức lớn đối với giảng viên khi muốn công bố kết quả nghiên cứu.

## **2. Một số giải pháp nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước về nhà giáo tại các cơ sở giáo dục đại học ở Việt Nam hiện nay**

*Thứ nhất, hoàn thiện hệ thống pháp luật về nhà giáo.*

Trước yêu cầu ngày càng cao của xã hội và nền kinh tế đối với nguồn nhân lực trình độ cao, hệ thống pháp luật về nhà giáo cần được hoàn thiện và cập nhật để đảm bảo rằng các chính sách đào tạo luôn phù hợp với thực tiễn. Hiện tại, nhiều chương trình đào tạo đại học chưa đáp ứng đầy đủ nhu cầu của thị trường lao động, vì vậy, nhà nước cần bổ sung và điều chỉnh các chính sách, quy định nhằm tạo cơ sở pháp lý cho việc đổi

<sup>114</sup> Hà Ánh (2023), *Nhiều giảng viên du học bằng ngân sách không quay về: Trường ĐH tìm hướng đi mới*, <https://thanhnien.vn/nhieu-giang-vien-du-hoc-bang-ngan-sach-khong-quay-ve-truong-dh-tim-huong-di-moi-185231009215204337.htm>

<sup>115</sup> Trần Văn Khởi (2024), *Phát triển nguồn nhân lực giảng viên trong các cơ sở giáo dục đại học: Thực trạng và giải pháp*, Tạp chí Kinh tế và dự báo, <https://kinhtevadubao.vn/phat-trien-nguon-nhan-luc-giang-vien-trong-cac-co-so-giao-duc-dai-hoc-thuc-trang-va-giai-phap-29603.html>

mới chương trình giảng dạy, đặc biệt là việc áp dụng các phương pháp giảng dạy tiên tiến và cập nhật theo yêu cầu quốc tế. Đồng thời, các quy trình quản lý nhà giáo, từ tuyển dụng, bổ nhiệm, đến đánh giá và khen thưởng, cần được minh bạch hóa và cụ thể hóa để tạo điều kiện thuận lợi cho việc nâng cao chất lượng giảng dạy.

***Thứ hai, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo***

Các cơ sở giáo dục cần đẩy mạnh các chương trình bồi dưỡng, nâng cao trình độ chuyên môn và kỹ năng sư phạm cho giảng viên. Đội ngũ giảng viên đại học cần phải được bồi dưỡng, nâng cao trình độ, năng lực chuyên môn bằng những biện pháp, như: tập huấn nâng cao trình độ chuyên môn, sử dụng công nghệ thông tin phục vụ dạy học, ứng dụng các hình thức tiên tiến vào công tác bồi dưỡng giảng viên, đẩy mạnh công tác nghiên cứu khoa học, bồi dưỡng theo hướng nghiên cứu và nâng cao trình độ ngoại ngữ

Thêm vào đó, các chính sách hỗ trợ giảng viên theo học các chương trình tiến sĩ trong nước và quốc tế cần được chú trọng hơn nữa, cần có những cơ chế khuyến khích giảng viên tham gia nghiên cứu khoa học, công bố quốc tế để nâng cao uy tín và chất lượng giáo dục đại học Việt Nam trên trường quốc tế, đáp ứng tiêu chuẩn tỷ lệ giảng viên có trình độ tiến sĩ theo quy định.

***Thứ ba, cải thiện chế độ đãi ngộ cho giảng viên tại các cơ sở giáo dục đại học***

Một trong những nguyên nhân khiến chất lượng giảng dạy chưa cao là do chế độ đãi ngộ dành cho giảng viên còn nhiều hạn chế. Hiện tại, mức lương trung bình của giảng viên tại Việt Nam thấp hơn so với nhiều quốc gia khác, không phản ánh đúng vai trò quan trọng của họ trong việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng. Để nâng cao hiệu quả giáo dục đại học, Việt Nam cần có những cải cách mạnh mẽ trong việc cải thiện mức lương và phúc lợi cho giảng viên, bao gồm cả các chính sách hỗ trợ nghiên cứu, nghỉ phép dài hạn cho giảng viên để nâng cao trình độ và tạo điều kiện làm việc tốt hơn. Điều này sẽ giúp tạo động lực cho giảng viên cống hiến lâu dài, giảm tình trạng chuyển công tác và thu hút được nguồn nhân lực chất lượng, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục đại học và nghiên cứu khoa học.

***Thứ tư, đẩy mạnh cơ hội phát triển nghề nghiệp cho nhà giáo***

Cơ hội phát triển nghề nghiệp của giảng viên hiện nay còn gặp nhiều hạn chế, đặc biệt là việc tiếp cận các chương trình đào tạo nâng cao chuyên môn và kỹ năng. Mặc dù đã có những chính sách như Đề án Nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên, nhưng tỷ lệ giảng viên được tham gia đào tạo tiến sĩ, cả trong và ngoài nước vẫn thấp hơn chỉ tiêu



đặt ra. Để giải quyết vấn đề này, nhà nước cần tăng cường đầu tư vào các chương trình đào tạo, đồng thời tạo điều kiện để giảng viên có thể tham gia các khóa học chuyên sâu ở nước ngoài. Việc nâng cao trình độ cho giảng viên không chỉ giúp cải thiện chất lượng giảng dạy mà còn giúp các trường đại học phát triển một đội ngũ giảng viên có thể cạnh tranh quốc tế, đáp ứng các yêu cầu đổi mới của giáo dục.

***Thứ năm, tăng cường hoạt động nghiên cứu khoa học của giảng viên***

Các cơ sở giáo dục đại học cần xây dựng môi trường nghiên cứu thuận lợi cho giảng viên, đặc biệt là giảng viên trẻ, thông qua việc hỗ trợ kinh phí và tạo điều kiện thuận lợi cho nghiên cứu. Ngoài ra, cần thúc đẩy văn hóa nghiên cứu khoa học nghiêm túc, tránh tình trạng nghiên cứu đối phó hoặc chạy theo thành tích. Nhà nước cũng cần có các chính sách khuyến khích và hỗ trợ giảng viên công bố các công trình nghiên cứu trên các tạp chí uy tín quốc tế, đồng thời giảm bớt những khó khăn trong quy trình xuất bản để thúc đẩy chất lượng nghiên cứu khoa học.

***Thứ sáu, ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý nhà giáo***

Hiện tại, việc quản lý nhà giáo tại các cơ sở giáo dục đại học còn phụ thuộc nhiều vào quy trình thủ công, gây ra những hạn chế về mặt hiệu quả và minh bạch. Để khắc phục vấn đề này, nhà nước cần tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin trong công tác quản lý. Việc xây dựng cơ sở dữ liệu về nhà giáo sẽ giúp theo dõi và đánh giá quá trình phát triển nghề nghiệp của giảng viên một cách chặt chẽ, từ đó đảm bảo sự công bằng và minh bạch trong việc đánh giá, bổ nhiệm và khen thưởng. Các hệ thống quản lý trực tuyến sẽ giúp rút ngắn thời gian xử lý các thủ tục hành chính, tạo điều kiện thuận lợi hơn cho giảng viên và cơ sở giáo dục đại học trong việc quản lý thông tin của giảng viên.

***Thứ bảy, tăng cường hợp tác quốc tế và hội nhập***

Để nâng cao chất lượng giáo dục và đáp ứng đòi hỏi ngày càng cao của xã hội, các cơ sở giáo dục đại học Việt Nam cần đẩy mạnh hợp tác quốc tế trong giảng dạy và nghiên cứu. Hiện nay, sự cạnh tranh từ các trường đại học quốc tế với chương trình đào tạo tiên tiến và cơ sở vật chất hiện đại đã và đang tạo ra áp lực lớn đối với các trường đại học trong nước. Do đó, việc hợp tác với các trường đại học quốc tế, trao đổi giảng viên tham gia các chương trình nghiên cứu quốc tế là điều cần thiết. Việc này không chỉ giúp các giảng viên học hỏi kinh nghiệm từ các nền giáo dục tiên tiến mà còn giúp nâng

cao vị thế của các trường đại học Việt Nam trên trường quốc tế, từ đó thu hút được những giảng viên xuất sắc cho nền giáo dục nước nhà.

### **3. Kết luận**

Việc nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước đối với đội ngũ nhà giáo tại các cơ sở giáo dục đại học ở Việt Nam là nhiệm vụ cấp bách và cần thiết trong bối cảnh quốc gia ngày càng hội nhập sâu rộng với thế giới. Đội ngũ nhà giáo đóng vai trò then chốt trong việc nâng cao chất lượng giáo dục đại học, từ đó góp phần quan trọng vào việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu của nền kinh tế tri thức hiện đại.

Mặc dù thời gian qua đã có nhiều tiến bộ trong công tác quản lý nhà giáo, như việc cải thiện chế độ đãi ngộ và chú trọng bồi dưỡng chuyên môn, vẫn còn nhiều hạn chế cần khắc phục. Các thách thức về chất lượng giảng viên, chính sách đào tạo, chế độ đãi ngộ, ... đang ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng giảng dạy và nghiên cứu khoa học tại các trường đại học. Những bất cập này không chỉ làm giảm động lực của đội ngũ giảng viên mà còn cản trở sự phát triển bền vững của hệ thống giáo dục đại học Việt Nam.

Để giải quyết các vấn đề hiện nay, cần tiến hành cải cách toàn diện, bao gồm việc hoàn thiện hệ thống pháp luật, nâng cao chất lượng giảng viên và cải thiện chế độ đãi ngộ. Bên cạnh đó, việc ứng dụng công nghệ trong quản lý và mở rộng hợp tác quốc tế sẽ giúp các cơ sở giáo dục phát triển tốt hơn, đáp ứng nhu cầu xã hội. Những giải pháp quan trọng này sẽ giúp Việt Nam xây dựng một hệ thống giáo dục đại học chất lượng cao và bền vững, đáp ứng các yêu cầu quốc tế và góp phần nâng cao vị thế của Việt Nam trên trường toàn cầu./.

### **DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO**

- 1) Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 4/11/2013 Hội nghị Trung ương 8 khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo.
- 2) Nghị quyết 27/NQ-TW Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương khóa XII Về cải cách chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang và người lao động trong doanh nghiệp
- 3) Thông tư số 01/2024/TT-BGDĐT ngày 05/02/2024 về chuẩn cơ sở giáo dục đại học
- 4) Giáo trình Luật Hành chính Việt Nam, Nxb Công an nhân dân, Hà Nội.
- 5) Từ điển Giải thích từ ngữ Luật học, Nxb Công an nhân dân, Hà Nội.

- 6) TS. Trần Quang Huy (chủ biên), Bình luận chế định quản lý nhà nước về đất đai trong Luật đất đai 2013.
- 7) Số liệu thống kê giáo dục đại học năm học 2021 – 2022, Bộ Giáo dục và đào tạo, <https://moet.gov.vn/thong-ke/Pages/thong-ko-giao-duc-dai-hoc.aspx?ItemID=8831>
- 8) Nghiêm Huê, Toàn cảnh bức tranh “bức tranh” tiến sĩ Việt Nam, báo Tiền phong, <https://tienphong.vn/toan-canhh-buc-tranh-tien-si-viet-nam-post993198.tpo>
- 9) Nhật Hồng, “Điểm huyệt” yếu kém và hạn chế của giáo dục đại học Việt Nam, Báo Đại biểu nhân dân, <https://daibieunhandan.vn/bai-2-diem-huyet-yeu-kem-va-han-che-cua-giao-duc-dai-hoc-viet-nam-post348446.html>
- 10) Hà Ánh (2023), *Nhiều giảng viên du học bằng ngân sách không quay về: Trường ĐH tìm hướng đi mới*, <https://thanhnien.vn/nhieu-giang-vien-du-hoc-bang-ngan-sach-khong-quay-ve-truong-dh-tim-huong-di-moi-185231009215204337.htm>
- 11) Trần Văn Khởi (2024), Phát triển nguồn nhân lực giảng viên trong các cơ sở giáo dục đại học: Thực trạng và giải pháp, Tạp chí Kinh tế và dự báo, <https://kinhtevadubao.vn/phat-trien-nguon-nhan-luc-giang-vien-trong-cac-co-so-giao-duc-dai-hoc-thuc-trang-va-giai-phap-29603.html>

# PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ NHÀ GIÁO TẠI CÁC CƠ SỞ GIÁO DỤC ĐẠI HỌC CÔNG LẬP TRONG THỜI ĐẠI CÔNG NGHỆ SỐ

NCS. Nguyễn Văn Hưng

*Giảng viên Trường Đại học Sư phạm Thể dục Thể thao Hà Nội,*

*Nghiên cứu sinh khóa 29C, Trường Đại học Luật Hà Nội*

**Tóm tắt:** Nhà giáo là nguồn lực nhân lực có vai trò quyết định để nâng cao chất lượng đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội của mọi quốc gia trên thế giới. Trong bối cảnh thời đại công nghệ số hiện nay đã tạo ra không chỉ thời cơ mà cả những thách thức cho phát triển đội ngũ nhà giáo. Câu hỏi đặt ra là trong thời đại công nghệ số việc phát triển đội ngũ nhà giáo tại các trường đại học công lập ở Việt Nam đang như thế nào. Cần có giải pháp nào để khắc phục hạn chế và nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo tại các cơ sở giáo dục Đại học công lập hiện nay. Bài viết phân tích đánh giá thực trạng phát triển đội ngũ nhà giáo tại các cơ sở giáo dục đại học công lập ở Việt Nam. Từ đó đề xuất các giải pháp phát triển đội ngũ nhà giáo tại các cơ sở giáo dục đại học công lập ở Việt Nam trong thời đại công nghệ số nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và đào tạo trong bối cảnh của cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0.

**Từ khóa:** *Nhà giáo, cơ sở giáo dục đại học công lập, thời đại số*

## **Đặt vấn đề**

Trong bối cảnh thời đại công nghệ số môi trường giáo dục không chỉ diễn ra trong phạm vi nhà trường mà mở rộng ra phạm vi toàn cầu. Ở đó người học hoàn toàn chủ động tìm hiểu nghiên cứu tài liệu đặc biệt là tương tác với giảng viên ở mọi thời điểm bằng máy tính hoặc điện thoại thông minh. Công nghệ thực tế tăng cường/thực tế ảo (AR/VR) được sử dụng rộng rãi, giúp người học trải nghiệm và rèn luyện kỹ năng. Theo nghiên cứu của các nhà khoa học giáo dục trên thế giới, hiện nay có khoảng hơn 200 công cụ hỗ trợ có thể áp dụng vào quá trình giảng dạy và nghiên cứu.

Bên cạnh đó, nhờ ứng dụng các công nghệ AI, Big Data và IoT, lãnh đạo nhà trường, giảng viên có thể thu thập dữ liệu, phân tích và đánh giá chính xác về người học; theo dõi quá trình học tập tại nhà, kiểm tra mức độ hoàn thành bài tập và thông báo kết quả học tập tới sinh viên cũng như gia đình. Tuy nhiên, vẫn còn giảng viên chưa hiểu và sử dụng được những công cụ mới này trong thực tiễn, hiệu quả giảng dạy vì vậy không cao. Do đó, để có thể cập nhật những kiến thức hiện đại mang tính toàn cầu, cũng

nếu ứng dụng công nghệ thông tin thành thạo trong quá trình giảng dạy, đội ngũ giảng viên phải giỏi về ngoại ngữ và công nghệ thông tin, làm chủ công nghệ và tạo ra sự tự do, sáng tạo trong công tác đào tạo.

Trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo đại học nguồn nhân lực nhà giáo là giảng viên có vai trò quan trọng trong quá trình đổi mới căn bản, toàn diện, nâng cao chất lượng đào tạo của mỗi nhà trường. Vì vậy, việc phát triển nguồn nhân lực giảng viên luôn là yêu cầu cấp bách trong các cơ sở giáo dục đào tạo đại học nói chung và phát triển đội ngũ nhà giáo tại các cơ sở giáo dục đại học công lập trong thời đại công nghệ số. Để có nguồn nhân lực giảng viên đủ về số lượng, mạnh về chất lượng, đồng bộ về cơ cấu đáp ứng trong bối cảnh công nghệ số, cần chú trọng và đưa ra những giải pháp ưu việt nhằm tạo động lực thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực là nhà giáo tại các cơ sở giáo dục đại học công lập ở Việt Nam.

## **1. Thực trạng đội ngũ nhà giáo tại cơ sở giáo dục đại học công lập ở Việt Nam**

### ***1.1. Một số vấn đề về nhà giáo tại cơ sở giáo dục công lập***

Theo khoản 1 Điều 66 Luật giáo dục 2019 quy định: ...."Nhà giáo giảng dạy ở cơ sở giáo dục mầm non, giáo dục phổ thông, cơ sở giáo dục khác, giảng dạy trình độ sơ cấp, trung cấp gọi là giáo viên; nhà giáo giảng dạy từ trình độ cao đẳng trở lên gọi là giảng viên"<sup>116</sup>. Như vậy, nhà giáo đang giảng dạy tại các cơ sở giáo dục đại học nói chung và cơ sở giáo dục đại học công lập nói riêng gọi là giảng viên.

Từ các quy định trên, có thể hiểu: Giảng viên là người có năng lực, kỹ năng chuẩn về chuyên môn, nghiệp vụ, đảm nhiệm trực tiếp công tác giảng dạy, nghiên cứu khoa học, soạn thảo giáo trình, bài giảng, các loại sách tham khảo và chuyên khảo phục vụ hoạt động học và các hoạt động khác trong các cơ sở giáo dục đại học đào tạo từ trình độ cao đẳng trở lên.

Từ khái niệm về “nguồn nhân lực” và “giảng viên”, có thể hiểu nguồn nhân lực giảng viên là nguồn lực quan trọng, quyết định đến mọi hoạt động thực tiễn giảng dạy, nghiên cứu khoa học trong hoạt động các cơ sở giáo dục đại học.

Theo Leonard và Nadler thì *“Phát triển nguồn nhân lực là làm tăng kinh nghiệm học được trong một khoảng thời gian xác định để tăng cơ hội nâng cao năng lực thực*

---

<sup>116</sup> khoản 1 Điều 66 Luật giáo dục 2019

hiện công việc”<sup>117</sup>.

UNESCO đưa ra khái niệm “*Phát triển nguồn nhân lực là toàn bộ sự lãnh nghề của dân cư trong mối quan hệ với sự phát triển của đất nước*”<sup>118</sup>.

*Từ những khái niệm trên có thể thấy rằng, phát triển đội ngũ nhà giáo tại các cơ sở giáo dục công lập trong thời đại công nghệ số là quá trình làm biến đổi về số lượng, chất lượng và cơ cấu nhà giáo trong thời đại công nghệ số góp phần ngày càng đáp ứng tốt hơn yêu cầu của nền kinh tế - xã hội về mọi mặt: Đủ về số lượng, chất lượng, cơ cấu hợp lý có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cao trong thời đại công nghệ số.*

## **1.2. Ưu điểm**

Theo Báo cáo của Vụ Giáo dục Đại học tại Hội nghị giáo dục đại học diễn ra ngày 9/8/2024<sup>119</sup>: Đội ngũ giảng viên cả nước hiện nay được gia tăng cả về số lượng và chất lượng, với sự cạnh tranh lành mạnh để thu hút nhân tài trong hệ thống. Năm 2024, số lượng đội ngũ giảng viên toàn thời gian là 91.297 người, cao hơn so với những năm trước. Bên cạnh đó, tỷ lệ giảng viên có trình độ tiến sĩ tại các cơ sở giáo dục đại học ngày một tăng... Theo số liệu từ Hệ thống Hemis do các cơ sở đào tạo kê khai, số lượng đội ngũ giảng viên toàn thời gian trong năm 2024 là 91.297, trong đó giảng viên là giáo sư là 743 người, phó giáo sư là 5.629 người, tiến sĩ là 23.776, thạc sĩ là 53.412 người...

Theo thống kê Bộ giáo dục và Đào tạo từ năm 2019-2022<sup>120</sup>, số lượng giảng viên tại các trường đại học công lập ở Việt Nam tăng, nhưng không đều, số lượng giảng viên có học hàm cơ bản giữ ổn định không có nhiều biến động. Năm học 2019-2020, tại các trường đại học công lập ở Việt Nam có 436 Giáo sư, đến năm học 2021-2022 số lượng Giáo sư 462 tăng 26 Giáo sư. Như vậy, số lượng có tăng tuy nhiên chưa nhiều, đặc biệt giữa các ngành nghề không đồng đều, có sự chênh lệch, đây là bài toán đặt ra cho các

<sup>117</sup> Leonard and zeace Nadler (1990), Handbook of Human Resource Development, second edition. Publisher National University of Singapore

<sup>118</sup> UNESCO và ILO (2012), Vị thế nhà giáo, người dịch và hiệu đính Nguyễn Quang Kính, Phạm Đỗ Nhật Tiến, NXB giáo dục Việt Nam

<sup>119</sup> Bộ Giáo dục và Đào tạo (2024), Báo cáo tổng kết giáo dục đại học năm học 2023-2024

<sup>120</sup> Số liệu thống kê đội ngũ nhà giáo tại các trường đại học công lập ở Việt Nam giai đoạn 2019-2022. Năm học 2019-2020: Tổng số 62078 trong đó có (cán bộ quản lý 630 người, giáo sư 436 người, phó Giáo sư 3795 người, Tiến sĩ 18317, đại học 34054 người, đại học 4433 người, trình độ khác 413 người). Năm học 2020-2021: Tổng số 63388 trong đó có (cán bộ quản lý 674 người, giáo sư 433 người, phó Giáo sư 3933 người, Tiến sĩ 20090 người, thạc sĩ 34038 người, đại học 3774 người, trình độ khác 436 người); Năm học 2021-2022: Tổng số 62882 trong đó có (cán bộ quản lý 637 người, giáo sư 462 người, phó Giáo sư 3772 người, Tiến sĩ 20753 người, thạc sĩ 33681 người, đại học 3434 người, trình độ khác 143 người) Trích nguồn Theo <https://moet.gov.vn/thong-ke/Pages/thong-ko-giao-duc-dai-hoc.aspx?ItemID=8831>, truy cập 06/10/2024, không tính giảng viên các trường đại học thuộc quân đội, công an).

nhà làm chính sách cần tiếp tục hoàn thiện quy định về tiêu chuẩn theo ngành nghề đặc thù và cần có chế độ đãi ngộ, tôn vinh đội ngũ nhà giáo được công nhận học hàm. Đối với phó giáo sư năm học 2019-2020 có 3795 đến năm học 2021-2022 có 3772 phó Giáo sư như vậy, số lượng phó giáo sư có giảm, nguyên nhân do các quy định của pháp luật có thay đổi, tiêu chuẩn, tiêu chí đưa ra trong đó có những tiêu chí như bài báo quốc tế cũng là trở ngại cho các ứng cử viên.

Đội ngũ giảng viên có trình độ tiến sĩ ngày càng tăng, cụ thể năm học 2019-2020 có 18317 tiến sĩ, đến năm học 2021-2022 có 20753 tiến sĩ tăng 2436 tiến sĩ, đây nhờ những chính sách đúng đắn đã đưa ra kịp thời khuyến khích đội ngũ giảng viên tham gia đi đào tạo tiến sĩ, như đề án 911, đề án 89.

Đối với giảng viên có trình độ thạc sĩ, đây là trình độ yêu cầu tối thiểu phải đạt để trở thành giảng viên. Năm học 2019-2020 có 34054 thạc sĩ đến năm học 2019-2020 có 33681 thạc sĩ, số lượng này chiếm gần 50% các trình độ khác, như vậy tiếp tục tăng cường chính sách đội ngũ giảng viên này đi học nâng cao trình độ, tiếp tục đáp ứng ngày càng cao của giáo dục đại học trong thời đại công nghệ số.

Ngoài ra, ở các cơ sở giáo dục đại học công lập hiện nay vẫn còn những nhà giáo ở ngạch trợ giảng có trình độ đại học, năm học 2019-2020 có 4433 người, đến năm học 2021-2022 có 3434 người. Đặc biệt trong các ngành nghề đặc thù như nghệ thuật, điều khắc sử dụng các nhà giáo ở trình độ khác với số lượng từ 413 (năm học 2019-2020) còn 143 năm học (2021-2022), đây là những lĩnh vực cần có chính sách kịp thời và xét tính đặc thù để phát triển đa dạng ngành nghề đáp ứng yêu cầu đổi mới.

### ***1.3. Hạn chế, bất cập***

Bên cạnh những ưu điểm được thì đội ngũ giảng viên đại học hiện nay vẫn còn những hạn chế nhất định. Trước yêu cầu của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 và hội nhập quốc tế thì trình độ, năng lực của đội ngũ giảng viên, đặc biệt năng lực về ứng dụng chuyển đổi số của một số giảng viên còn hạn chế: tại cơ sở giáo dục đại học giảng viên còn chậm trong chuyển đổi số, ứng dụng công nghệ thông tin, đổi mới phương pháp dạy học và do kỹ năng công nghệ thông tin của giảng viên còn hạn chế nên nhiều giảng viên vẫn còn duy trì phương pháp giảng dạy cũ, lỗi thời; Việc áp dụng phương pháp giảng dạy như vậy sẽ không phát huy được tính chủ động, tích cực của sinh viên trong quá trình dạy và học. Cụ thể:

***Thứ nhất, tỉ lệ giảng viên giữ chức danh giáo sư, phó giáo sư còn thấp***

Tính đến hết năm 2021, số giảng viên có chức danh giáo sư tham gia giảng dạy là 757 người (chiếm tỷ lệ 0,89%), số giảng viên có chức danh phó giáo sư (6,21%). Bên cạnh đó, có sự phân bố không đồng đều về giảng viên có trình độ cao giữa các khu vực lãnh thổ (các giáo sư, phó giáo sư thường tập trung ở một số trường đại học lớn tại Hà Nội và TP. Hồ Chí Minh)<sup>121</sup>

Cơ sở giáo dục đại học gặp thách thức về tỷ lệ giảng viên toàn thời gian có trình độ tiến sĩ. Theo tiêu chí 2.3 của Thông tư số 01/2024/TT-BGDĐT, ngày 05/02/2024 quy định Chuẩn cơ sở giáo dục đại học, tỷ lệ giảng viên toàn thời gian có trình độ tiến sĩ quy định<sup>122</sup>: “Không thấp hơn 40% và từ năm 2030 không thấp hơn 50% đối với cơ sở giáo dục đại học có đào tạo tiến sĩ”. Trên thực tế, các trường đại học top đầu sẽ đạt được tỷ lệ giảng viên toàn thời gian có trình độ tiến sĩ không thấp hơn 50%. Tuy nhiên, với một số trường khác có đào tạo trình độ tiến sĩ sẽ gặp thách thức để đạt tỷ lệ này. Bởi, để đào tạo ra 1 tiến sĩ phải từ 3-4 năm. Chưa kể, số lượng giảng viên toàn thời gian trình độ tiến sĩ của trường cũng hao hụt đi do họ chuyển công tác hoặc về hưu.

Tỷ lệ giảng viên được đi đào tạo nâng cao trình độ trong nước và nước ngoài theo Đề án Nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý các cơ sở giáo dục đại học đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản toàn diện giáo dục và đào tạo giai đoạn 2019-2030 (theo Quyết định số 89/QĐ-TTg, ngày 18/01/2019 của Thủ tướng Chính phủ) có tỷ lệ thấp so với mục tiêu của Đề án<sup>123</sup>: Mục tiêu cụ thể của Đề án là đào tạo trình độ tiến sĩ cho khoảng 10% giảng viên đại học; trong đó 7% được đào tạo toàn thời gian ở nước ngoài, 3% trong nước và phối hợp với các trường đại học nước ngoài. Để đạt mục tiêu trên, trong khoảng 10 năm cần đào tạo khoảng 7.300 giảng viên trình độ tiến sĩ và trên 300 giảng viên thuộc khối văn hóa, nghệ thuật và thể dục, thể thao có trình độ thạc sĩ. Nhưng theo số liệu thống kê của Bộ Giáo dục và Đào tạo, hiện số giảng viên các trường đại học tham gia đề án này trong 2 năm gần đây đều thấp hơn chỉ tiêu đặt ra. Cụ thể, năm 2022, tổng chỉ tiêu giao đào tạo gồm 766 người trong nước và 251 ở nước ngoài, kết quả thực hiện chỉ đạt 24% trong nước và 32% nước ngoài (chỉ 80 người đi học nước

---

<sup>121</sup> Tỷ lệ giảng viên đại học có chức danh giáo sư ở Việt Nam chỉ đạt 0,89%. <https://vietnamnet.vn>, ngày 14/9/2022.

<sup>122</sup> Tiêu chí 2.3 của Thông tư số 01/2024/TT-BGDĐT, ngày 05/02/2024 quy định Chuẩn cơ sở giáo dục đại học

<sup>123</sup> Quyết định số 89/QĐ-TTg, ngày 18/01/2019 của Thủ tướng Chính phủ (Đề án Nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý các cơ sở giáo dục đại học đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản toàn diện giáo dục và đào tạo giai đoạn 2019-2030)



ngoài). Năm 2023, tổng chỉ tiêu giao đào tạo là 319 người trong nước và 202 người ở nước ngoài, nhưng khả năng thực hiện dựa trên số đã đi học và các trường báo cáo chỉ khoảng 37% ở trong nước và 64% ở nước ngoài. Theo đại diện Vụ Giáo dục đại học, việc triển khai Đề án này đang bị chậm, các trường thực hiện rất ít so với chỉ tiêu được giao theo số đăng ký hoặc cam kết ban đầu<sup>124</sup> (Hà Ánh, 2023).

***Thứ hai, hạn chế trong thu hút nhà giáo là các chuyên gia nước ngoài tham gia giảng dạy, nghiên cứu khoa học trong các cơ sở giáo dục đại học***

Xu thế hội nhập trong đào tạo cùng với tự chủ đại học cho phép các trường đại học sử dụng giảng viên là người nước ngoài. Tuy nhiên, việc tuyển dụng giảng viên người nước ngoài cũng gặp rất nhiều khó khăn như: Thủ tục xin chỉ tiêu lao động người nước ngoài, hồ sơ xin cấp giấy phép lao động (thời gian xét duyệt hồ sơ kéo dài, thủ tục rắc rối, việc hợp pháp hóa lãnh sự bằng cấp, giấy xác nhận kinh nghiệm của mỗi quốc gia có quy định khác nhau,...),... Bên cạnh đó, việc tuyển dụng giảng viên nước ngoài còn bị tắc vì quy định phải nằm trong đề án vị trí việc làm của trường và nhà trường phải giải trình vì sao không sử dụng giảng viên là người lao động Việt Nam thay cho việc tuyển người nước ngoài cũng là câu chuyện khó đối với cơ sở đào tạo.

Những khó khăn đó đã làm hạn chế, cản trở việc giảng viên người nước ngoài tới làm việc, giảng dạy tại Việt Nam nói chung và các cơ sở giáo dục đại học công lập nói riêng. Việc có đội ngũ giảng viên người nước ngoài là rất quan trọng đối với các cơ sở giáo dục đại học trong bối cảnh hội nhập quốc tế hiện nay. Đặc biệt là đối với những ngành đào tạo về ngôn ngữ nếu có được chính giảng viên bản xứ tất yếu sẽ nâng cao được chất lượng đào tạo cũng như chất lượng đầu ra của người học. Hiện nay đào tạo nhân lực bán dẫn cái khó khăn nhất là thiếu đội ngũ giảng viên.

Ngoài ra, đối với các ngành học về kinh tế, công nghệ, việc có đội ngũ giảng viên người nước ngoài là khá cần thiết nhưng còn tùy vào khả năng của mỗi trường bởi việc mời đội ngũ này về giảng dạy cũng tương đối khó khăn.

Quy định về giấy phép lao động của giáo viên người nước ngoài. Căn cứ theo quy định tại Điều 7 Nghị định 152/2020/NĐ-CP, giáo viên người nước ngoài đến Việt

---

<sup>124</sup> Hà Ánh (2023), Nhiều giảng viên du học bằng ngân sách không quay về: Trường ĐH tìm hướng đi mới, truy cập từ <https://thanhnien.vn/nhieu-giang-vien-du-hoc-bang-ngan-sach-khong-quay-ve-truong-dh-tim-huong-di-moi-185231009215204337.htm>

Nam làm việc thuộc diện chuyên gia nên được miễn giấy phép lao động nếu thời gian làm việc tại Việt Nam dưới 30 ngày và không quá 3 lần trong 1 năm.

Theo khoản 8 Điều 7 Nghị định 152/2020/NĐ-CP ngày 30/12/2020 (sửa đổi bổ sung 2023), quy định<sup>125</sup>: "Vào Việt Nam làm việc tại vị trí nhà quản lý, giám đốc điều hành, chuyên gia hoặc lao động kỹ thuật có thời gian làm việc dưới 30 ngày và không quá 03 lần trong 01 năm". Như vậy, đối với giảng viên là người nước ngoài để vào Việt Nam tham gia giảng dạy, nghiên cứu khoa học với các trường đại học không thuộc diện cấp giấy phép lao động khi có thời gian làm việc dưới 30 ngày và không quá 03 lần trong 01 năm. Đây là cản trở cho quá trình mời chuyên gia trực tiếp tham gia giảng dạy tại các trường đại học, vì nếu không đáp ứng thời gian này thì các chuyên gia làm thủ tục được cấp phép lao động mất quá nhiều thời gian.

Trong khi đó mời giảng viên nước ngoài giảng dạy trực tuyến cũng đã có trường thực hiện nhưng số lượng hạn chế, một mặt do cơ chế chính sách, mặt khác do hạ tầng công nghệ của nhiều cơ sở giáo dục công lập ở Việt Nam hiện nay chưa đáp ứng nền tảng công nghệ số.

### ***Thứ ba, liên kết giữa cơ sở giáo dục công lập và giáo dục ngoài công lập chưa phát huy hiệu quả***

Hiện nay, các cơ sở giáo dục công lập và các cơ sở giáo dục ngoài công lập mặc dù đã có những sự hợp tác nhất định nhằm tận dụng các nguồn lực của các bên. Tuy nhiên, việc liên kết toàn diện hiệu quả chưa được chú trọng, vẫn mạnh ai người đó làm dẫn tới sự liên kết chưa chặt chẽ chủ yếu tính trước mắt mà chưa tính lâu dài.

Như đã phân tích ở trên, nguồn lực giáo sư, phó giáo sư chủ yếu nằm trong các cơ sở giáo dục đại học công lập, ở các trường ngoài công lập trừ một số trường khẳng định thương hiệu, còn lại rất nhiều đội ngũ nhà giáo có trình độ cao vẫn còn tỉ lệ thấp. Do vậy, đây là hạn chế cần có cơ chế, chính sách tạo sự liên kết chặt chẽ giữa cơ sở giáo dục công lập và giáo dục ngoài công lập để nâng cao hiệu quả sử dụng nhân lực tại các cơ sở giáo dục đại học.

### ***Thứ tư, hạn chế trong quản lý nhà giáo tham gia giảng dạy, nghiên cứu khoa học ngoài đơn vị chủ quản***

---

<sup>125</sup> khoản 8 Điều 7 Nghị định 152/2020/NĐ-CP ngày 30/12/2020 (sửa đổi bổ sung 2023) quy định về người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam và tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam

Hiện nay theo quy định tại khoản 2 Điều 14 Luật viên chức 2010 (Sửa đổi, bổ sung 2019) quyền của viên chức được quy định<sup>126</sup>: "Được ký hợp đồng vụ, việc với cơ quan, tổ chức, đơn vị khác mà pháp luật không cấm nhưng phải hoàn thành nhiệm vụ được giao và có sự đồng ý của người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập". Như vậy, viên chức được tham gia giảng dạy, nghiên cứu khoa học...theo hợp đồng vụ việc khi hoàn thành nhiệm vụ được giao và người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập đồng ý. Do vậy, giảng viên hoàn toàn được thực hiện nhiệm vụ khác đó đảm bảo theo quy định của pháp luật.

Tuy nhiên, thực tiễn vẫn còn nhiều giảng viên công bố nhiều bài báo quốc tế nhưng ký tên trường đại học khác với nơi công tác, mà chưa được sự đồng ý của cơ quan quản lý giảng viên làm dấy lên tranh cãi về liên chính khoa học. Chính vì vậy, có trường hợp lợi dụng việc quản lý chưa chặt chẽ đã bán sản phẩm khoa học của mình cho một số trường, gây ra những phản ứng của xã hội.

Nguyên nhân việc quản lý giảng viên trên hệ thống số chưa đồng bộ, hiện nay Bộ Giáo dục và Đào tạo đang triển khai hệ thống Hệ thống HEMIS cung cấp các thông tin về giáo dục đại học và đào tạo giáo viên trình độ cao đẳng. Việc quản lý, sử dụng dữ liệu trên hệ thống HEMIS phải tuân theo Quy chế quản lý, vận hành, khai thác sử dụng Hệ thống cơ sở dữ liệu giáo dục và đào tạo tại Bộ Giáo dục và Đào tạo. Đội ngũ nhà giáo ở các cơ sở giáo dục đại học đã được số liệu hóa, tuy nhiên việc triển khai chậm, chưa đồng bộ và vẫn còn những khó khăn hạn chế trong quá trình triển khai. Dẫn tới việc quản lý tham gia đứng tên mở ngành, tham gia hướng dẫn thạc sĩ, nghiên cứu sinh, tham gia các đề tài khoa học công nghệ ở nhiều trường khác ngoài nơi công tác vẫn chưa kiểm soát được chặt chẽ.

***Thứ năm, hạn chế, bất cập trong phân hạng nghề nghiệp nhà giáo trong các cơ sở giáo dục đại học***

Tại Điều 31 Luật Viên chức 2010 (sửa đổi bổ sung 2019), quy định về bổ nhiệm, thay đổi chức danh nghề nghiệp<sup>127</sup>: "1. Việc bổ nhiệm chức danh nghề nghiệp đối với viên chức được thực hiện theo nguyên tắc sau: a) Làm việc ở vị trí việc làm nào thì bổ nhiệm vào chức danh nghề nghiệp tương ứng với vị trí việc làm đó; b) Người được bổ

<sup>126</sup> Khoản 2 Điều 14 Luật viên chức 2010 (Sửa đổi, bổ sung 2019)

<sup>127</sup> Điều 31 Luật Viên chức 2010 (sửa đổi bổ sung 2019)

nhiệm chức danh nghề nghiệp nào thì phải có đủ tiêu chuẩn của chức danh nghề nghiệp đó.”

Bên cạnh đó, tại điểm b, khoản 1 Điều 28, Nghị định 115/2020/NĐ-CP (sửa đổi bổ sung theo Nghị định số 85/2023/NĐ-CP ngày 07 tháng 12 năm 2023) quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức có quy định: "Nhiệm vụ bao gồm những công việc cụ thể phải thực hiện có mức độ phức tạp phù hợp với hạng chức danh nghề nghiệp"<sup>128</sup>. Mặc dù vậy, đây là quy định chung chung, trong khi đó Bộ Giáo dục và Đào tạo chưa quy định cụ thể mức độ phức tạp của từng hạng giảng viên hạng III, hạng II, hạng I. Dẫn tới bất cập, hạn chế giảng viên thực hiện nhiệm vụ cơ bản như nhau có mức lương khác nhau.

Tại khoản 2 Điều 28 Nghị định 115/2020/NĐ-CP (sửa đổi bổ sung theo Nghị định số 85/2023/NĐ-CP ngày 07 tháng 12 năm 2023)<sup>129</sup> quy định về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức có quy định các chức danh nghề nghiệp viên chức gồm viên chức hạng I-IV. Do đó, trong các Thông tư bổ nhiệm xếp hạng giáo viên, phân chia giáo viên thành 3 hạng là đúng theo quy định của Chính phủ, Luật Viên chức hiện hành. Đến ngày 05/01/2024, Bộ Nội vụ có công văn số 64/BNV-CCVC xác định cơ cấu ngạch công chức và cơ cấu hạng chức danh nghề nghiệp viên chức<sup>130</sup>, trong đó mục II có quy định Việc xác định cơ cấu chức danh nghề nghiệp viên chức được thực hiện theo hướng dẫn tại các Thông tư của Bộ quản lý ngành, lĩnh vực. Trường hợp chưa có hướng dẫn hoặc đã có hướng dẫn nhưng chưa xác định cụ thể tỷ lệ % ở mỗi hạng chức danh nghề nghiệp thì thống nhất thực hiện như sau: 1. Đối với đơn vị sự nghiệp công lập tự bảo đảm chi thường xuyên và chi đầu tư (đơn vị tự chủ nhóm 1) và đơn vị sự nghiệp công lập tự bảo đảm chi thường xuyên (đơn vị tự chủ nhóm 2): Chức danh nghề nghiệp hạng I và tương đương: Tối đa không quá 20%; Chức danh nghề nghiệp hạng II và tương đương: Tối đa không quá 50%; Chức danh nghề nghiệp hạng III và tương đương trở xuống (nếu có): Tối đa không quá 30%. 2. Đối với đơn vị sự nghiệp công lập tự bảo đảm một phần chi thường xuyên (đơn vị tự chủ nhóm 3) và đơn vị sự nghiệp công lập

<sup>128</sup> Điểm b, khoản 1 Điều 28, Nghị định 115/2020/NĐ-CP (sửa đổi bổ sung theo Nghị định số 85/2023/NĐ-CP ngày 07 tháng 12 năm 2023)

<sup>129</sup> Khoản 2 Điều 28 Nghị định 115/2020/NĐ-CP (sửa đổi bổ sung theo Nghị định số 85/2023/NĐ-CP ngày 07 tháng 12 năm 2023): 2. Căn cứ vào mức độ phức tạp công việc của chức danh nghề nghiệp, các chức danh nghề nghiệp viên chức trong cùng một lĩnh vực sự nghiệp được xếp hạng từ cao xuống thấp như sau: a) Chức danh nghề nghiệp hạng I; b) Chức danh nghề nghiệp hạng II; c) Chức danh nghề nghiệp hạng III; d) Chức danh nghề nghiệp hạng IV; đ) Chức danh nghề nghiệp hạng V.

<sup>130</sup> Bộ Nội vụ (2024), công văn số 64/BNV-CCVC ngày 05/01/2024 xác định cơ cấu ngạch công chức và cơ cấu hạng chức danh nghề nghiệp viên chức

do ngân sách nhà nước bảo đảm chi thường xuyên (đơn vị tự chủ nhóm 4): Chức danh nghề nghiệp hạng I và tương đương: Tối đa không quá 10%; Chức danh nghề nghiệp hạng II và tương đương: Tối đa không quá 50%; Chức danh nghề nghiệp hạng III và tương đương trở xuống (nếu có): Tối đa không quá 40%.

Như vậy, các cơ sở giáo dục đại học đã được tự chủ cũng bị khống chế chỉ tiêu từng hạng, các trường tùy thuộc theo nhóm sẽ có chỉ tiêu khác nhau, mặc dù việc xét thăng hạng phụ thuộc nhu cầu các cơ sở giáo dục công lập, tuy nhiên việc khống chế các chỉ tiêu dẫn tới có những đơn vị đã đủ chỉ tiêu theo quy định thời gian tới sẽ không được xét mặc dù rất nhiều nhà giáo xứng đáng với vị trí việc làm ở hạng cao, năng lực đáp ứng vị trí việc làm ở hạng đó nhưng không được xét. Trong khi đó nhà giáo ở hạng cao thì nghiêm nhiên được xếp lương cao dù có người không cố gắng, mức độ hoàn thành công việc ở mức hoàn thành,...vì không có cơ chế xuống hạng. Việc chia hạng giáo viên phải có thăng hạng, giáng hạng để nhà giáo hạng cao luôn nỗ lực phấn đấu, hiện nay trong các văn bản của Bộ Nội vụ, Bộ Giáo dục và Đào tạo không quy định về giáng hạng nên vô hình trung tạo bất công, bất bình đẳng giữa người hạng cao, hạng thấp. Mặt khác các nhà giáo ở các cơ sở giáo dục ngoài công lập không phân hạng, như vậy cùng là nhà giáo hoạt động trong cơ sở giáo dục đại học, mà có những sự khác biệt sẽ gây ra những bất bình đẳng giữa nhà giáo trong công lập và ngoài công lập.

#### ***Thứ sáu, hoạt động nghiên cứu khoa học của giảng viên còn hạn chế***

Do năng lực ngoại ngữ của giảng viên hạn chế nên chỉ có khoảng 40% giảng viên cao cấp là giáo sư chỉ có từ 1-5 bài báo quốc tế nói chung, 1.88 bài ISI, SCI, SCIE và mới chỉ có 20% tổng số giáo sư có bài hệ thống ISI, SCI, SCIE<sup>131</sup>. Nghiên cứu khoa học là yếu tố nền tảng phản ánh kiến thức và trình độ của giảng viên nhưng chưa trở thành động lực thực sự của giảng viên. Phần lớn công việc chính của giảng viên vẫn là giảng dạy, thời gian dành cho nghiên cứu khoa học còn ít. Đây là hệ quả của sự giảng dạy quá tải đối với giảng viên, do tỷ lệ chênh lệch quá lớn giữa sinh viên và giảng viên.

## **2. Yêu cầu phát triển đội ngũ nhà giáo tại các cơ sở giáo dục đại học công lập trong thời đại công nghệ số**

### ***2.1. Các yêu cầu của thời đại công nghệ số đối với nhà giáo***

---

<sup>131</sup> Vụ Khoa học Công nghệ và Môi trường, Bộ Giáo dục và Đào tạo (2023), Báo cáo hoạt động khoa học và công nghệ trong các cơ sở giáo dục đại học năm học 2022-2023 và một số định hướng cho năm học 2023-2024

Công nghệ số là quá trình chuyển đổi từ mô hình truyền thống sang mô hình số, thông qua việc áp dụng các công nghệ số như AI, Big data, IoT, Cloud, blockchain,... nhằm thay đổi phương thức điều hành, quản lý quy trình làm việc cũng như văn hóa doanh nghiệp. Thời đại công nghệ số 4.0, còn được gọi là Cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, là một thuật ngữ được sử dụng để chỉ sự phát triển và ứng dụng của công nghệ số, trí tuệ nhân tạo (AI), Internet of Things (IoT), máy học, blockchain và các công nghệ mới trong các lĩnh vực nói chung trong đó có lĩnh vực giáo dục đại học.)

Một số yêu cầu cơ bản của thời đại công nghệ số là:

- Số hóa các cơ sở dữ liệu được sử dụng trong giảng dạy đại học: nguồn tài liệu tham khảo; bài giảng của giảng viên; các thông tin khác phục vụ quá trình giảng dạy của giảng viên, học tập, nghiên cứu của sinh viên

- Thu thập, chia sẻ dữ liệu theo cách thức mở giữa các cơ sở giáo dục đại học với nhau, giữa các cơ sở VN và các nước

- Sử dụng các phương tiện, thiết bị hiện đại, các dữ liệu thông tin vào giảng dạy, nghiên cứu khoa học → kết nối người dạy, người học 24/7 không chỉ thời gian lên lớp, đến trường, kết nối không biên giới

- Kiểm soát việc sử dụng thông tin, vấn đề bản quyền thông tin, dữ liệu và liên chính khoa học.

Yêu cầu với giảng viên tại các cơ sở giáo dục đại học trong thời đại công nghệ số:

- Sử dụng thành thạo phương tiện, thiết bị làm việc hiện đại. Nhà giáo cần cập nhật kiến thức chung về công nghệ số và những thay đổi về công nghệ số trong bối cảnh thay đổi liên tục; Cập nhật kiến thức về công nghệ số liên quan đến chuyên môn và công tác quản lý.

- Chia sẻ, truy cập các dữ liệu số hóa để sử dụng hiệu quả. Giảng viên hiểu biết chung về các ứng dụng trong thời đại công nghệ số; Hiểu và vận dụng cụ thể từng ứng dụng trong các nhiệm vụ giảng dạy, nghiên cứu khoa học...

- Thành thạo ngoại ngữ để tiếp cận dữ liệu được chia sẻ không biên giới, đội ngũ giảng viên cần sử dụng thành thạo ngoại ngữ để có thể tìm tài liệu nước ngoài trên thông qua nền tảng công nghệ. Hiện nay đa số nền tảng công nghệ sử dụng tiếng Anh do vậy, giảng viên muốn tiếp cận khai thác tài nguyên số liên quan lĩnh vực cần có năng lực ngoại ngữ nhất định

- Có ý thức và kỹ năng để tiếp cận và xử lý các tri thức, kiến thức mới, hiện nay tài nguyên số đa dạng, rất thuận lợi trong việc tiếp cận các nguồn tri thức của nhân loại. Để thực hiện được điều đó, giảng viên cần có tâm thế chủ động trong việc tiếp cận đặc biệt học hỏi kỹ năng tiếp cận xử lý các tri thức, kiến thức mới, những tri thức được cập nhật thường xuyên sẽ giúp người giảng viên luôn cập nhật mới thực hiện nhiệm vụ.

### **3. Các giải pháp phát triển đội ngũ nhà giáo tại các cơ sở giáo dục đại học công lập trong thời đại công nghệ số**

#### ***3.1. Xây dựng kế hoạch quy hoạch đội ngũ nhà giáo tại các trường đại học công lập trong thời đại công nghệ số***

Trên cơ sở các quy hoạch phát triển giáo dục đại học, nhà nước cần xây dựng quy hoạch tổng thể, dài hạn cho việc phát triển đội ngũ giảng viên trong toàn hệ thống giáo dục đào tạo, từng trường đại học công lập phải quy hoạch đội ngũ giảng viên của trường, đảm bảo không chỉ về số lượng, chất lượng và cơ cấu, tỷ lệ... phù hợp với nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực của đất nước hiện tại và trong tương lai. Đặc biệt tính đến việc đào tạo nguồn nhân lực trong và ngoài nước, phục vụ cho hội nhập khu vực và quốc tế. Nhà trường cần xây dựng cơ cấu đội ngũ giảng viên bảo đảm hài hòa, hợp lý về: độ tuổi, giới tính, học hàm, học vị, nguồn đào tạo, lực lượng hiện có... để đội ngũ này ngày càng phát triển ổn định, duy trì được tính liên tục, tính kế thừa và khắc phục được những hạn chế còn tồn tại.

Cần có dự đoán về sự ảnh hưởng về vị trí việc làm của một bộ phận giảng viên bị giảm sau khi công nghệ số phát triển vượt bậc trong lĩnh vực giáo dục đại học. Từ đó, có quy hoạch đội ngũ phù hợp, bên cạnh đó cần có quy hoạch đội ngũ giảng viên có trình độ cao, ứng dụng thành thạo và tận dụng thành quả công nghệ vào phục vụ công việc như trí tuệ nhân tạo, các công cụ nền tảng số phục vụ cho người dạy người học.

Các cơ sở giáo dục đại học công lập xây dựng bộ khung tiêu chí đánh giá năng lực chuyên môn của đội ngũ giảng viên một cách khách quan, khoa học. Tiêu chí đánh giá phải đo được thực chất trình độ, kinh nghiệm, kỹ năng nghề nghiệp của giảng viên và bám sát tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp, trong đó có chú trọng tiêu chí ứng dụng nền tảng số vào thực hiện nhiệm vụ giảng dạy của giảng viên.

Nghiên cứu hoàn thiện bỏ hạng chức danh nghề nghiệp, trong đó quy định xác định theo vị trí việc làm của Nhà giáo đảm bảo phát huy năng lực thực sự của nhà giáo trong công lập cũng như ngoài công lập tạo sự bình đẳng giữa các nhà giáo. Hiện nay,

Tại khoản 3 Điều 14 dự thảo Luật nhà giáo lần 5 quy định: 3. Mỗi chức danh nhà giáo được phân hạng như sau: a) Giáo viên, giáo viên chính, giáo viên cao cấp; b) Trợ giảng, giảng viên, giảng viên chính, giảng viên cao cấp. Nên bỏ phân hạng để đánh giá theo vị trí việc làm đáp ứng yêu cầu chung quản lý nhà giáo theo vị trí việc làm.

### ***3.2. Hoàn thiện chính sách và đổi mới thu hút tuyển dụng đội ngũ nhà giáo tại các cơ sở giáo dục đại học công lập trong thời đại công nghệ số***

Tiếp tục hoàn thiện sửa đổi Nghị định 152/2020/NĐ-CP ngày 30/12/2020 (sửa đổi, bổ sung 2023) về quy định cấp giấy phép lao động cho chuyên gia, để thu hút các nhà khoa học, các giảng viên nước ngoài tham gia giảng dạy đặc biệt các giảng viên, nhà khoa học về những ngành nghề Việt Nam đang thiếu như lĩnh vực công nghệ, bán dẫn. Bên cạnh đó xây dựng mới thông tư quy định về chế độ thỉnh giảng trong các cơ sở giáo dục (hiện nay vẫn đang áp dụng thông tư 44/2011/TT-BGD &ĐT ngày 10/10/2011)

Tiếp tục rà soát, bổ sung Điều 60 Dự thảo Luật nhà giáo quy định về Người nước ngoài vào Việt Nam giảng dạy, nghiên cứu khoa học và trao đổi học thuật. Cần rà soát bổ sung quy định cụ thể trong nghị định hướng dẫn sau khi Luật nhà giáo ban hành để tạo điều kiện thuận lợi về thủ tục hành chính, thời gian mời giảng viên Người nước ngoài vào Việt Nam giảng dạy, nghiên cứu khoa học và trao đổi học thuật.

Hoàn thiện môi trường pháp lý, tạo điều kiện thuận lợi cho hoạt động của đội ngũ giảng viên đại học công lập, trong đó chú trọng việc thể chế hóa các chủ trương, đường lối của Đảng thành các chính sách xã hội nhằm xây dựng một môi trường sư phạm thực sự dân chủ, tôn trọng, khuyến khích và bảo vệ các điều kiện lao động sáng tạo, các chế độ đãi ngộ thích đáng đối với đội ngũ giảng viên đại học công lập. Từ nhu cầu thực tế của vị trí việc làm chú trọng trong thời buổi công nghệ số, số lượng, vị trí việc làm của nhà giáo bị ảnh hưởng ra sao, cần có dự báo để xác định và chủ động, hoàn thiện chính sách giao quyền tự chủ và trách nhiệm xã hội cho các các khoa, đặc biệt tổ bộ môn chuyên môn thuộc trường đại học, tìm kiếm tài năng, thu hút đội ngũ giảng viên giỏi.

Tiếp tục hoàn thiện các quy định về tuyển dụng, sử dụng nhà giáo được quy định chương IV về tuyển dụng, sử dụng nhà giáo trong dự thảo Luật nhà giáo lần 5. Tuyển chọn, sử dụng, bố trí, sắp xếp, sàng lọc đội ngũ giảng viên là các nội dung quan trọng trong kế hoạch phát triển đội ngũ giảng viên. Để có đội ngũ giảng viên có chất lượng, cần đổi mới cơ chế tuyển dụng và đánh giá đội ngũ giảng viên hiện nay. Tuyển dụng là



khâu đầu tiên trong chu trình phát triển, phải thực sự xuất phát từ nhu cầu công việc: quy mô, ngành nghề đào tạo, số lượng các đề tài nghiên cứu... vì việc tìm người, thay vì có người để sắp xếp, bố trí việc làm; bố trí, sắp xếp, sử dụng một cách hợp lý, khoa học, đảm bảo sự phát triển, tạo điều kiện cho giảng viên phát huy năng lực, sở trường của mình.

Như một xu thế tất yếu trong bối cảnh công nghệ phát triển mạnh mẽ, các nhà giáo dục đang bắt đầu dựa vào mô phỏng VR để phát triển trải nghiệm học tập. Ứng dụng công nghệ VR trong giảng dạy nói chung, dạy kỹ thuật nói riêng cung cấp cho người học một nền tảng học tập mới và hiệu quả hơn so với các phương pháp dạy học truyền thống.... Chú trọng việc đổi mới phương pháp giảng dạy theo hướng phát triển năng lực và phẩm chất người học là một động lực thúc đẩy bản thân giảng viên mau tiến bộ. Thường xuyên tìm tòi, mạnh dạn áp dụng cách thức tổ chức dạy học, phương pháp đào tạo tích cực, chủ động, giúp sinh viên tiếp cận, lĩnh hội tri thức cũng như khả năng ghi nhớ, vận dụng kiến thức trong thực tiễn.

### ***3.2. Tổ chức bồi dưỡng, nâng cao trình độ, năng lực chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ nhà giáo tại các cơ sở giáo dục Đại học ở Việt Nam trong thời đại công nghệ số***

Xây dựng và hoàn thiện khung pháp lý đối với đào tạo, bồi dưỡng, thể hiện quan điểm, chủ trương, chế độ chính sách, cách thức đối với đào tạo, bồi dưỡng giảng viên. Đổi mới chính sách đảm bảo nguồn và phân bổ tài chính cho công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giảng viên. Trong thời đại công nghệ số hiện nay, trong dự thảo luật nhà giáo cần bổ sung thêm một điểm vào khoản 2 Điều 55 (dự thảo luật nhà giáo lần 5) nội dung bồi dưỡng đó là: "Bồi dưỡng năng lực ứng dụng công nghệ số cho giảng viên". Tổ chức bồi dưỡng giúp cho giảng viên hiểu và đáp ứng khung năng lực số và các kỹ năng tìm kiếm, sử dụng và hỗ trợ tài liệu giáo dục mở. Để thực hiện chuyển đổi số trong giáo dục, tạo được sự đồng bộ của các cấp, ngành; thực hiện các lớp bồi dưỡng thường xuyên cho cán bộ quản lý giáo dục và giảng viên về ứng dụng công nghệ thông tin trong giảng dạy; giảng viên các trường đại học cần chủ cực, chủ động trong học tập, nâng cao trình độ chuyên môn, đáp ứng những yêu cầu của thời đại mới.

Trên cơ sở xây dựng quy hoạch, kế hoạch để tiếp tục phát triển đội ngũ giảng viên cả về chất lượng, cơ cấu hợp lý. Triển khai bồi dưỡng đội ngũ giảng viên ở các trường đại học công lập kiến thức, kỹ năng đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số bằng đa dạng

các hình thức từ tập trung đến trực tuyến và cả tự bồi dưỡng. Trước hết là kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin, kỹ năng bảo đảm an toàn thông tin, kỹ năng khai thác, sử dụng hiệu quả các ứng dụng phục vụ công việc giảng dạy.

Tổ chức bồi dưỡng đội ngũ giảng viên đáp ứng yêu cầu công nghệ cao - tương tác cao. Đội ngũ giảng viên cần được trang bị kỹ năng về công nghệ và phương pháp sư phạm để thực hiện trong thời đại công nghệ số, bao gồm phương pháp giảng dạy theo tiếp cận mới, phương thức vận hành các công cụ/môi trường số, cách thức biên soạn tài liệu số, xây dựng bài giảng tương tác... Đây là một chiến lược dài hơi, cần được chuẩn bị từng bước khi thực hiện trong thời đại công nghệ số, thông qua các hoạt động: Tổ chức các khóa huấn luyện: giảng dạy với công nghệ, giảng dạy theo mô hình hỗn hợp, huấn luyện sử dụng công cụ và nền tảng số... Tổ chức thiết kế/biên soạn lại các học phần theo mô hình dạy học hỗn hợp, mô hình học liệu mở, bài học có tương tác... Một số học phần có thể tham khảo hoặc sử dụng nguồn học liệu, tài liệu từ các trường đại học nổi bật trên thế giới. Đẩy mạnh hình thức khen thưởng giảng viên có thành tích giảng dạy xuất sắc, hình thành mạng lưới các giảng viên xuất sắc để họ hướng dẫn lại cho đồng nghiệp trong khoa/bộ môn của mình. Mở chương trình tu nghiệp, đưa giảng viên đi học tập, trải nghiệm ở các đơn vị công nghệ trong và nước ngoài

### ***3.3. Hoàn thiện những tiêu chuẩn về đạo đức đội ngũ nhà giáo và xây dựng dữ liệu số về quản lý đội ngũ nhà giáo***

Cần tiếp tục hoàn thiện cần điều chỉnh thống nhất về đạo đức nghề nghiệp nhà giáo trong dự thảo Luật Nhà giáo, sau đó cụ thể hóa bằng nghị định của Chính phủ hoặc thông tư hướng dẫn của Bộ Giáo dục và Đào tạo (GD&ĐT). Văn bản này quy định đạo đức nghề nghiệp của tất cả nhà giáo, dù làm việc ở khu vực công hay tư. Quy định được áp dụng đối với nhà giáo nước ngoài làm việc tại cơ sở giáo dục Việt Nam và cơ sở giáo dục nước ngoài hoạt động trên lãnh thổ Việt Nam; đồng thời không phân biệt đạo đức nghề nghiệp nhà giáo ở các cấp học.

Tổ chức tốt công tác thu thập dữ liệu, nhập liệu đầu vào trong xây dựng cơ sở dữ liệu quốc gia về giáo dục và đào tạo với bộ phận quan trọng là cơ sở dữ liệu về đội ngũ giảng viên đại học. Quá trình thu thập dữ liệu là yêu cầu quan trọng khi tiến hành thực hiện chuyển đổi số. Do đó, thu thập dữ liệu là nội dung cần phải đẩy nhanh hơn nữa tại Việt Nam để hoạt động số hóa dữ liệu có thể thực hiện một cách kịp thời. Một số yêu cầu cần phải đáp ứng khi tiến hành thu thập dữ liệu bao gồm giải quyết các yêu cầu về

nhân lực, phương tiện kỹ thuật, hệ thống pháp lý, sự đồng thuận của các cơ sở giáo dục đại học. Trong thời đại công nghệ số tiếp tục nâng cao cơ sở hạ tầng công nghệ thông tin để quản lý đội ngũ nhà giáo. Cần tăng cường mã hóa đội ngũ nhà giáo để quản lý tham gia giảng dạy, thỉnh giảng, nghiên cứu khoa học đảm bảo theo đúng quy định của pháp luật, trong đó có việc đứng tên mở mã ngành, đứng tên bài báo khoa học, ký hợp đồng thời vụ với các đơn vị ngoài.

### ***3.4. Hoàn thiện chính sách đãi ngộ, tôn vinh đội ngũ nhà giáo tại các cơ sở giáo dục Đại học ở Việt Nam trong thời đại công nghệ số***

Thực hiện chính sách trao quyền tự chủ thực sự, đầy đủ cho các cơ sở giáo dục đại học, trong đó Hội đồng trường có quyền thỏa thuận lương, phụ cấp với đội ngũ giảng viên đại học công lập Hoàn thiện chính sách cải cách tiền lương gắn với tinh gọn tổ chức bộ máy với cơ cấu lại đội ngũ giảng viên, chú trọng năng lực ứng dụng chuyển đổi số của giảng viên trong việc gắn với chế độ, chính sách.

Theo Dự thảo Luật Nhà giáo lần 5, tại điểm b khoản 1 Điều 45 dự thảo quy định: “lương theo bảng lương nhà giáo và được ưu tiên xếp cao nhất trong hệ thống thang bậc lương hành chính sự nghiệp. Như vậy, chính sách về tiền lương đã được đưa vào trong dự thảo luật nhà giáo và được xếp cao nhất trong hệ thống thang bậc lương hành chính sự nghiệp, đây là cơ sở pháp lý quan trọng để đáp ứng đời sống đội ngũ nhà giáo. Điều phù hợp. Bởi, Nghị quyết 29-NQ/TW về đổi mới căn bản, toàn diện GD-ĐT, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế: “Lương của nhà giáo được ưu tiên xếp cao nhất trong hệ thống thang bậc lương hành chính sự nghiệp và có thêm phụ cấp tùy theo tính chất công việc, theo vùng”. Tuy nhiên, việc sử dụng "ưu tiên" trong điểm này là còn chung chung, chưa rõ ràng và khó phân định trong khi triển khai vào thực tiễn. Kiến nghị sửa đổi thành: điểm b khoản 1 Điều 45 dự thảo quy định: “lương theo bảng lương nhà giáo và được xếp cao nhất trong hệ thống thang bậc lương hành chính sự nghiệp

Thực hiện tốt các chính sách đó, nhà giáo trong các trường đại học tăng cường học tập nâng cao trình độ, trong đó có học tập kỹ năng ứng dụng trí tuệ nhân tạo vào trong giảng dạy, nghiên cứu khoa học, phục vụ cộng đồng, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo đáp ứng thời đại công nghệ số.

### 3. Kết luận

Phát triển đội ngũ nhà giáo tại các cơ sở giáo dục đại học công lập là một trong những nhiệm vụ quan trọng trong chính sách phát triển giáo dục, đào tạo và nghiên cứu khoa học, góp phần quyết định sự phát triển kinh tế-xã hội của đất nước, nhất là trong thời đại công nghệ số và xu thế toàn cầu hóa diễn ra mạnh mẽ như hiện nay. Trước yêu cầu của thực tiễn dạy học, nghiên cứu khoa học hiện nay, đòi hỏi các trường đại học và đội ngũ giảng viên cần phải chú trọng phát triển năng lực của giảng viên, bảo đảm có kiến thức chuyên môn sâu rộng, có phương pháp giảng dạy tích cực, có kỹ năng ứng dụng nền tảng công nghệ số vào thực hiện nhiệm vụ, có ngoại ngữ tốt và có năng lực nghiên cứu khoa học. Có như vậy, đội ngũ giảng viên mới có thể đảm đương được nhiệm vụ đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho đất nước trong xu thế phát triển mới.

### DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

#### 1. Các văn kiện của Đảng và văn bản pháp luật

- [1] Ban chấp Hành TW Đảng (2013), *Nghị quyết số 29/NQ-TW về đổi mới căn bản toàn diện giáo dục Việt Nam*, Ban hành ngày 4 tháng 11 năm 2013
- [2] Bộ Giáo dục và Đào tạo (2022), *Báo cáo tổng kết năm học 2021-2022*
- [3] Bộ Giáo dục và Đào tạo (2023), *Báo cáo tổng kết năm học 2022-2023*
- [4] Bộ Giáo dục và Đào tạo (2024), *Báo cáo tổng kết năm học 2023-2024*
- [5] Bộ Giáo dục và Đào tạo (2023), *Báo cáo hoạt động khoa học và công nghệ trong các cơ sở giáo dục đại học năm học 2022-2023 và một số định hướng cho năm học 2023-2024*.
- [6] Bộ Giáo dục và Đào tạo (2023), *Thông tư 01 01/2024/TT-BGDĐT ngày 05 tháng 2 năm 2024 của Bộ trưởng Bộ giáo dục và Đào tạo ban hànhchuaanr cơ sở giáo dục đại học*
- [7] Chính phủ (2020) *Nghị định số 152/2020/NĐ-CP ngày 30 tháng 12 năm 2020 của Chính phủ quy định về người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam và tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam, được sửa đổi, bổ sung bởi: Nghị định số 35/2022/NĐ-CP ngày 28 tháng 5 năm 2022 của Chính phủ quy định về quản lý khu công nghiệp và khu kinh tế, có hiệu lực kể từ ngày 15 tháng 7 năm 2022; Nghị định số 70/2023/NĐ-CP ngày 18 tháng 9 năm 2023 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 152/2020/NĐ-CP ngày 30 tháng 12 năm 2020 của Chính phủ quy định về người lao động nước ngoài làm việc*

tại Việt Nam và tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam, có hiệu lực kể từ ngày 18 tháng 9 năm 2023.

[8] Chính phủ (2020), *Nghị định số 115/2020/NĐ-CP, ngày 25/9/2020 của Chính phủ về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức;*

[9] Chính Phủ (2023), *Nghị định số 85/2023/NĐ-CP, ngày 07/12/2023 của Chính phủ về sửa đổi, bổ sung một số điều của nghị định số 115/2020/NĐ-CP ngày 25/9/2020 về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức;*

[10] Quốc hội (2012), *Luật Giáo dục đại học năm 2012 (sửa đổi bổ sung 2018)*

[11] Quốc hội (2019), *Luật Giáo dục 2019*

[12] Quốc hội (2019), *Luật viên chức (Sửa đổi, bổ sung) 2019*

[13] Thủ tướng Chính phủ (2019), *Quyết định số 89/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ: Phê duyệt Đề án Nâng cao năng lực đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý các cơ sở giáo dục đại học đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản toàn diện giáo dục và đào tạo giai đoạn 2019 – 2030*

## **2. Tài liệu**

[14] Hà Ánh (2023), *Nhiều giảng viên du học bằng ngân sách không quay về: Trường ĐH tìm hướng đi mới*, truy cập từ <https://thanhnien.vn/nhieu-giang-vien-du-hoc-bang-ngan-sach-khong-quay-ve-truong-dh-tim-huong-di-moi-185231009215204337.htm>.

[15] Leonard and zeace Nadler (1990), *Handbook of Human Resource Development*, second edition. Publisher National University of Singapore.

[16] Tổng cục Thống kê (2020), *Kết quả số liệu thống kê khảo sát về số lượng giảng viên các trường đại học phân theo khu vực giai đoạn 2015-2020*. Hà Nội, 2020.

[17] UNESCO và ILO (2012), *Vị thế nhà giáo, người dịch và hiệu đính Nguyễn Quang Kính, Phạm Đỗ Nhật Tiến*, NXB giáo dục Việt Nam.

# GÓP Ý VỀ PHẠM VI ĐIỀU CHỈNH, ĐỐI TƯỢNG ÁP DỤNG CỦA DỰ THẢO LUẬT NHÀ GIÁO

**TS. Bùi Xuân Phái**

*Khoa Pháp luật Hành chính – Nhà nước, Trường Đại học Luật Hà Nội*

**Tóm tắt:** *Pháp luật nói chung điều chỉnh các quan hệ xã hội quan trọng, có tính chất phổ biến, ảnh hưởng lớn đến sự vận hành và phát triển của xã hội. Việc điều chỉnh đó của pháp luật có hiệu quả hay không phụ thuộc rất nhiều vào việc xác định đúng các quan hệ xã hội mà nó tác động. Giáo dục là một lĩnh vực được xã hội rất quan tâm sự ảnh hưởng lớn của mình đến sự phát triển của bất cứ quốc gia nào với sự tham gia của rất nhiều chủ thể khác nhau, trong đó, các chủ thể là nhà giáo giữ vị trí và vai trò đặc biệt. Việc ban hành Luật Nhà giáo là cần thiết, nhất là trong xã hội hiện đại, nhất là khi đất nước đang bước vào kỷ nguyên mới của sự phát triển, đòi hỏi một nguồn nhân lực chất lượng cao. Để đảm bảo cho luật này phát huy hiệu quả của nó, việc xác định đúng đối tượng và phạm vi điều chỉnh có một ý nghĩa rất quan trọng. Bài viết này hướng tới việc góp ý về đối tượng và phạm vi điều chỉnh cho dự thảo Luật Nhà giáo với mong muốn góp phần cho sự ra đời của một đạo luật rất có ý nghĩa trong điều kiện hiện nay.*

**Từ khóa:** *Luật Nhà giáo; góp ý; phạm vi; đối tượng.*

## **1. Ý nghĩa của việc xác định đúng phạm vi điều chỉnh và đối tượng áp dụng**

Trong lĩnh vực pháp luật, việc xác định được quan hệ xã hội nào cần được điều chỉnh có ý nghĩa quan trọng trong việc tạo ra hiệu quả của việc điều chỉnh thể đó hiện ở mối quan hệ giữa mục đích muốn đạt được với kết quả mà pháp luật có thể mang lại cho xã hội. Kết quả đạt được thể hiện ở sự thay đổi trạng thái quan hệ xã hội theo hướng tích cực mà nhà làm luật hướng tới như tạo nên sự ổn định, thúc đẩy các quá trình phát triển diễn ra một cách lành mạnh, giúp cho nhà quản lý kiểm soát tốt sự vận hành của xã hội, người chịu hoặc được tác động có cơ sở để thực hiện và bảo vệ tốt nhất các lợi ích của mình, đồng thời cũng có điều kiện tự do nhất để đạt được các mục tiêu của mình mà không ảnh hưởng đến lợi ích chung và tự do cho phần còn lại của xã hội. Mỗi đạo luật được ban hành ra là một bộ phận của hệ thống pháp luật, cho nên đạo luật đó cũng cần phải xác định được các quan hệ xã hội mà nó hướng tới để điều chỉnh. Cụ thể hơn, đối với một đạo luật nào đó, các quan hệ xã hội này thuộc về phạm vi điều chỉnh và đối tượng áp dụng. Phạm vi điều chỉnh là giới hạn mà đạo luật nào đó tác động. Giới hạn đó có thể xác định là những quan hệ xảy ra về mặt không gian như lãnh thổ, vùng miền, có

thể rộng trên phạm vi quốc gia, có thể trên một khu vực hoặc địa phương nhất định. Giới hạn đó cũng được xác định là quan hệ cụ thể nào, diễn ra giữa ai với ai (các nhân với cá nhân, cá nhân với tổ chức, tổ chức với tổ chức). Quan hệ xã hội đó phải có những đặc điểm đặc trưng riêng biệt và một đạo luật khi hướng tới để điều chỉnh nó phải thực sự là cần thiết để có thể đạt được kết quả tích cực. Đối với một đạo luật, thông thường phạm vi không gian mà các quan hệ xã hội diễn ra được xác định trên phạm vi quốc gia. Giới hạn đó có thể xác định nội dung quan hệ xã hội mà đạo luật tác động đến các cá nhân, tổ chức tham gia để xác định các quyền, nghĩa vụ pháp lý mà đạo luật đó quy định. Việc xác định phạm vi điều chỉnh là cần thiết để cho các chủ thể thực hiện pháp luật cần tham gia quan hệ pháp luật đó biết được cơ sở để giới hạn hoạt động của mình khi tham gia vào quan hệ xã hội là được làm cái gì, làm đến đâu, buộc phải làm gì và làm thế nào. Điều này còn có ý nghĩa quan trọng đảm bảo tính thống nhất của hệ thống pháp luật của quốc gia, tránh sự quy định chồng chéo, xung đột hay mâu thuẫn giữa các văn bản quy phạm pháp luật. Bên cạnh đó, việc xác định đúng phạm vi điều chỉnh còn có ý nghĩa quan trọng để định hướng cho cả việc xác định cơ cấu của một đạo luật, mối quan hệ giữa các nội dung mà đạo luật đó điều chỉnh và phần nào đó xác định cả phương pháp điều chỉnh (hay cách thức được sử dụng để tác động vào các quan hệ xã hội)... tạo nên sự hợp lý của đạo luật đó trên cả hai phương diện nội dung và hình thức thể hiện.

Đối tượng áp dụng của pháp luật nói chung là mọi cá nhân tổ chức trong xã hội. Nhưng đối với một đạo luật cụ thể, đối tượng áp dụng cần phải được xác định cụ thể. Đối tượng áp dụng của một đạo luật là những cá nhân, tổ chức được xác định có quyền và nghĩa vụ pháp lý khi tham gia vào các quan hệ thuộc phạm vi điều chỉnh của đạo luật đó. Đối tượng áp dụng là những cá nhân hay cơ quan, tổ chức có thể được hiểu theo hai hướng chủ động là được áp dụng (có thẩm quyền áp dụng và được hưởng quyền) và thụ động và bị áp dụng (có nghĩa vụ hay trách nhiệm pháp lý). Việc xác định đúng đối tượng điều chỉnh của một đạo luật, ngoài ý nghĩa giúp cho việc quy định một cách rõ ràng chủ thể nào và có các quyền và nghĩa vụ pháp lý gì thì chúng còn có ý nghĩa tạo ra điều kiện thuận lợi để thực hiện pháp luật khi đạo luật đó có hiệu lực trên thực tế. Luật Nhà giáo hiện là một đạo luật đã xác định được sự cần thiết phải ban hành cũng cần phải có sự xác định một cách chính xác phạm vi điều chỉnh cũng như đối tượng áp dụng để có thể đáp ứng được sự kỳ vọng của xã hội, của yêu cầu đổi mới nền giáo dục Việt Nam, có

thể mang lại sự chuyển biến tích cực về cả thái độ của xã hội đối với nhà giáo và trách nhiệm của nhà giáo với xã hội.

## **2. Phạm vi điều chỉnh và đối tượng áp dụng của Luật Nhà giáo cần chú ý những điều gì**

Từ rất sớm, Đảng ta đã có quan điểm chỉ đạo về giáo dục nói chung và nhà giáo nói riêng rằng: *"Giáo viên là nhân tố quyết định chất lượng của giáo dục và được xã hội tôn vinh"*, *"Sớm xây dựng chính sách sử dụng và tôn vinh các nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục, có công lao trong sự nghiệp giáo dục, đào tạo"*<sup>132</sup>; Không chỉ dừng lại ở đó, các quan điểm này tiếp tục được khẳng định và củng cố thêm khi đã xác định *"nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục là lực lượng nòng cốt, có vai trò quan trọng"* và đặt ra nhiệm vụ nghiên cứu, chuẩn bị để trình Quốc hội ban hành Luật Nhà giáo<sup>133</sup>; đồng thời đặt ra nhiệm vụ, giải pháp *"Sửa đổi, bổ sung pháp luật về công chức, viên chức, đội ngũ nhà giáo và pháp luật có liên quan"*<sup>134</sup>; Đặc biệt gần đây, 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..."*<sup>135</sup>.

Như vậy có thể nói, Đảng ta đã có quan điểm rất nhất quán về vai trò của giáo dục nói chung và của nhà giáo nói riêng, khẳng định vị thế của nhà giáo đồng thời cũng cho thấy rõ sự cần thiết của việc ban hành Luật Nhà giáo để thể chế hóa chủ trương nhất quán này. Việc xác định phạm vi điều chỉnh và đối tượng áp dụng của Luật Nhà giáo trong dự thảo là một phần của nhiệm vụ thể chế hóa quan điểm đó.

Trên thực tế, tính đến thời điểm năm 2023, các văn bản quy phạm pháp luật liên quan đến nhà giáo đã được ban hành tương đối đầy đủ với gần 200 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

<sup>132</sup> Nghị quyết Hội nghị lần thứ hai, Ban Chấp hành Trung ương Đảng khoá VIII, Kết luận số 14-KL/TW ngày 26/7/2002, Hội nghị lần thứ sáu, Ban Chấp hành Trung ương Đảng khoá IX

<sup>133</sup> Chỉ thị số 40/2004/CT-TW ngày 15/6/2004 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

<sup>134</sup> Nghị quyết số 19-NQ/TW ngày 25/10/2017, Hội nghị lần thứ sáu, Ban Chấp hành Trung ương Đảng khoá 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

<sup>135</sup> Nghị quyết Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng



chi phối cùng lúc bởi nhiều 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 chia cấp quản lý ở trung ương và địa phương dẫn đến một số khó khăn nhất định khi tiếp cận hệ thống chính sách (đối với nhà giáo) cũng như trong sử dụng, quản lý nhà giáo các cấp (đối với cơ quan quản lý)

Hiện đã có Luật Giáo dục, Luật Giáo dục đại học, Luật Giáo dục nghề nghiệp điều chỉnh một số nội dung về nhà giáo. Đối với nhà giáo trong các cơ sở giáo dục (CSGD) công lập cũng được xác định là viên chức và phải đồng thời chịu sự chi phối của Luật Viên chức. Những nhà giáo được bổ nhiệm là cán bộ quản lý giáo dục (cấp Phòng/Sở/Bộ) đồng thời chịu sự chi phối của Luật Cán bộ, công chức nhưng do đặc thù ngành Giáo dục, đa phần cán bộ quản lý giáo dục được lựa chọn, bổ nhiệm từ nhà giáo có kinh nghiệm, có thâm niên công tác và những đóng góp nhất định đối với ngành giáo dục. Đối với nhà giáo trong các cơ sở giáo dục dân lập, tư thục áp dụng Bộ luật Lao động như những người lao động khác. Tùy từng cấp học, nhà giáo sẽ chịu sự tác động 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 luật chuyên ngành, ví dụ: Luật Thi đua, khen thưởng, Bộ luật Lao động, Luật Bảo hiểm xã hội...<sup>136</sup>

Đa số các quốc gia đều có hệ thống chính sách về nhà giáo, bao gồm mọi lĩnh vực có liên quan từ khâu tuyển sinh vào ngành sư phạm, đào tạo, bồi dưỡng, đến tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ, khen thưởng và sàng lọc... Bởi vậy, các quốc gia trên thế giới đã và đang thể chế hóa các chính sách về nhà giáo bằng cách ban hành các quy định pháp luật về nhà giáo theo nhiều hình thức khác nhau. Tuy nhiên ở Việt Nam hiện nay, việc cùng tồn tại một lúc nhiều văn bản tham gia điều chỉnh các hoạt động liên quan đến nhà giáo hiện nay đã làm cho hoạt động quản lý nhà nước trở nên phức tạp. Một hoạt động quản lý có thể phải viện dẫn cùng lúc nhiều văn bản sẽ rất khó khăn, có thể bỏ sót căn cứ hoặc gặp phải tình trạng mâu thuẫn chồng chéo giữa các quy định khác nhau trong các văn bản này nên hiệu quả điều chỉnh của pháp luật không cao. Hơn nữa, đội ngũ nhà giáo có một số lượng rất lớn, không chỉ chiếm số đông nhất trong đội ngũ viên chức (hưởng lương từ ngân sách) mà còn những nhà giáo làm việc tại các cơ sở giáo dục dân lập, tư thục, thậm chí cả một số giáo viên người nước ngoài đến sinh sống và tham gia dạy học ở Việt Nam. Điều này chắc chắn sẽ còn phát triển mở rộng hơn trong

---

<sup>136</sup> Theo Báo cáo Đánh giá tác động chính sách trong dự án Luật Nhà giáo (Tài liệu kèm theo Tờ trình Quốc hội về dự án Luật Nhà giáo), tr 3

tương lai do xu thế hội nhập quốc tế, các thể hệ tương lai dần phải đáp ứng các yêu cầu của một “công dân toàn cầu” (globe citizen) mà đội ngũ nhà giáo này có vai trò rất quan trọng. Do vậy Luật Nhà giáo có thể coi như một Bộ luật, có tính pháp điển cao, giúp cho việc điều chỉnh các quan hệ xã hội liên quan đến nhà giáo từ tiêu chuẩn nhà giáo, tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ, khen thưởng, kỷ luật và quản lý nhà nước... trong các hoạt động giáo dục và đào tạo.

Chính vì tính chất đặc biệt của đạo luật này mà việc xác định chính xác, phù hợp phạm vi điều chỉnh và đối tượng áp dụng có ý nghĩa quan trọng. Hiện nay, dự thảo Luật Nhà giáo đã được chỉnh sửa nhiều lần sau những góp ý có trách nhiệm của nhiều tầng lớp nhân dân, đặc biệt là những người trong cuộc là các nhà giáo, các nhà quản lý giáo dục, các nhà khoa học hay chuyên gia trong lĩnh vực pháp lý. Có thể nói, về cơ bản dự luật đã xác định tương đối rõ, đầy đủ về phạm vi điều chỉnh, đối tượng áp dụng với những cơ sở lý luận và thực tiễn xác đáng trên cơ sở có sự đối chiếu với kinh nghiệm trong xây dựng pháp luật của nhiều quốc gia với những đặc thù khác nhau. Với cách nhìn khách quan, đa dạng, nhiều chiều cạnh khác nhau, quy định trong dự thảo về phạm vi điều chỉnh, đối tượng áp dụng đã được cân nhắc khá kỹ lưỡng.

### **3. Một vài trao đổi thêm về phạm vi điều chỉnh và đối tượng áp dụng trong dự thảo Luật Nhà giáo**

Nghị quyết Hội nghị lần thứ tám, Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục 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 nhấn mạnh: *"Nâng cao nhận thức và vai trò quyết định chất lượng giáo dục đào tạo của đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục"*; đồng thời, xác định một trong những nhiệm vụ, giải pháp trọng tâm để thực hiện đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục, đào tạo là *"phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục, đào tạo"*. Nghị quyết cũng nhấn mạnh việc "xây dựng quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục gắn với nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội, bảo đảm an ninh quốc phòng và hội nhập quốc tế. Thực hiện chuẩn hoá đội ngũ nhà giáo theo từng cấp học và trình độ đào tạo".

Để triển khai chủ trương chung của Đảng đối về vị thế và vai trò của nhà giáo, khi thể chế hóa vào Luật Nhà giáo, cần chú ý một vài điểm sau đây về phạm vi điều chỉnh và đối tượng áp dụng:

### ***Về phạm vi điều chỉnh***

Cần chú ý một số cụm từ:

- “Luật này quy định về nhà giáo”. Phạm vi này cần có sự thống nhất với quy định ở phần giải thích từ ngữ tại Điều 4, khoản 1 là “*Nhà giáo* là người được tuyển dụng, làm nhiệm vụ giảng dạy, giáo dục trong các cơ sở giáo dục thuộc hệ thống giáo dục quốc dân.” Nếu chỉ quy định là người được tuyển dụng thì sẽ bỏ sót các nhà giáo cũng thực hiện nhiệm vụ giảng dạy nhưng theo hợp đồng mà không phải là tuyển dụng như đang được quy định tại Điều 17, khoản “1. Hợp đồng đối với nhà giáo bao gồm hợp đồng làm việc theo quy định của pháp luật về viên chức và hợp đồng lao động theo quy định của pháp luật về lao động”. và khoản 4 “Hợp đồng lao động áp dụng đối với nhà giáo trong các cơ sở giáo dục ngoài công lập, nhà giáo là người nước ngoài, người đáp ứng tiêu chuẩn nhà giáo trong các cơ sở giáo dục công lập.” Như vậy, có những nhà giáo vẫn thực hiện việc giảng dạy do nhu cầu của cơ sở giáo dục nhưng không phải là người được tuyển dụng. Do vậy, để đảm bảo được phạm vi điều chỉnh bao quát về nhà giáo tại điều 1, cần chỉnh lại khoản 1 điều 4 thành “*Nhà giáo* là người được tuyển dụng hoặc hợp đồng làm nhiệm vụ giảng dạy, giáo dục trong các cơ sở giáo dục thuộc hệ thống giáo dục quốc dân.” Điều này cũng sẽ giúp cho có sự tương thích với **Chương IV TUYỂN DỤNG, SỬ DỤNG NHÀ GIÁO**

- Cụm từ “khen thưởng và xử lý vi phạm đối với nhà giáo” tại Điều 1, nội dung này có thể diễn đạt lại để tách thành hai hoạt động cần điều chỉnh là “khen thưởng đối với nhà giáo” và “xử lý vi phạm đối với nhà giáo”. Hoạt động “khen thưởng đối với nhà giáo” thì không có vấn đề gì. Tuy nhiên, hoạt động “xử lý vi phạm đối với nhà giáo” có thể hiểu theo hai cách khác nhau. Đó là, *thứ nhất*, nhà giáo là đối tượng bị xử lý do bản thân nhà giáo là người có vi phạm (ví dụ vi phạm các điều cấm đối với nhà giáo, vi phạm các nghĩa vụ mà nhà giáo buộc phải thực hiện với tư cách nhà giáo, vi phạm kỷ luật đối với viên chức hay theo Luật Lao động...). Nghĩa này tương thích với quy định về khen thưởng đối với nhà giáo nêu ở trên. *Thứ hai*, có thể hiểu *xử lý vi phạm đối với nhà giáo* là xử lý người khác có hành vi vi phạm, xâm phạm đến nhà giáo. Trong trường hợp này, nhà giáo là đối tượng bị hại, cần được pháp luật bảo vệ, đối tượng bị xử lý là người vi phạm. Do vậy chỗ này có thể quy định để làm rõ hơn vì trên thực tế việc tôn vinh các nhà giáo thì phải gắn với việc bảo vệ các nhà giáo, giữ gìn tư cách, vị thế của nhà giáo và cũng thể hiện sự tôn nghiêm của pháp luật. Hiểu nội dung này phải theo cả hai nghĩa

trên mới đúng tinh thần chỉ đạo của Đảng đối với vị thế, vai trò của nhà giáo cũng như trách nhiệm của toàn xã hội đối với nhà giáo. Theo người viết bài, cụm từ này nên chăng có thể sửa là “khen thưởng nhà giáo, bảo vệ nhà giáo và xử lý nhà giáo vi phạm”. Bảo vệ nhà giáo là có trong đó việc ngăn chặn các hành vi xâm phạm nhà giáo, xử lý các hành vi xâm phạm các nhà giáo như quy định tại Điều 6, khoản 4. “Bảo vệ nhà giáo trong hoạt động nghề nghiệp”. Có như vậy mới có sự tương thích, bao quát được nội dung quy định tại chương VII về “KHEN THƯỞNG VÀ XỬ LÝ VI PHẠM” như dự thảo mới nhất đang thể hiện.

### ***Đối với đối tượng điều chỉnh***

Hiện quy định tại Điều 5, khoản 3 giải thích “*Giảng viên* là nhà giáo giảng dạy, giáo dục từ trình độ cao đẳng trở lên; nhà giáo trong các trường của cơ quan nhà nước, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội có nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức; nhà giáo trong các trường của lực lượng vũ trang nhân dân có nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng sĩ quan, hạ sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp, công nhân quốc phòng và bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, cán bộ quản lý nhà nước về nhiệm vụ và kiến thức quốc phòng, an ninh...”. Điều này có thể chấp nhận được nhưng vì trong các trường của cơ quan nhà nước, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội có nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức; nhà giáo trong các trường của lực lượng vũ trang nhân dân có nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng sĩ quan, hạ sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp, công nhân quốc phòng, có nhà giáo giảng dạy chương trình trung hoặc sơ cấp, nên sẽ không tương thích với cụm từ độc lập trước dấu “;” là “*Giảng viên* là nhà giáo giảng dạy, giáo dục từ trình độ cao đẳng trở lên;” nên cần có điều kiện cụ thể hơn là “và được chính phủ quy định”. Khi đó, cần có nghị định của Chính phủ ban hành kèm theo để quy định cụ thể về giảng viên trong trường hợp này.

Trên đây là một số ý kiến cá nhân về Dự thảo Luật Nhà giáo mới nhất nhằm góp phần hoàn thiện dự luật này. Hy vọng ý kiến này sẽ được Ban soạn thảo cũng như các đại biểu quốc hội xem xét và cân nhắc thêm.

## **DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO**

- 1.** Báo cáo Đánh giá tác động chính sách trong dự án Luật Nhà giáo (Tài liệu kèm theo Tờ trình Quốc hội về dự án Luật Nhà giáo)
- 2.** Dự thảo 5 (ngày 01/10/2024) **LUẬT NHÀ GIÁO**
- 3.** Nghị quyết Hội nghị lần thứ hai, Ban Chấp hành Trung ương Đảng khoá VIII, Kết luận số 14-KL/TW ngày 26/7/2002, Hội nghị lần thứ sáu, Ban Chấp hành Trung ương Đảng khoá IX
- 4.** Chỉ thị số 40/2004/CT-TW ngày 15/6/2004 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
- 5.** 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
- 6.** Nghị quyết Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng

# TÍNH THỐNG NHẤT ĐỒNG BỘ CỦA DỰ THẢO LUẬT NHÀ GIÁO TRONG HỆ THỐNG PHÁP LUẬT HIỆN HÀNH

TS. Nguyễn Thị Thủy

*Phó trưởng Khoa Pháp Luật Hành chính – Nhà nước,*

*Trường Đại học Luật Hà Nội*

**Tóm tắt:** Dự thảo Luật Nhà giáo lần đầu tiên được xây dựng với mục tiêu thể chế hóa đầy đủ, kịp thời đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước về nhà giáo, nhất là quan điểm “Phát triển giáo dục là quốc sách hàng đầu” đang nhận được sự quan tâm lớn từ xã hội. Dưới góc độ khoa học, bài viết khái quát chung về tính thống nhất, đồng bộ của hệ thống pháp luật nhà giáo. Từ đó, đánh giá thực trạng tính thống nhất và đồng bộ của pháp luật về nhà giáo tại Việt Nam hiện nay đối sánh với dự thảo Luật nhà giáo hiện hành và đưa ra một số góp ý hữu ích.

**Từ khóa:** *Pháp luật nhà giáo, chính sách, pháp luật, thống nhất, đồng bộ, dự thảo luật Nhà giáo.*

## **Đặt vấn đề**

Hiến pháp năm 2013 nước CHXHCN Việt Nam 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). Đây được xem là triết lý giáo dục của của nhà nước Việt Nam và yếu tố quyết định thành quả của triết lý này chính là chất lượng đội ngũ nhà giáo. Hiện nhà nước Việt Nam có khá nhiều văn bản Luật và văn bản dưới luật quy định trực tiếp hoặc liên quan đến nhà giáo, tuy nhiên đối chiếu với nhu cầu thực tế của đội ngũ nhà giáo thì các chính sách nhà giáo vẫn chưa đáp ứng; các quy định pháp luật điều chỉnh về nhà giáo bộc lộ những hạn chế nhất định. Do đó, Đảng cộng sản Việt Nam đã kịp thời chỉ đạo sát sao về chính sách nhà giáo, như : Nghị quyết Hội nghị lần thứ hai, Ban Chấp hành Trung ương Đảng khoá VIII, Kết luận số 14-KL/TW ngày 26/7/2002, Hội nghị lần thứ sáu, Ban Chấp hành Trung ương Đảng khoá IX đã chỉ rõ: “Giáo viên là nhân tố quyết định chất lượng của giáo dục và được xã hội tôn vinh”, “Sớm xây dựng chính sách sử dụng và tôn vinh các nhà giáo, cán bộ quản lý giỏi, có công lao trong sự nghiệp giáo dục, đào tạo”.Chỉ thị số 40/2004/CT-TW ngày 15/6/2004 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 “*nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục là lực lượng nòng cốt, có vai trò quan trọng*”. Điều này cho thấy cần phải có văn bản Luật đủ và toàn diện

về chính sách pháp luật nhà giáo thì mới có thể đáp ứng được sự nghiệp của toàn Đảng toàn dân : Coi giáo dục là quốc sách hàng đầu. Với tầm quan trọng như vậy, trong bài viết này bài viết phân tích và đối sánh hệ thống văn bản luật trực tiếp và gián tiếp quy định về nhà giáo với dự thảo Luật Nhà giáo hiện nay, từ đó đánh giá tính thống nhất, đồng bộ cũng như những tồn tại và nguyên nhân của tồn tại các quy định pháp luật điều chỉnh về nhà giáo. Bài viết sẽ góp phần khuyến nghị những lý do nhất định cho sự cần thiết phải ban hành Luật Nhà giáo.

### **I. Khái quát chung về tính thống nhất, đồng bộ pháp luật nhà giáo**

Nhà giáo còn được hiểu là giáo viên, là những người giảng dạy giáo dục cho học sinh, sinh viên, lên kế hoạch, tiến hành các tiết dạy học, thực hành và phát triển khoa học cho học sinh các cấp, học viên, người học phù hợp với độ tuổi và nằm trong chương trình giảng dạy theo quy định.; đồng thời cũng là người đánh giá chất lượng năng lực của người học theo quy định của cơ sở đào tạo và pháp luật. Nhà giáo gồm giáo viên nam và giáo viên nữ, họ không chỉ là người đóng vai trò truyền đạt kiến thức thông thường mà còn là người tổ chức, chỉ đạo, cố vấn, hướng dẫn cho người học. Như vậy, nhà giáo cách gọi chung của giáo viên và giảng viên, chỉ những người làm nhiệm vụ giảng dạy, giáo dục tại các nhà trường, cơ sở giáo dục.

Khái niệm nhà giáo khá quen thuộc với cuộc sống; tuy nhiên lại chưa từng được ghi nhận rõ ràng trong pháp luật. Trước đây Luật Giáo dục năm 2005 có định nghĩa về nhà giáo; tuy nhiên Luật giáo dục năm 2019 có nhắc đến thuật ngữ nhà giáo nhưng lại không đưa ra khái niệm. Bởi vậy, cơ sở để định danh nhà giáo hoàn toàn không rõ ràng và thiếu sức thuyết phục.

Pháp luật về nhà giáo là tổng thể các quy phạm pháp luật điều chỉnh các quan hệ xã hội phát sinh trong quá trình tuyển dụng, sử dụng, quản lý nhà giáo cũng như quá trình thực hiện quyền và nghĩa vụ pháp lý của nhà giáo. Hiện nay các chính sách nhà giáo được quy định ở nhiều văn bản pháp luật khác nhau; tựu chung nhất là ở các văn bản luật như: Luật Giáo dục, Luật Giáo dục đại học, Luật Giáo dục nghề nghiệp, luật Viên chức; Luật tổ chức Chính Phủ và Luật Tổ chức chính quyền địa phương... Các chính sách về nhà giáo được đề cập trực tiếp hoặc gián tiếp gồm: Khái niệm nhà giáo; tiêu chuẩn và chức danh nhà giáo; địa vị pháp lý nhà giáo; tuyển dụng, sử dụng, quản lý nhà giáo và chế độ làm việc của nhà giáo; đào tạo, bồi dưỡng đãi ngộ và tôn vinh nhà giáo. Tuy nhiên khi cụ thể chính sách về nhà giáo, các quy định pháp luật tại các văn pháp

luật hiện hành lại chưa quy định dựa trên nguyên tắc tính chất đặc thù của nhà giáo mà quy định chung chung về nhà giáo; đặc biệt coi nhà giáo như tất cả các viên chức. Bởi vậy việc đãi ngộ đối với nhà giáo dựa trên những đặc thù của nhà giáo chưa thực sự thể hiện tính chất, vai trò của nhà giáo. Mặt khác nhà giáo là chủ thể được điều chỉnh bởi nhiều văn bản khác nhau, cả văn bản luật và những văn bản dưới luật do vậy không tránh khỏi những bất cập, sự thiếu thống nhất và không đồng bộ. Tính thống nhất, đồng bộ của pháp luật về nhà giáo là điều kiện thuận lợi đảm bảo hiệu lực hiệu quả trong thi hành pháp luật nhà giáo. Chính vì vậy, Đảng cộng sản Việt Nam xác định: “ Xây dựng và hoàn thiện hệ thống pháp luật đồng bộ, thống nhất, khả thi... là trọng tâm hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, xây dựng nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam của nhân dân, do nhân dân, vì nhân dân”<sup>137</sup> Đây xem là yêu cầu đối với pháp luật nhà giáo, bởi : Trong quá trình xây dựng cách mạng, xây dựng và phát triển đất nước, Đảng ta đã xác định quan điểm xuyên suốt qua các thời kỳ “ Thực sự coi giáo dục – đào tạo là quốc sách hàng đầu”. Đảng ta luôn xác định giáo dục là sự nghiệp của Đảng, toàn dân, là quốc sách hàng đầu, đặc biệt coi trọng vị trí, tầm quan trọng của đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục đối với sự nghiệp phát triển giáo dục và đào tạo, góp phần phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế.

Pháp luật điều chỉnh nhà giáo được xem là căn cứ pháp lý và là phương tiện hiệu quả để xây dựng và phát triển đội ngũ nhà giáo. Do vậy, nhằm bảo đảm tính thống nhất, đồng bộ của pháp luật về nhà giáo cần bảo đảm pháp luật về nhà giáo tuân thủ các yêu cầu sau đây:

- Pháp luật về nhà giáo phải đảm bảo tính nhất quán. Điều này thể hiện ở chỗ các văn bản luật, văn bản dưới luật điều chỉnh về nhà giáo phải thống nhất định danh nhà giáo ; cũng như thống nhất quy định các chính sách nhà giáo khác vì mục tiêu xây dựng và phát triển chất lượng đội ngũ nhà giáo đáp ứng nhu cầu chất lượng nền giáo dục hiện đại và hội nhập.
- Pháp luật về nhà giáo cũng phải đảm bảo tính thứ bậc hiệu lực pháp lý của các văn bản quy phạm pháp luật; bởi vậy tính thống nhất đồng bộ này phải đảm bảo nguyên tắc: văn bản dưới luật về nhà giáo phải không trái với văn bản Luật về

---

<sup>137</sup> Nghị quyết 48/2005/NQ/TW của Bộ Chính trị về Chiến lược xây dựng và hoàn thiện hệ thống pháp luật Việt Nam đến năm 200, định hướng năm 2020.



nhà giáo; văn bản pháp luật về nhà giáo của cơ quan nhà nước cấp dưới cấp địa phương không được trái với văn bản pháp luật về nhà giáo của cấp trên cấp trung ương... Bên cạnh đó Văn bản dưới luật về nhà giáo phải được ban hành trên cơ sở văn bản luật về nhà giáo.

- Tính thống nhất và đồng bộ của pháp luật về nhà giáo còn đòi hỏi tính tương thích đồng bộ ở mỗi quy phạm pháp luật về nhà giáo; thống nhất về triết lý điều chỉnh đối với nhà giáo; và thống nhất mục đích điều chỉnh là xây dựng và phát triển đội ngũ nhà giáo đảm bảo cả Đức và tài; góp phần xây dựng và phát triển nền giáo dục hiện đại, chất lượng và sánh với các cường quốc khác trên thế giới.
- Tính thống nhất và đồng bộ của pháp luật về nhà giáo còn bảo đảm tính khoa học và hợp lý với phương châm bảo đảm cho nền giáo dục có nguồn nhân lực tạo nên chất lượng giáo dục hiện đại.

Theo kết quả thống kê của Bộ Giáo dục Đào tạo, trong giai đoạn 2010-2021, các cơ quan nhà nước có thẩm quyền đã ban hành gần 200 văn bản quy phạm pháp luật quy định trực tiếp hoặc gián tiếp đến đội ngũ nhà giáo<sup>138</sup>, bao gồm Luật Giáo dục năm 2019; Luật giáo dục Đại học năm 2012 sửa đổi năm 2018, Luật Giáo dục nghề nghiệp năm 2014; Luật Viên chức năm 2010; Luật cán bộ công chức và luật Viên chức sửa đổi năm 2018, Luật Tổ chức Chính phủ năm 2015 và Luật Tổ chức chính quyền địa phương sửa đổi năm 2019, Bộ luật lao động năm 2015. Tại các văn bản luật trực tiếp hay gián tiếp điều chỉnh nhà giáo chúng tôi nhận thấy, dù thuật ngữ nhà giáo được nhắc đến tại Luật Giáo dục, luật giáo dục Đại học, Luật Giáo dục nghề nghiệp tuy nhiên định nghĩa tường minh về nhà giáo lại được quy định chính thức tại văn bản luật. Bởi vậy xu thế hiểu nhà giáo là ai vẫn là những khái niệm dựa trên cơ sở thuật ngữ tiếng việt hoặc thuật ngữ khoa học ngôn ngữ. Dĩ nhiên, với cách thức điều chỉnh như hiện nay các nhà lập pháp mặc định nhà giáo là công chức, là viên chức, là người lao động..tùy thuộc vào nơi làm việc của nhà giáo. Theo Luật Cán bộ công chức và Luật Viên chức sửa đổi năm 2018 thì tại thời điểm hiện nay nhà giáo không được gọi là công chức nữa ; bởi đội ngũ lãnh đạo các đơn vị cơ sở là trường học, học viện hoặc Hiệu trưởng các trường học trực thuộc địa phương theo Luật cán bộ công chức và luật Viên chức sửa đổi năm 2019 đều được xác định là viên chức. Xu thế xã hội hóa lĩnh vực giáo dục với việc nhiều cơ sở giáo dục

---

<sup>138</sup> Quochoi.vn, Xây dựng Luật Nhà giáo: tạo hành lang vững chắc và toàn diện bảo vệ quyền, lợi ích chính đáng của nhà giáo (10/7/2023)

tư được thành lập thì một bộ phận nhà giáo lại tham gia nhiệm vụ giảng dạy, công tác giáo dục với tư cách là người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập hoặc người lao động. Như vậy vị thế của nhà giáo phụ thuộc rất nhiều vào cách thức hình thành của họ khi được giao nhiệm vụ giảng dạy. Bởi vậy các chính sách liên quan đến nhà giáo cũng vì thế mà vận hành theo vị trí nguồn nhân lực theo quy định pháp luật hiện hành. Cụ thể nhà giáo là giáo viên tại các cơ sở giáo dục công lập; nhà giáo là giảng viên tại các cơ sở giáo dục cao đẳng đại học công lập được xác lập là viên chức, nhà giáo là giáo viên, giảng viên tại các cơ sở giáo dục tư thục được xác định là người lao động; nhà giáo tại các cơ sở mầm non cũng có thể là viên chức hoặc người lao động. Đây là lý do các chính sách đối với nhà giáo như: địa vị pháp lý; tuyển dụng sử dụng, bồi dưỡng đào tạo và đãi ngộ đối với nhà giáo chưa rõ ràng tại các văn bản luật; và ở các văn bản dưới luật thì vẫn còn những bất cập nhất định ảnh hưởng đến vị thế của nhà giáo. Và cũng bởi điều này dẫn đến sự mất cân bằng về nguồn lực nhà giáo giữa các địa phương, ngoài ra những chuẩn mực quy chuẩn đối với nhà giáo cũng không thống nhất giữa cơ sở giáo dục công lập và cơ sở giáo dục ngoài công lập. Khi chúng ta chưa có chính sách chuẩn tắc về định danh nhà giáo thì các quy định về định danh, quy chuẩn, chuẩn nghề nghiệp, chuẩn chức danh nhà giáo sẽ không được bảo đảm giữa nhà giáo trong cơ sở công lập cũng như nhà giáo ngoài công lập. Tính thống nhất đồng bộ của pháp luật nhà giáo sẽ chúng ta khắc phục được tình trạng sử dụng chính sách chung của viên chức cho 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, cào bằng thay đổi chế độ phụ cấp viên chức như nhà giáo), những nội dung này ít nhiều ảnh hưởng đến chính sách 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<sup>139</sup>.

Những quy định về nhà giáo hiện nay tại Luật Giáo dục và luật giáo dục Đại học khẳng định vị trí nhà giáo khá quan trọng trong giáo dục Quốc dân, tuy nhiên cũng chính các quy định này biểu hiện sự triệt tiêu lẫn nhau và không hề nâng tầm vị thế của nhà giáo. Theo tác giả Hồ Sỹ Anh, với bài viết Vì sao cần có Luật Nhà giáo trên báo điện tử

---

<sup>139</sup> Mạnh Đoàn, Giáo dục.nét.vn; Xây dựng Luật nhà giáo là cần thiết và có rất nhiều việc phải làm từ bây giờ, Ngày 20/7/2023

Thanh niên<sup>140</sup> tác giả đã đưa ra những tồn tại tạo nên tính không thống nhất và đồng bộ của các quy định pháp luật về nhà giáo hiện hành:

+ Địa vị pháp lý của các nhóm nhà giáo khác nhau điều chỉnh bởi các văn bản luật khác nhau. Cụ thể 3 văn bản pháp luật cùng quy định về địa vị pháp lý của nhà giáo là Luật Giáo dục năm 2019, Luật Giáo dục đại học năm 2012 sửa đổi năm 2018 và luật giáo dục nghề nghiệp năm 2014. Bên cạnh đó trước năm 2019 nhóm nhà giáo là hiệu trưởng các cơ sở giáo dục lại chịu sự điều chỉnh địa vị pháp lý bởi luật Cán bộ công chức; nhóm nhà giáo làm nhiệm vụ giảng dạy nghiên cứu tại các trường học học viện công lập được điều chỉnh bởi Luật Viên chức năm 2010 và luật Viên chức sửa đổi năm 2018; Nhóm nhà giáo tại các cơ sở giáo dục ngoài công lập lại được điều chỉnh bởi Bộ luật lao động. Như vậy địa vị pháp lý của nhà giáo không được điều chỉnh chung thống nhất mà chịu sự điều chỉnh của nhiều văn bản luật khác nhau.

+ Nhóm tác giả PGS.TS Nguyễn Văn Vân và cộng sự trực thuộc trường Đại học luật Hồ Chí Minh cho rằng khung pháp luật về nhà giáo còn nhiều bất cập<sup>141</sup>: “ Những quy định khá ưu việt về nhà giáo trong các luật giáo dục còn mang nặng tính : “ tuyên ngôn”, thiếu tính tường minh của quy phạm pháp luật”.” khối lượng tính chất công việc của nhà giáo tương đối giống nhau nhưng chế độ lương của nhà giáo tại các cơ sở giáo dục công lập và ngoài công lập lại khác nhau. Cùng một hành vi vi phạm nhưng hậu quả pháp lý, trách nhiệm pháp lý lại khác nhau.” “Một số quy định về nhà giáo không còn phù hợp với điều kiện kinh tế xã hội hiện nay. Chế độ : “ viên chức” suốt đời không còn là động lực để nhà giáo đổi mới phương pháp, nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ.

+ Vì xác định nhà giáo như viên chức hoặc người lao động nên có rất nhiều nội dung như chuẩn nghề nghiệp nhà giáo; chuẩn đạo đức nhà giáo không được quy định. Nhà giáo là nhân tố quyết định sự thành bại sự nghiệp giáo dục của mỗi quốc gia, bởi vậy bên cạnh các chuẩn mực đạo đức thì các quy định pháp luật về vị trí của nhà giáo là vô cùng quan trọng và cấp thiết và nhất định phải đảm bảo tính đồng bộ và thống nhất.

Rất nhiều lý do cho sự cần thiết phải đảm bảo tính thống nhất và đồng bộ trong các quy định pháp luật điều chỉnh về nhà giáo, tuy nhiên những vấn đề trên mang tính khái

---

<sup>140</sup> Hồ Sỹ Anh, Thanh niên.net. Vì sao cần có Luật Nhà giáo? Ngày 5/5/2023

<sup>141</sup> Nguyễn Văn Vân, Luận cứ khoa học sửa đổi Luật Giáo dục, Nxb Đại học quốc gia, 2011 (tld)

quát và cốt lõi để chúng ta nhận thấy chính sách pháp luật về nhà giáo là cần thiết và cần thiết hơn nữa là chính sách về nhà giáo phải đảm bảo thống nhất đồng bộ ở tất cả các quy định pháp luật tại văn bản luật cũng như văn bản dưới luật nhằm tạo ra hành lang vững chắc xác lập trật tự quản lý nhà nước về nhà giáo cũng như thúc đẩy phát triển đội ngũ nhà giáo chất lượng và hiệu quả.

## **II. Thực trạng tính thống nhất và đồng bộ của pháp luật về nhà giáo tại Việt Nam hiện nay đối sánh với dự thảo Luật nhà giáo hiện hành**

### **1. Về chính sách liên quan đến định danh nhà giáo**

Qua rà soát chúng tôi nhận thấy các văn bản luật liên quan có sử dụng thuật ngữ nhà giáo tuy nhiên lại không có bất cứ một quy định pháp luật nào định nghĩa về nhà giáo; như vậy việc định danh nhà giáo gặp rất nhiều khó khăn và điều này tạo ra sự không đồng bộ khi định danh về nhà giáo. Cụ thể: Luật Giáo năm 2019, tại chương V có quy định tập trung về nhà giáo bao gồm vị trí, vai trò, tiêu chuẩn của nhà giáo, nhiệm vụ của nhà giáo, tuy nhiên đã không đưa ra khái niệm nhà giáo. Tại luật này có tới 30 điều nhắc đến thuật ngữ nhà giáo<sup>142</sup>. Tại Luật Giáo dục đại học 2012 sửa đổi năm 2019 có hai điều nhắc đến thuật ngữ nhà giáo là Điều 55 và Điều 58, tuy nhiên không có khái niệm nhà giáo tại Luật này vì vậy việc xác định giảng viên là nhà giáo? Ban lãnh đạo trường ĐH có là nhà giáo ...lại không thể định danh. Tại Luật Giáo dục Nghề Nghiệp năm 2014, thuật ngữ : “ nhà giáo “ được nhắc đến trong 25 điều luật<sup>143</sup>. Luật Cán bộ công chức năm 2008 sửa đổi bổ sung năm 2019 có 87 điều luật, nhiều điều luật tại Luật này điều chỉnh cán bộ công chức là nhà giáo, tuy nhiên luật này không có bất cứ điều luật nào nhắc đến thuật ngữ : “ nhà giáo”. Luật Viên chức có tới 62 điều trong đó quy định về tuyển dụng sử dụng... viên chức, bao gồm cả viên chức là nhà giáo tại các cơ sở giáo dục công lập, tuy nhiên thuật ngữ: “Nhà giáo” lại không được nhắc đến ở bất cứ điều luật nào. Bộ luật Lao động năm 2019: Bộ luật lao động có 220 Điều luật, trong đó quy định về các chính sách với người lao động, trong đó bao gồm những người là nhà giáo kí kết hợp đồng lao động trong các cơ sở giáo dục tư. Tuy nhiên, thuật ngữ “nhà giáo” không được nhắc đến trong Bộ luật này. Như vậy, những quy định của các văn bản luật trên đây đã không hề định danh nhà giáo là ai; mặt khác giữa các văn bản luật lại thể hiện ở việc không thống nhất trong việc định nghĩa về nhà giáo.

---

<sup>142</sup> Xem Luật giáo dục năm 2019

<sup>143</sup> Xem Luật Giáo dục nghề nghiệp 2014

Tại dự thảo Luật Nhà giáo lần thứ 5 đã định danh nhà giáo tại Điều 3 như sau:  
“Nhà giáo là người làm nhiệm vụ giảng dạy, giáo dục trong cơ sở giáo dục. Gồm:

+ Nhà giáo giảng dạy, giáo dục chương trình giáo dục mầm non, giáo dục phổ thông, giáo dục thường xuyên; nhà giáo giảng dạy, giáo dục trình độ sơ cấp, trung cấp gọi là giáo viên.

+ Nhà giáo giảng dạy, giáo dục từ trình độ cao đẳng trở lên; nhà giáo trong các trường của cơ quan nhà nước, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội có nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức; nhà giáo trong các trường của lực lượng vũ trang nhân dân có nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng sĩ quan, hạ sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp, công nhân quốc phòng và bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, cán bộ quản lý nhà nước về nhiệm vụ và kiến thức quốc phòng, an ninh gọi là giảng viên.

Tôi cho rằng Điều 3 xác định giới hạn phạm vi nhà giáo gồm : Giáo viên và giảng viên. Đây là quy định khắc phục được tình trạng hiện nay khi chưa có bất cứ điều luật nào định danh nhà giáo tại các Luật có liên quan. Tuy nhiên khi đọc Điều 5 Dự thảo Luật nhà giáo lần thứ năm thiếu vắng các khái niệm: nhà giáo, giáo viên, giảng viên. Và nhìn vào cách thiết kế tại Điều 3 cũng không khẳng định được vậy nhà giáo có là Viên chức nhà nước hay người lao động. Nghĩa là với cách quy định như Điều 3 chúng ta tiếp tục khẳng định nhà giáo có thể là Viên chức và người lao động theo Luật Viên chức và Bộ luật lao động. Điều này dẫn đến việc quy định những chế độ cho nhà giáo không thể trái với hai văn bản pháp luật nêu trên. Dù nội dung này được các nhà làm luật ràng buộc tại khoản 2 Điều 9 Dự thảo Luật Nhà giáo lần thứ 5; tuy nhiên cách quy định này vô hình chung chúng ta cho phép tính không đồng bộ giữa Luật nhà giáo với các luật có liên quan.

## **2. Về chính sách địa vị pháp lý của nhà giáo**

Các văn bản pháp luật đều quy định về chính sách này, tuy nhiên lại chưa đồng bộ ở việc xác lập địa vị pháp lý cho nhà giáo. Cụ thể Luật Giáo dục quy định nhiệm vụ quyền hạn tại Điều 69,70. Luật giáo dục Đại học năm 2018 lại quy định tại Điều 55. Luật viên chức quy định về quyền và nghĩa vụ đối với viên chức và mặc nhiên nhà giáo là viên chức thì có quyền và nghĩa vụ như viên chức; Luật giáo dục nghề nghiệp năm 2014 cũng dành điều 55 quy định về quyền và nghĩa vụ cho nhà giáo. Riêng Bộ luật lao động chỉ quy định quyền và nghĩa vụ cho người lao động mà không có điều khoản nào quy định quyền và nghĩa vụ của người lao động đặc thù là nhà giáo. Từ đó chúng ta nhận

thấy rõ ràng xác định địa vị cho nhà giáo cần xem xét rất nhiều văn bản luật, tuy vậy mỗi văn bản luật lại liệt kê quyền và nghĩa vụ khác nhau đối nhà giáo. Đây chính là điểm không thống nhất đồng bộ của việc điều chỉnh với nhà giáo. Chắc chắn khi vận dụng những văn bản này để xác định địa vị pháp lý cho nhà giáo sẽ khiến chúng ta khó tường minh để xác định tính đặc thù của nhà giáo vào các quy định này.

Dự thảo luật nhà giáo lần thứ 5 quy định quyền và nghĩa vụ của nhà giáo tại Điều 11 với 21 quyền và 16 nghĩa vụ của nhà giáo. Như vậy với cách quy định này chúng ta hiểu là nếu nhà giáo là Viên chức thì nhà giáo có những quyền và nghĩa vụ theo quy định của Luật Viên chức; nếu nhà giáo là người lao động sẽ có thêm những quyền và nghĩa vụ của người lao động; nếu nhà giáo tại các cơ sở giáo dục đại học lại có những quyền và nghĩa vụ của giảng viên dạy đại học. Điều này khiến cho chính sách về địa vị pháp lý của nhà giáo càng đồ sộ thêm, và hơn hết chưa thấy được địa vị pháp lý đặc thù của nhà giáo. Việc thiết kế Điều 11 như vậy cũng không khẳng định được đây có phải là quyền và nghĩa vụ đặc thù của nhà giáo hay không?

### **3. Về chính sách tuyển dụng, quản lý và sử dụng nhà giáo**

Ngoài tuyển dụng nhà giáo làm nguồn hình thành nhân lực cho giáo dục thì để nguồn nhân lực phục vụ cho sự nghiệp giáo dục công tác quản lý đối với nhà giáo cũng là chính sách được Đảng và nhà nước đặc biệt định hướng. Các hoạt động quản lý liên quan đến quản lý nhà giáo như: Đào tạo, bồi dưỡng, điều động, biệt phái, cho thôi việc, bổ nhiệm là những công tác gắn với việc xây dựng và củng cố nguồn nhân lực tại các cơ sở giáo dục. Tuy nhiên về việc này các văn bản pháp luật liên quan đến nhà giáo cũng có những quy định. Như vậy, khi xác định nhà giáo là ai thì vận dụng theo văn bản pháp luật đó. Tuy nhiên nguồn nhân lực là giáo viên tại các cơ sở giáo dục công lập thì cần quản lý theo Luật Viên chức và luật Giáo dục; Các nhà giáo là giảng viên lại quản lý theo Luật Giáo dục Đại học, luật giáo dục và luật viên chức; Các nhà giáo tại cơ sở giáo dục nghề nghiệp thì quản lý theo Luật Giáo dục; luật giáo dục nghề nghiệp và luật Viên chức. Các nhà giáo làm việc tại các cơ sở giáo dục ngoài công lập lại quản lý theo Luật Giáo dục và bộ luật Lao động. Đây chính là sự không thống nhất mà chúng tôi muốn đề cập đến. Bởi không thể cùng là nhà giáo mà cách thức quản lý liên quan đến đào tạo, bồi dưỡng, điều động, biệt phái lại có sự điều chỉnh khác nhau giữa các văn bản pháp luật khác nhau. Dĩ nhiên hoạt động quản lý này không tương thích như vậy cũng dẫn đến chế độ đãi ngộ, chế độ lương của các nhóm nhà giáo vì thế khác nhau. Đặc biệt việc quy định

tuyển dụng nhà giáo theo luật Viên chức dẫn đến nghịch lý có địa phương có nơi thừa giáo viên, nhưng có nơi lại không tuyển được giáo viên.<sup>144</sup>

Dự thảo lần thứ 5 Luật nhà giáo đã có các quy định liên quan đến chính sách tuyển dụng nhà giáo tại các Điều 20 đến Điều 24; chính sách quản lý sử dụng nhà giáo được quy định từ Điều 25 đến Điều 35. Tuy nhiên điều mà chúng ta cần cân nhắc là dù quy định này khắc phục được việc không có thủ tục tuyển dụng quản lý sử dụng riêng cho nhà giáo nhưng sẽ dẫn đến hiệu quả trong cùng một cơ sở giáo dục..thì việc tuyển dụng sử dụng các nhân sự sẽ khác nhau. Và những quy định khác này có thực sự thu hút nghề nhà giáo ; đảm bảo tuyển dụng được nhà giáo tốt; quản lý sử dụng nhà giáo hiệu quả hay không lại là vấn đề vô cùng nan giải. Nếu không cẩn thận thì sự khác biệt đặc thù về tuyển dụng quản lý sử dụng nhà giáo lại không có nhiều sự khác biệt so với tuyển dụng viên chức. Ví dụ như: quy trình tuyển dụng; ký hợp đồng giảng dạy so với hợp đồng làm việc của viên chức khác...sự không khác biệt sẽ dẫn đến việc xây dựng Luật nhà giáo chỉ đơn giản là san sang luật khác mà thôi.

Về chính sách này chúng tôi muốn bàn đến quy định pháp luật về bổ nhiệm PGS và Giáo sư với nhà giáo tại Điều 17 dự thảo Luật nhà giáo. Cách quy định về PGS và GS tại Luật nhà giáo chỉ đề cập đến nhà giáo là giảng viên hay có thể không phải là giảng viên nhưng được cơ sở giáo dục đại học bổ nhiệm; điều này rất khó cho những nhà giáo không phải là giảng viên khi đủ điều kiện xét GS PGS lại phải được cơ sở giáo dục Đại học bổ nhiệm. Tôi cho rằng chúng ta cần xác định PGS GS phải là giảng viên thì việc quy định do cơ sở giáo dục đại học bổ nhiệm mới đảm bảo quyền được bổ nhiệm PGS và GS. Cách quy định như hiện nay thì những nhà giáo không phải là giảng viên sẽ rất khó có cơ hội bổ nhiệm PGS và GS.

#### **4. Về chính sách khen thưởng và kỷ luật**

Luật Giáo dục không quy định về khen thưởng và kỷ luật đối với nhà giáo; tuy nhiên lại quy định về phong tặng danh hiệu đối với nhà giáo. Tương tự Luật Giáo dục đại học năm 2018 cũng không quy định về kỷ luật khen thưởng đối với giảng viên, tuy nhiên có quy định về phong tặng danh hiệu đối với giảng viên. Luật Giáo dục nghề nghiệp năm 2014 không quy định về khen thưởng kỷ luật đối với nhà giáo tuy nhiên có quy định về xử lý vi phạm với tư cách một nội dung của quản lý nhà nước về giáo dục nghề nghiệp.

---

<sup>144</sup> Nguyễn Thị Thom, *Pháp luật tuyển dụng Viên chức ở Việt Nam hiện nay- thực trạng và giải pháp*: Luận văn thạc sĩ luật học. 2016

Như vậy so với Luật Viên chức các văn bản luật như Luật Giáo dục, luật Giáo dục Đại học, luật giáo dục nghề nghiệp bỏ ngỏ các quy định về giới hạn quyền, trách nhiệm, nghĩa vụ những việc nhà giáo không được làm cũng như quy định về xử lý vi phạm nếu có. Luật Viên chức dành một chương quy định về khen thưởng đối với viên chức; 1 chương quy định về kỷ luật đối với viên chức. Tương tự như vậy Bộ luật Lao động quy định về xử lý kỷ luật (trách nhiệm của người lao động trước người sử dụng lao động khi người lao động vi phạm nội quy, quy chế do người lao động ban hành. Bộ luật Lao động quy định chặt chẽ về nội quy, đăng ký nội quy lao động, thủ tục xem xét trách nhiệm kỷ luật đối với người lao động.

Đối chiếu với dự thảo lần thứ 5 Luật nhà giáo, vấn đề kỷ luật nhà giáo được quy định tại Điều 63 Dự thảo. Tôi cho rằng quy định này chưa bao quát hết các nhà giáo. Nhìn vào hình thức xử lý kỷ luật thì hình thức nặng nhất là Buộc Thôi việc. Quy định này mâu thuẫn và không bao quát hết các nhà giáo quy định tại Điều 3: “Nhà giáo giảng dạy, giáo dục từ trình độ cao đẳng trở lên; nhà giáo trong các trường của cơ quan nhà nước, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội có nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức; nhà giáo trong các trường của lực lượng vũ trang nhân dân có nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng sĩ quan, hạ sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp, công nhân quốc phòng và bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo, cán bộ quản lý nhà nước về nhiệm vụ và kiến thức quốc phòng, an ninh gọi là giảng viên.” Bồi buộc thôi việc chỉ đặt ra đối với nhà giáo là người giảng dạy tại cơ sở giáo dục công lập và được xác định là viên chức.

Điều này cho chúng ta thấy rõ sự không thống nhất trong chính sách này khi điều chỉnh giữa các giáo viên với giảng viên, với giáo viên dạy nghề và giáo viên giảng viên tại cơ sở giáo dục ngoài công lập. Đương nhiên nếu xét về định danh nhà giáo thì quy định tại các văn bản pháp luật như trên là bất hợp lý; không thống nhất và cũng không thực sự đồng bộ theo yêu cầu của nhà nước pháp quyền.

Sự không thống nhất và đồng bộ trong việc điều chỉnh về nhà giáo đã cản trở việc phát triển đội ngũ nhà giáo. Có 6 vấn đề tồn tại liên quan đến phát triển đội ngũ nhà giáo mà nguyên nhân là từ sự không đồng bộ trong việc điều chỉnh đối với nhà giáo bởi các văn bản pháp luật khác nhau. Thứ nhất là cơ cấu đội ngũ giáo viên mầm non, phổ thông thiếu cân đối; đó là tình trạng thừa thiếu cục bộ. Thứ hai là: Việc thực hiện, tuyển dụng, bố trí, điều động giáo viên tại địa phương, cơ sở giáo dục còn nhiều vướng mắc, bất cập; việc bỏ biên chế suốt đời đối với giáo viên và việc tuyển dụng theo cơ chế viên chức



thông thường đã đang bộc lộ nhiều hạn chế. Thứ ba là; Việc tinh giảm biên chế theo yêu cầu chung gặp nhiều khó khăn đối với ngành giáo dục vì đặc điểm nghề nghiệp của giáo dục có nhwungx đặc thù. Thứ tư là : chính sách tiền lương mặc dù được quan tâm nhưng còn nhiều bất cập, chưa phù hợp vị trí, vai trò của nhà giáo; chưa tạo động lực để nhà giáo gắn bó với nghề. Đến lúc chúng ta cần coi nhà giáo là : “ Nhân lực của nhân lực”thì cần phải có những tôn vinh, đãi ngộ thích đáng. Thứ năm là: thiếu cơ chế thu hút người giỏi tuyển vào sư phạm và tham gia tuyển dụng nhà giáo. Thứ sáu là: Chưa có đầy đủ chế tài để quản lý nhà giáo ngoài công lập. Các quy định pháp luật hiện hành chủ yếu để quản lý đối với nhà giáo là viên chức.<sup>145</sup>

Từ những bất cập nêu trên cho thấy, dù chúng ta có tới 5 văn bản luật và gần 200 văn bản quy phạm pháp luật dưới luật tác động đến đội ngũ này, song những chồng chéo vẫn hiện hữu, những bất cập vẫn tồn tại cản trở quá trình xây dựng, củng cố và phát triển đội ngũ nhà giáo của Việt Nam. Các chính sách, pháp luật đối với giáo viên, cán bộ quản lý giáo dục còn thiếu đồng bộ, thống nhất gây khó khăn cho việc thực hiện pháp luật về nhà giáo. Chẳng hạn như pháp luật về tuyển dụng nhà giáo; việc phân cấp trong tuyển dụng giữa sở và Ủy ban nhân dân vừa là ưu điểm cũng là tồn tại đó là chi phí cho tuyển dụng khá tốn kém; không tuyển được người giỏi; ảnh hưởng đến chất lượng tuyển dụng. Tuân thủ Luật Viên chức nên khi tuyển dụng nhà giáo lại chú ý đến kiến thức quản lý nhà nước nhiều hơn là kiến thức nghiệp vụ, điều này dẫn đến khó tuyển được người giỏi vào ngành<sup>146</sup>. Việc các văn bản pháp luật không định danh nhà giáo dẫn đến quy định khá chung chung đối với nhà giáo, vì vậy quy định trực tiếp đối với nhà giáo chủ yếu là văn bản dưới luật. Mặt khác các văn bản này lại do nhiều cơ quan ban hành khác nhau nên tính thống nhất và đồng bộ khó được đáp ứng. Luật nhà giáo được ban hành sẽ khắc phục được việc áp dụng chính sách chung như viên chức đối với nhà giáo. Ví dụ như tại khoản 1 Điều 16 Nghị định số 11/2017/NĐ-CP, người giảng dạy thực hành của cơ sở thực hành được công nhận là giảng viên hoặc giáo viên cơ hữu của cơ sở giáo dục khi được kiêm nhiệm giữ chức vụ lãnh đạo, trưởng, phó khoa, bộ môn của cơ sở giáo dục đó. Tuy nhiên Luật Giáo dục nghề nghiệp hiện hành cũng như các văn bản hướng dẫn

---

<sup>145</sup> <https://vtv.vn/giao-duc/doi-dien-6-han-che-vuong-mac-bo-gddt-de-nghi-xay-dung-luat-nha-giao->: Nâng cao vị thế nhà giáo

<sup>146</sup> Nguyễn Thu Hà, Thực hiện pháp luật tuyển dụng viên chức trong bối cảnh đại học tự chủ tại trường giao thông vận tải. luận văn thạc sĩ. 2021.

không quy định về vấn đề này. Ngoài ra tiêu chuẩn của giáo viên dạy thực hành và tiêu chuẩn của cán bộ đag làm tại cơ sở thực hành là khác nhau, do vậy cơ sở đòa tạo gặp rất nhiều khó khăn trong việc chứng minh chuẩn nhà giáo giáo dục nghề nghiệp của đội ngũ giảng dạy thực hành<sup>147</sup>.

Tính thống nhất, đồng bộ của pháp luật về nhà giáo cần phải được bảo đảm bằng pháp điển hóa thành Luật nhà giáo, có như vậy mới đủ cơ sở để quản lý đội ngũ giáo viên giảng viên đông đảo tại các cơ sở giáo dục công lập cũng như ngoài công lập. Tính đến cuối năm học 2021-2022 Toàn quốc có khoảng 1,6 triệu nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục đag làm việc ở cả hai khối công lập và ngoài công lập, từ mầm non, phổ thông tới địa học và hệ thống dạy nghề. Bên cạnh đó chúng ta có 900 nghìn nhà giáo đã nghỉ hưu vẫn có nhiều đóng góp khác nhau cho sự nghiệp giáo dục. Có gần 11550 giáo sinh đang học tập tại các trường đại học, cao đẳng, là nguồn dự bị cho đội ngũ nhà giáo trong tương lai<sup>148</sup>. 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 nghề lĩnh vực, có vai trò quan trọng trong việc phát triển đất nước. Đội ngũ nhà giáo hoạt động rộng khắp trong các ngành, các lĩnh vực thuộc thẩm quyền quản lý của đơn vị cơ quan khác nhau.

Từ việc đánh giá tính thống nhất, đồng bộ của chính sách, pháp luật hiện hành đối với nhà giáo cho thấy cần tiếp tục đánh giá dự thảo Luật nhà giáo. Bởi hoạt động nghề nghiệp của nhà giáo có những đặc điểm đặc thù cần được điều chỉnh bằng Luật riêng biệt thống nhất chung đối với mọi nhà giáo nhưng không chồng chéo và mâu thuẫn với các luật khác. Dự thảo Luật Nhà giáo cần phải bảo đảm rằng:

*Thứ nhất*, giáo dục, lao động sư phạm của nhà giáo là lao động đặc biệt, từ đối tượng, công cụ, quy 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,

---

<sup>147</sup><https://baolamdong.vn/phapluat/201909/nh%E1%BB%AFng-kho-kh%C4%83n-v%C6%B0%E1%BB%9Bng-m%E1%BA%AFc-trong-quy-%C4%91nh-phap-lu%E1%BA%ADt-v%E1%BB%81-giao-duc-ngh%E1%BB%81-nghi%E1%BB%87p-2963111/>

<sup>148</sup> <https://decuongtuyentruyen.com/tu-lieu/nhung-han-che-trong-phat-trien-doi-ngu-nha-giao-o-viet-nam/>

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 2 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.

Từ đó chúng tôi có vài khuyến nghị đối với dự thảo Luật nhà giáo lần thứ 5 về những chính sách đã phân tích ở trên:

- Cần bổ sung vào Điều 5: giải thích thuật ngữ các định nghĩa: nhà giáo, giảng viên, giáo viên để đảm bảo rằng Luật Nhà giáo có một khái niệm chuẩn về nhà giáo;
- Nên bỏ khoản 2 Điều 9 của dự thảo để bảo đảm pháp luật về nhà giáo cần được xem xét thống nhất và đồng bộ; tránh sự chồng chéo mâu thuẫn trùng lặp giữa các quy định;
- Cần bổ sung vào điều 11 rằng nhà giáo có những quyền và nghĩa vụ của viên chức, người lao động, lực lượng vũ trang ngoài ra có các quyền và nghĩa vụ đặc thù sau. Phải khẳng định những quyền và nghĩa vụ tại Điều 11 là quyền và nghĩa vụ đặc thù của Luật Nhà giáo;
- Đánh giá lại Điều 17 của dự thảo để cân nhắc về việc có nên quy định chức danh PGS và GS chỉ nên là giảng viên tại các cơ sở giáo dục Đại học;

- Bổ sung thêm các hình thức kỷ luật tại Điều 63 dự thảo nhằm đảm bảo phù hợp với mỗi vị trí nhà giáo. Các hình thức kỷ luật nhà giáo tại Điều 63 dự thảo chưa bao trùm hết các chức danh nhà giáo.

### **Kết luận**

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 THCS. 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, 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. Theo đó, 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 trước mắt và lâu dài. Qua đó, 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. 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).

## **DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO**

1. Hồ Sỹ Anh, Thanh niên.net, Vì sao cần có Luật Nhà giáo? Ngày 5/5/2023.
2. Đại học Luật Hà Nội, Giáo trình Luật hành chính Việt Nam, Nxb tư pháp, Tái bản, 2019, tr260.
3. Nguyễn Thu Hà(2021), Thực hiện pháp luật về tuyển dụng Viên chức trong bối cảnh tự chủ đại học của trường Đại học Giao thông vận tải.. luận văn thạc sĩ luật học , Trường đại học luật Hà Nội tr 15.
4. Nguyễn Thị Thơm (2016), Pháp luật về tuyển dụng viên chức ở Việt Nam hiện nay, thực trạng và giải pháp.Luận văn thạc sĩ luật học. Trường Đại học luật Hà Nội, tr38.
5. Nguyễn Văn Lân, Luận cứ Khoa học sửa đổi Luật Giáo dục, NXB Đại học quốc gia, 2011.

# GÓP Ý DỰ THẢO LUẬT NHÀ GIÁO QUY ĐỊNH CHẾ ĐỘ, CHÍNH SÁCH CHO NHÀ GIÁO

**TS. Đoàn Thị Tố Uyên**

*Trưởng khoa, Khoa Pháp luật Hành chính – Nhà nước,*

*Trường Đại học Luật Hà Nội*

**Tóm tắt:** Trong quá trình lãnh đạo cách mạng, xây dựng và phát triển đất nước, Đảng ta luôn xác định quan điểm giáo dục là sự nghiệp của toàn Đảng, toàn dân và “Thực sự coi phát triển giáo dục - đào tạo là quốc sách hàng đầu” nhằm phát huy nguồn lực con người, đáp ứng yêu cầu xây dựng, bảo vệ Tổ quốc và hội nhập quốc tế. Đặc biệt, Đảng ta luôn khẳng định tầm quan trọng, vai trò quyết định của đội ngũ nhà giáo đối với nâng cao chất lượng giáo dục - 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.

**Từ khóa:** Chế độ, chính sách, đãi ngộ nhà giáo, tôn vinh nhà giáo, dự thảo luật

## **1. Nội dung chính sách đào tạo, bồi dưỡng, đãi ngộ và tôn vinh nhà giáo cần được quy phạm hoá trong dự thảo Luật**

Trong các chính sách Chính phủ trình Quốc hội đã được phê duyệt, Đào tạo, bồi dưỡng, đãi ngộ và tôn vinh nhà giáo là Chính sách thứ 4. Mục tiêu của chính sách được xác định:

- Tạo cơ sở pháp lý cho việc thực hiện đào tạo, bồi dưỡng, qua đó chuẩn hóa, nâng cao chất lượng nhà giáo, giúp nhà giáo phát triển chuyên môn 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.

- Quy định phù hợp chế độ đãi ngộ đối với nhà giáo, thiết lập cơ chế phân loại bảo đảm chế độ đãi ngộ công bằng 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.

Nội dung của chính sách tập trung vào:

- Xác định các vấn đề cơ bản về đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo.
- Xác định các vấn đề cơ bản về chính sách tiền lương, phụ cấp đối với nhà giáo, quy định rõ về quy định giữa nhà giáo trong công lập và nhà giáo ngoài công lập.
- 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 các chính sách tôn vinh nhà giáo.

Từ những vấn đề cơ bản của chính sách trên, dự thảo Luật quy phạm hoá cụ thể các nội dung sau:

*\* Đào tạo nhà giáo*

- Nhà nước có chính sách đào tạo để nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho nhà giáo, đáp ứng yêu cầu của ngành Giáo dục và nhiệm vụ cụ thể của từng cấp học.

- Các hoạt động đào tạo nhà giáo gồm: đào tạo nâng chuẩn, đào tạo chuyển đổi chuyên môn, đào tạo đáp ứng chuyển đổi vị trí việc làm...

- Trách nhiệm thực hiện đào tạo: Cơ sở giáo dục có trách nhiệm tạo điều kiện để nhà giáo được đào tạo theo quy định của pháp luật.

- Quyền và trách nhiệm của nhà giáo trong việc tham gia đào tạo (nhà giáo trong các cơ sở giáo dục được cử đi đào tạo được hưởng lương và phụ cấp theo quy định của Chính phủ; trách nhiệm bồi hoàn...).

*\* Bồi dưỡng nhà giáo*

- Nhà nước có chính sách bồi dưỡng để nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho nhà giáo, đáp ứng yêu cầu của ngành Giáo dục và nhiệm vụ cụ thể của từng cấp học.

- Các hoạt động bồi dưỡng nhà giáo gồm: Bồi dưỡng tập sự, bồi dưỡng thường xuyên, bồi dưỡng đáp ứng yêu cầu tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp, bồi dưỡng trước khi bổ nhiệm chức vụ lãnh đạo, quản lý.

- Cơ sở giáo dục có trách nhiệm tạo điều kiện để nhà giáo được đào tạo, bồi dưỡng đạt chuẩn theo quy định của pháp luật.

- Quyền và trách nhiệm của nhà giáo trong việc tham gia bồi dưỡng (tham gia bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ hằng năm; nhà giáo trong các cơ sở giáo dục được cử đi bồi dưỡng được hưởng lương và phụ cấp theo quy định của Chính phủ; trách nhiệm bồi hoàn...).

*\* Chính sách đãi ngộ đối với nhà giáo*

- Chế độ tiền lương:

- + Đối với nhà giáo trong cơ sở giáo dục công lập: tiền lương phải được xếp hệ số cao nhất trong thang bảng lương chuyên môn, nghiệp vụ áp dụng chung đối với công chức, viên chức.

- + Đối với nhà giáo ở các cơ sở giáo dục ngoài công lập: (i) tiền lương chi trả theo

thỏa thuận giữa cơ sở giáo dục và nhà giáo, nhưng phải bảo đảm tối thiểu bằng với mức lương của nhà giáo có cùng trình độ chuyên môn, thâm niên đang giảng dạy tại cơ sở giáo dục công lập; (ii) tiền lương đóng bảo hiểm xã hội phải đảm bảo không thấp hơn tiền lương của nhà giáo có cùng trình độ, thâm niên đang giảng dạy tại cơ sở giáo dục công lập.

- Chế độ phụ cấp: 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.

#### *\* Tôn vinh nhà giáo*

Nhà giáo có vai trò quyết định trong việc bảo đảm chất lượng giáo dục, có vị thế quan trọng trong xã hội, được xã hội tôn vinh.

Ngày 20 - 11 là ngày Nhà giáo Việt Nam. Đây là ngày truyền thống của ngành Giáo dục và tôn vinh nhà giáo.

Thực hiện bình đẳng giữa nhà giáo trường công lập và nhà giáo trường ngoài công lập về tôn vinh và khen thưởng.

Nhà nước có chính sách tôn vinh đối với nhà giáo công tác trong các lĩnh vực đặc thù.

Các danh hiệu thi đua được quy định phù hợp với điều kiện cụ thể và đặc thù nghề nghiệp của nhà giáo.

## **2. Ý kiến đóng góp cho dự thảo Luật Nhà giáo về đào tạo, bồi dưỡng, đãi ngộ và tôn vinh nhà giáo**

### **a) Về ưu điểm**

Dự thảo Luật đã cụ thể hoá về cơ bản nội dung tinh thần của các chế độ, chính sách về đào tạo, bồi dưỡng, đãi ngộ và tôn vinh nhà giáo.

- Đối với nội dung đào tạo, dự thảo Luật đã dành 01 điều quy định về đào tạo người có nguyện vọng trở thành nhà giáo, đây là nội dung có ý nghĩa tạo nguồn đội ngũ có chất lượng cho ngành giáo dục.

- Về nội dung bồi dưỡng nhà giáo, dự thảo Luật đã quy phạm hoá đầy đủ những nội dung chính sách đã được phê duyệt về mục đích, các hoạt động bồi dưỡng, quyền



và nghĩa vụ của nhà giáo trong bồi dưỡng, trách nhiệm của các cơ quan, tổ chức trong bồi dưỡng nhà giáo.

- Về chính sách đãi ngộ đối với nhà giáo: Đây là nội dung thể hiện sự ưu việt của chính sách thông qua chế độ tiền lương và phụ cấp nghề nghiệp nhà giáo. Dự thảo Luật đã thể hiện được khá đầy đủ, chi tiết về nội dung này tại Chương V từ Điều 25 đến Điều 29 (tiền lương, phụ cấp; chính sách hỗ trợ nhà giáo; chính sách thu hút nhà giáo; chế độ nghỉ hưu; chế độ kéo dài thời gian làm việc), trong đó luôn có sự nhấn mạnh chế độ, chính sách ưu đãi hơn cho nhà giáo công tác ở nơi đặc biệt khó khăn vùng đồng bào dân tộc thiểu số, miền núi, vùng bãi ngang, ven biển và hải đảo. Nội dung này hoàn toàn phù hợp với chính sách dân tộc của Đảng và Nhà nước.

### **b) Những nội dung cần hoàn thiện**

- **Về đào tạo nhà giáo:** Dự thảo thiết kế 01 điều 30 chỉ quy định về Đào tạo người có nguyện vọng trở thành nhà giáo, tức là tạo nguồn đội ngũ nhà giáo, còn khi trở thành nhà giáo vẫn tiếp tục được đào tạo để nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ thì dự thảo chưa có quy định. Vì vậy, dự thảo chưa quy phạm đầy đủ nội dung chính sách về đào tạo nhà giáo. Trong Tờ trình, nội dung chính sách đào tạo nhà giáo là:

+ Nhà nước có chính sách đào tạo để nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho nhà giáo, đáp ứng yêu cầu của ngành Giáo dục và nhiệm vụ cụ thể của từng cấp học.

+ Các hoạt động đào tạo nhà giáo gồm: đào tạo nâng chuẩn, đào tạo chuyển đổi chuyên môn, đào tạo đáp ứng chuyển đổi vị trí việc làm... Trách nhiệm thực hiện đào tạo: Cơ sở giáo dục có trách nhiệm tạo điều kiện để nhà giáo được đào tạo theo quy định của pháp luật.

+ Quyền của nhà giáo trong việc tham gia đào tạo (nhà giáo trong các cơ sở giáo dục được cử đi đào tạo được hưởng lương và phụ cấp theo quy định của Chính phủ; trách nhiệm bồi hoàn...).

Những nội dung này còn thiếu trong dự thảo Luật Nhà giáo. Nếu dự thảo giao cho Chính phủ quy định chi tiết và Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì, phối hợp với Bộ Tài chính, Bộ Nội vụ xây dựng đề án, kế hoạch tổng thể về đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo như Điều 33, thì vẫn cần có những nội dung mang tính nguyên tắc trong Luật để đảm bảo việc uỷ quyền lập pháp từ Luật cho Chính phủ quy định chi tiết có cơ sở.

- **Về bồi dưỡng nhà giáo:** Ngoài điểm ưu về nội dung chính sách đã được quy định

đầy đủ, dự thảo cần hoàn thiện hơn một số yếu tố về kỹ thuật trình bày quy định như:

+ Khoản 1 Điều 31 thay từ “việc” trong cụm từ “Bồi dưỡng nhà giáo là **việc** ...” bằng từ “hoạt động” phù hợp với văn phong pháp luật hơn.

+ Điểm a Khoản 2 Điều 31 theo tôi trong Luật không nên liệt kê cụ thể nội dung bồi dưỡng mà chỉ cần dừng lại viện dẫn đến quy định pháp luật về viên chức là đủ.

+ Các khoản 1,2,3,4 cần thống nhất trong logic, nếu khoản 2 là các nội dung bồi dưỡng, khoản 3,4 nên gộp là hình thức bồi dưỡng cho tương xứng.

+ Điều 32, diễn đạt các khoản còn lỗi lặp từ nhiều, ví dụ khoản 2 Điều 32:

“2. Quyền của nhà giáo khi tham gia bồi dưỡng

a) Được tạo điều kiện về thời gian để tham gia bồi dưỡng. Thời gian tham gia **bồi dưỡng** theo chương trình **bồi dưỡng** bắt buộc và tự chọn được tính vào thời gian công tác liên tục;

b) Được chi trả kinh phí **bồi dưỡng** khi nhà giáo được cử tham gia **bồi dưỡng** theo chương trình **bồi dưỡng** bắt buộc và tự chọn.”

- **Về đãi ngộ, tôn vinh nhà giáo:**

Mặc dù các quy định trong dự thảo Luật về đãi ngộ, tôn vinh nhà giáo đều hướng đến mục tiêu nâng cao chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục trong bối cảnh hiện nay; 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; 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, tuy nhiên theo cá nhân tôi, cơ quan chủ trì soạn thảo cần cân nhắc về tính khả thi nhất là điều kiện bảo đảm cho các quy định về phụ cấp, chế độ hỗ trợ cho nhà giáo.

Ví dụ, quy định tại điểm d khoản 1 Điều 26, chính sách hỗ trợ nhà giáo “*Miễn học phí cho con đẻ và con nuôi hợp pháp của nhà giáo đang trong thời gian công tác*” ý tưởng của cơ quan chủ trì đây là một trong các biện pháp để tôn vinh nhà giáo nhưng sẽ nhận được nhiều ý kiến trái chiều của xã hội. Vì vậy, tôi cho rằng cần quy định miễn học phí cho *con đẻ và con nuôi hợp pháp của nhà giáo đang trong thời gian công tác ở nơi đặc biệt khó khăn vùng đồng bào dân tộc thiểu số, miền núi, vùng bãi ngang, ven biển và hải đảo; nhà giáo trường chuyên biệt, trường chuyên biệt khác; nhà giáo thực hiện giáo dục hòa nhập; nhà giáo là người dân tộc thiểu số và nhà giáo ở một số ngành*

*nghe đặc thù” để đảm bảo tính thống nhất với các chính sách khác trong Luật. Còn nếu áp dụng chung cho mọi nhà giáo khi thực thi sẽ có những trường hợp:*

- + Nhà giáo ở vùng đô thị có điều kiện kinh tế, xã hội tốt hơn vùng miền núi;
- + Nhà giáo giảng dạy tại các cơ sở giáo dục đại học công lập, nhất là đã tự chủ;
- + Nhà giáo giảng dạy tại các cơ sở giáo dục tư nhân

Đối với những trường hợp này, nếu con của nhà giáo đều được miễn học phí thì dễ dẫn đến nhiều ý kiến trái chiều từ dư luận.

Những hình thức tôn vinh nhà giáo khác chưa được quy định trong dự thảo Luật như phong tặng danh hiệu Nhà giáo ưu tú, Nhà giáo nhân dân.

Trên đây là một số ý kiến trao đổi về nội dung dự thảo Luật Nhà giáo liên quan đến chế độ, chính sách cho nhà giáo như đào tạo, bồi dưỡng, đãi ngộ và tôn vinh nhà giáo để cơ quan chủ trì soạn thảo cân nhắc chỉnh sửa, hoàn thiện./

## **DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO**

1. Tờ trình số 406/TTr-CP ngày ngày 06 tháng 9 năm 2024 của Chính phủ về dự án Luật Nhà giáo
2. Dự án Luật Nhà giáo ngày 01/10/2024

# GÓP Ý NỘI DUNG DỰ THẢO LUẬT NHÀ GIÁO QUY ĐỊNH VỀ QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ NHÀ GIÁO

ThS.NCS. Nguyễn Thu Trang

ThS. Nguyễn Thùy Linh

*Khoa Pháp luật Hành chính – Nhà nước, Trường Đại học Luật Hà Nội*

**Tóm tắt:** Trong bối cảnh đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục, việc xây dựng và hoàn thiện hệ thống pháp luật về nhà giáo đóng vai trò then chốt, tạo hành lang pháp lý vững chắc cho sự phát triển của đội ngũ nhà giáo - lực lượng quyết định chất lượng giáo dục. Dự thảo Luật Nhà giáo đang được xây dựng nhằm thể chế hóa các chủ trương, đường lối của Đảng về phát triển giáo dục, trong đó Chương VIII quy định về quản lý nhà nước đối với nhà giáo có ý nghĩa đặc biệt quan trọng. Bài viết này tập trung phân tích, đánh giá và đề xuất hoàn thiện các quy định trong Chương VIII của Dự thảo, với mục tiêu góp phần xây dựng một khung pháp lý toàn diện, hiệu quả cho công tác quản lý nhà nước về nhà giáo, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục trong giai đoạn hiện nay.

**Từ khóa:** Luật Nhà giáo, quản lý nhà nước, nhà giáo, phân cấp quản lý, tự chủ giáo dục, chính sách giáo dục.

## Mở đầu

Giáo dục đóng vai trò then chốt trong sự phát triển của mỗi quốc gia. Trong hệ thống giáo dục, nhà giáo là nhân tố quyết định chất lượng giáo dục. Nhận thức được tầm quan trọng này, Đảng và Nhà nước ta đã không ngừng đổi mới chính sách, pháp luật về giáo dục nói chung và về nhà giáo nói riêng. Nghị quyết số 29-NQ/TW năm 2013 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo đã khẳng định: "*Chuẩn hóa, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục các cấp*" là một trong những giải pháp then chốt<sup>149</sup>.

Trong bối cảnh đó, việc xây dựng Luật Nhà giáo là một bước tiến quan trọng, nhằm tạo hành lang pháp lý vững chắc cho sự phát triển của đội ngũ nhà giáo - lực lượng nòng cốt trong sự nghiệp giáo dục. Trong đó, Chương VIII của Dự thảo Luật Nhà giáo, quy định về quản lý nhà nước đối với nhà giáo, có ý nghĩa đặc biệt quan trọng. Các điều khoản này sẽ định hình cách thức tổ chức, vận hành và giám sát hoạt động của đội ngũ nhà giáo trong hệ thống giáo dục quốc dân.

<sup>149</sup> Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam. (2013). Nghị quyết số 29-NQ/TW về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo. <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Giao-duc/Nghi-quyet-29-NQ-TW-nam-2013-doi-moi-can-ban-toan-dien-giao-duc-dao-tao-hoi-nhap-quoc-te-212441.aspx>

Tuy nhiên, qua nghiên cứu, có thể nhận thấy rằng các quy định hiện tại trong Dự thảo vẫn còn một số điểm chưa hoàn thiện, cần được xem xét và điều chỉnh để đảm bảo tính khả thi và hiệu quả khi thực thi. Bài viết này sẽ tập trung phân tích sâu các nội dung của Điều 40 và Điều 41, đồng thời đối chiếu với kinh nghiệm quốc tế để từ đó đưa ra các kiến nghị cụ thể nhằm hoàn thiện Dự thảo Luật.

## **I. Quan điểm chỉ đạo đối với Quản lý nhà nước về Nhà giáo**

Trong quá trình xây dựng và hoàn thiện hệ thống pháp luật, việc nghiên cứu kỹ lưỡng các quan điểm chỉ đạo là bước đi cần thiết và có ý nghĩa quyết định, đặc biệt đối với một đạo luật quan trọng như Luật Nhà giáo. Các quan điểm chỉ đạo, được thể hiện trong các văn kiện của Đảng và tại Khoản 5, 6 của Điều 5 của Dự thảo, không chỉ là kim chỉ nam định hướng mà còn là cơ sở pháp lý và lý luận quan trọng cho việc xây dựng các quy định cụ thể của Luật.

Thứ nhất, việc nghiên cứu các quan điểm chỉ đạo giúp đảm bảo tính thống nhất và nhất quán trong hệ thống pháp luật. Theo nguyên tắc xây dựng pháp luật, mọi văn bản quy phạm pháp luật phải tuân thủ Hiến pháp và phù hợp với các văn bản có giá trị pháp lý cao hơn. Do đó, việc nắm vững các quan điểm chỉ đạo sẽ giúp đảm bảo các quy định trong Dự thảo Luật Nhà giáo không đi chệch khỏi đường lối, chủ trương của Đảng và Nhà nước.

Thứ hai, các quan điểm chỉ đạo cung cấp cơ sở lý luận và thực tiễn cho việc xây dựng các quy định cụ thể. Chúng phản ánh những vấn đề cốt lõi, những yêu cầu cấp thiết của thực tiễn quản lý nhà giáo, từ đó định hướng cho việc xây dựng các quy định pháp luật phù hợp và khả thi.

Thứ ba, việc nghiên cứu kỹ các quan điểm chỉ đạo giúp người góp ý có cái nhìn tổng thể và sâu sắc về mục tiêu, yêu cầu và định hướng của công tác quản lý nhà nước đối với nhà giáo. Từ đó, có thể đánh giá một cách khách quan và toàn diện về tính phù hợp, tính khả thi và hiệu quả của các quy định trong Dự thảo.

Cuối cùng, việc nắm vững các quan điểm chỉ đạo sẽ giúp các ý kiến góp ý trở nên xác đáng và có tính xây dựng cao hơn, góp phần cụ thể hóa và hiện thực hóa những chủ trương, đường lối của Đảng và Nhà nước một cách hiệu quả nhất.

### **1. Chủ trương của Đảng và Nhà nước về quản lý nhà nước đối với nhà giáo**

Cùng với sự phát triển của xã hội, giáo dục - đào tạo luôn được đặt ở vị trí quan trọng và là ưu tiên hàng đầu của các quốc gia trên thế giới. Ở Việt Nam, chăm lo phát

triển giáo dục - đào tạo luôn là mối quan tâm hàng đầu của Đảng, Nhà nước và cả cộng đồng, xã hội. Đặc biệt, Đảng Cộng sản Việt Nam 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 đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế. Nhận thức được rằng nhà giáo ngày càng có vai trò quyết định trong việc nâng cao chất lượng giáo dục thì quản lý nhà nước về nhà giáo cũng trở thành nhiệm vụ phức tạp và quan trọng nhất trong quản lý nhà nước về giáo dục.

Có thể thấy rằng, các chủ trương, chính sách Đảng đưa ra trong các văn kiện quan trọng ở giai đoạn vừa qua đều thể hiện rõ ràng, sâu sắc và nhất quán trong việc quản lý đối với nhà giáo như:

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”*<sup>150</sup>.

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 đổi mới mạnh mẽ quản lý nhà nước về giáo dục, trong đó *“Thực hiện mạnh mẽ phân cấp quản lý giáo dục; phát huy tính chủ động, tự chịu trách nhiệm của các cơ sở giáo dục, nhất là các trường đại học, trách nhiệm của uỷ ban nhân dân tỉnh, thành phố và các quận, huyện trong việc thực hiện quản lý nhà nước về giáo dục”*<sup>151</sup>.

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: *“Đổi mới căn bản công tác quản lý giáo dục, đào tạo, bảo đảm dân chủ, thống nhất; tăng quyền tự chủ và trách nhiệm xã hội của các cơ sở giáo dục, đào tạo; coi trọng*

---

<sup>150</sup> Trích: <https://tulieuvankien.dangcongsan.vn/van-kien-tu-lieu-ve-dang/hoi-nghi-bch-trung-uong/khoa-viii/nghi-quyet-hoi-nghi-lan-thu-hai-ban-chap-hanh-trung-uong-dang-khoa-viii-ve-dinh-huong-chien-luoc-phat-trien-giao-duc-666>

<sup>151</sup> Trích: <https://tulieuvankien.dangcongsan.vn/van-kien-tu-lieu-ve-dang/hoi-nghi-bch-trung-uong/khoa-ix/ket-luan-so-14-kltw-ngay-2672002-hoi-nghi-lan-thu-sau-ban-chap-hanh-trung-uong-khoa-ix-ve-tiep-tuc-thuc-hien-nghi-quyet-652>

*quản lý chất lượng”<sup>152</sup>. 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 “Xác định rõ trách nhiệm của các cơ quan quản lý nhà nước về giáo dục, đào tạo và trách nhiệm quản lý theo ngành, lãnh thổ của các bộ, ngành, địa phương. Phân định công tác quản lý nhà nước với quản trị của cơ sở giáo dục và đào tạo. Đẩy mạnh phân cấp, nâng cao trách nhiệm, tạo động lực và tính chủ động, sáng tạo của các cơ sở giáo dục, đào tạo”<sup>153</sup>.*

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. Đẩy mạnh việc phân cấp, giao quyền tự chủ cho các đơn vị sự nghiệp công lập theo hướng phân định rõ việc quản lý nhà nước với quản trị đơn vị sự nghiệp công lập và việc cung ứng dịch vụ sự nghiệp công”<sup>154</sup>.*

Gần đây nhất, Đại hội XIII của Đảng diễn ra trong bối cảnh đất nước đã trải qua 35 năm đổi mới, công cuộc công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế đã giành được nhiều thành tựu to lớn, có ý nghĩa lịch sử, tiềm lực quốc gia dân tộc được tăng cường về mọi mặt; tình hình thế giới và khu vực diễn biến phức tạp, khó lường. Đại hội đã xác định mục tiêu, nhiệm vụ chính trị và xây dựng Đảng, hệ thống chính trị trong nhiệm kỳ và tầm nhìn đến năm 2030 và định hướng đến năm 2045.

Để thực hiện Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 10 năm 2021 - 2030, Đại hội XIII xác định, phát triển nguồn nhân lực, giáo dục và đào tạo đáp ứng yêu cầu nhân lực chất lượng cao của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và hội nhập quốc tế là một trong những nhiệm vụ, giải pháp trọng tâm. Theo đó, *“đẩy mạnh đổi mới đồng bộ, nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước, quản lý và quản trị nghiệp vụ chuyên môn trong giáo dục và đào tạo, từng bước thực hiện có hiệu quả cơ chế tự chủ gắn với trách nhiệm giải trình của các cơ sở giáo dục và đào tạo”<sup>155</sup>. Phần đầu đến năm 2030, “đưa*

<sup>152</sup> Trích: <https://tulieuvankien.dangcongsan.vn/he-thong-van-ban/van-ban-cua-dang/ngghi-quyet-hoi-nghi-lan-thu-tam-ban-chap-hanh-trung-uong-dang-khoa-xi-ve-doi-moi-can-ban-toan-dien-giao-duc-va-2506>

<sup>153</sup> Trích: <https://tulieuvankien.dangcongsan.vn/he-thong-van-ban/van-ban-cua-dang/ngghi-quyet-hoi-nghi-lan-thu-tam-ban-chap-hanh-trung-uong-dang-khoa-xi-ve-doi-moi-can-ban-toan-dien-giao-duc-va-2506>

<sup>154</sup> Trích: <https://tulieuvankien.dangcongsan.vn/van-kien-tu-lieu-ve-dang/hoi-nghi-bch-trung-uong/khoa-xii/ngghi-quyet-so-19-nqtw-ngay-25102017-hoi-nghi-lan-thu-sau-ban-chap-hanh-trung-uong-dang-khoa-xii-ve-tiep-tuc-doi-moi-va-569>

<sup>155</sup> Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, tập I

*nước ta trở thành một quốc gia mạnh về giáo dục và đào tạo ở khu vực, bắt kịp với trình độ tiên tiến của thế giới, tham gia vào thị trường đào tạo nhân lực quốc tế”<sup>156</sup>.*

## **2. Các nguyên tắc quản lý nhà giáo**

Điều 5 của Dự thảo Luật Nhà giáo quy định về nguyên tắc quản lý và phát triển nhà giáo, bao gồm 6 khoản. Các nguyên tắc này tạo nên một khung pháp lý toàn diện cho công tác quản lý nhà nước đối với đội ngũ nhà giáo, phản ánh xu hướng đổi mới quản lý giáo dục và đáp ứng yêu cầu của thực tiễn.

- Nguyên tắc: "Thực hiện phân cấp, phân quyền; có sự phối hợp giữa các cơ quan quản lý nhà nước trong quản lý và phát triển nhà giáo."

Nguyên tắc này phản ánh xu hướng đổi mới quản lý nhà nước nói chung và quản lý giáo dục nói riêng, phù hợp với tinh thần của Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25/10/2017 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả. Việc phân cấp, phân quyền sẽ giúp tăng cường tính chủ động, linh hoạt trong quản lý, đồng thời đòi hỏi sự phối hợp chặt chẽ giữa các cơ quan quản lý nhà nước để đảm bảo tính thống nhất và hiệu quả trong quản lý.

- Nguyên tắc: "Bảo đảm quyền tự chủ gắn với trách nhiệm của cơ sở giáo dục."

Nguyên tắc này phù hợp với xu hướng tăng cường tự chủ đại học được quy định trong Luật Giáo dục đại học 2012 (sửa đổi, bổ sung năm 2018) và Nghị định số 99/2019/NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học. Việc bảo đảm quyền tự chủ gắn với trách nhiệm giải trình sẽ tạo điều kiện cho các cơ sở giáo dục chủ động, linh hoạt trong quản lý nhà giáo, đồng thời đảm bảo tính minh bạch và trách nhiệm trong quản lý.

Như vậy, chủ trương của Đảng và Nhà nước đều xác định lực lượng nhà giáo là yếu tố quan trọng nhất, nền tảng nhất, cốt lõi nhất quyết định đến chất lượng của nền giáo dục. Với vai trò như vậy, nhà giáo cần được quản lý theo một chế độ đặc thù nhằm bảo đảm có sự gắn kết giữa số lượng, năng lực, động lực và cơ cấu của đội ngũ nhà giáo với các mục tiêu và yêu cầu phát triển của giáo dục. Việc quản lý nhà nước về nhà giáo cũng cần có những sự đổi mới để phù hợp với nhận thức về nhà giáo trong sự phát triển của xã hội hiện nay.

---

<sup>156</sup> Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, tập I



## **II. Các góp ý cụ thể đối với nội dung Dự thảo quy định về Quản lý nhà nước về Nhà giáo**

### **1. Phân quyền, phân cấp trong quản lý nhà giáo**

Điều 40 của Dự thảo Luật Nhà giáo quy định về quản lý nhà nước đối với nhà giáo như sau:

*"1. Chính phủ thống nhất quản lý nhà nước về nhà giáo.*

*Bộ Giáo dục và Đào tạo và Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chịu trách nhiệm trước Chính phủ thực hiện việc quản lý nhà nước về nhà giáo và có các nhiệm vụ, quyền hạn sau:*

*a) Xây dựng, trình cơ quan có thẩm quyền ban hành hoặc ban hành theo thẩm quyền và tổ chức thực hiện các văn bản quy phạm pháp luật về nhà giáo;*

*b) Chủ trì phối hợp với Bộ Nội vụ, các bộ, cơ quan ngang bộ, ủy ban nhân dân cấp tỉnh xây dựng chiến lược, đề án, quy hoạch, kế hoạch phát triển, tổng biên chế đội ngũ nhà giáo trình cấp có thẩm quyền quyết định;*

*c) Chủ trì phối hợp với các bộ, cơ quan ngang bộ, ủy ban nhân dân cấp tỉnh điều phối biên chế nhà giáo trong các cơ sở giáo dục công lập theo số lượng được cơ quan có thẩm quyền giao;*

*..."*

Quy định này thể hiện sự thống nhất trong quản lý nhà nước về nhà giáo, với Chính phủ đóng vai trò chủ đạo và Bộ Giáo dục và Đào tạo (GD&ĐT) cùng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (LĐ-TB&XH) là các cơ quan trực tiếp thực hiện. Tuy nhiên, quy định này vẫn còn một số hạn chế:

Thứ nhất, mặc dù đã có sự phân công trách nhiệm giữa các cơ quan trung ương nhưng quy định này chưa làm rõ mức độ phân cấp quản lý giữa trung ương và địa phương. Điều này có thể dẫn đến tình trạng chồng chéo trong quản lý hoặc thiếu linh hoạt trong việc triển khai các chính sách tại địa phương.

Thứ hai, việc tập trung quyền quản lý chủ yếu ở cấp trung ương có thể làm giảm tính chủ động và sáng tạo của các địa phương trong việc quản lý và phát triển đội ngũ nhà giáo phù hợp với điều kiện thực tế của mình.

Thứ ba, quy định hiện tại chưa thể hiện rõ cơ chế phối hợp giữa các cơ quan trung ương và địa phương trong việc quản lý nhà giáo, đặc biệt là trong các vấn đề như tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng và đánh giá đối với nhà giáo làm việc tại các đơn vị sự nghiệp

công lập thuộc sự quản lý nhà nước của các cơ quan quản lý theo ngành hoặc theo chức năng. Ví dụ, Trường đại học Luật Hà Nội là đơn vị sự nghiệp công lập chịu sự quản lý nhà nước của Bộ Tư pháp, vì vậy, cần có cơ chế phối hợp giữa Bộ GD&ĐT với Bộ Tư pháp trong quá trình quản lý nhà giáo làm việc tại Trường.

***\* Kinh nghiệm quốc tế về phân cấp quản lý nhà giáo***

Nhiều quốc gia trên thế giới đã thực hiện thành công việc phân quyền, phân cấp quản lý nhà giáo, mang lại hiệu quả cao trong việc nâng cao chất lượng giáo dục. Có thể kể đến một số mô hình tiêu biểu:

***a) Nhật Bản:***

Nhật Bản là một trong những quốc gia có hệ thống giáo dục phát triển và quản lý chặt chẽ về đội ngũ nhà giáo. Hệ thống giáo dục Nhật Bản được quản lý theo cơ chế phối hợp giữa chính quyền trung ương và địa phương, đảm bảo tính linh hoạt nhưng vẫn tuân thủ các tiêu chuẩn nghiêm ngặt từ chính phủ. Đặc điểm nổi bật trong quản lý giáo dục của Nhật Bản chính là việc phân cấp quản lý rõ ràng, trong đó chính quyền địa phương giữ vai trò quan trọng trong việc quản lý nhà giáo, từ tuyển dụng, bổ nhiệm đến đào tạo và đánh giá.

Theo Luật Giáo dục Nhật Bản<sup>157</sup>, Nhật Bản có sự phối hợp chặt chẽ giữa chính quyền trung ương và địa phương trong việc quản lý giáo dục. Theo Bộ luật Giáo dục Nhật Bản, chính quyền địa phương có quyền thực hiện các chính sách giáo dục phù hợp với tình hình cụ thể của vùng mình, nhưng vẫn tuân thủ khung pháp lý chung của quốc gia.<sup>158</sup>

Theo đó, Chính phủ, thông qua Bộ Giáo dục, Văn hóa, Thể thao, Khoa học và Công nghệ (MEXT) chịu trách nhiệm ban hành các quy định và tiêu chuẩn chung về giáo dục và nhà giáo trên toàn quốc. Tuy nhiên, chính quyền các tỉnh (prefectures) và các hội đồng giáo dục địa phương chịu trách nhiệm trực tiếp trong việc thực thi và quản lý đội

---

<sup>157</sup> Japanese Basic Act on Education (2006). Truy cập tại địa chỉ: <https://www.mext.go.jp/en/policy/education/lawandplan/title01/detail01/1373798.htm>

<sup>158</sup> Điều 16 của Đạo luật cơ bản về Giáo dục của Nhật Bản 2006 có quy định:

Điều 16 Giáo dục không được chịu sự kiểm soát không phù hợp và phải được cung cấp theo Luật này và các Luật khác; quản lý giáo dục phải được thực hiện một cách công bằng và đúng đắn thông qua việc phân chia vai trò và hợp tác phù hợp giữa chính quyền quốc gia và địa phương.

(2) Chính quyền quốc gia phải toàn diện xây dựng và thực hiện các biện pháp giáo dục nhằm đảm bảo cơ hội giáo dục bình đẳng và duy trì cũng như nâng cao tiêu chuẩn giáo dục trên toàn quốc.

(3) Chính quyền địa phương phải xây dựng và thực hiện các biện pháp giáo dục phù hợp với hoàn cảnh địa phương nhằm thúc đẩy giáo dục trong khu vực của họ.

(4) Chính quyền quốc gia và địa phương phải thực hiện các biện pháp tài chính cần thiết để đảm bảo rằng giáo dục được cung cấp một cách suôn sẻ và liên tục.

ngũ nhà giáo ở các cấp học từ tiểu học đến trung học phổ thông. Điều này đảm bảo sự linh hoạt trong việc quản lý, đồng thời giữ vững các chuẩn mực quốc gia trong giáo dục.

Từ kinh nghiệm của Nhật Bản, Việt Nam có thể học tập một số kinh nghiệm sau:

- Thứ nhất, Dự thảo Luật Nhà giáo của Việt Nam cần cụ thể hóa cơ chế phân quyền, phân cấp trong quản lý nhà nước đối với nhà giáo. Điều 40 của Dự thảo vẫn còn thiếu sự rõ ràng trong việc phân định thẩm quyền quản lý giữa trung ương và địa phương. Theo mô hình Nhật Bản, Việt Nam có thể học hỏi cách phân định thẩm quyền quản lý theo hướng trao quyền nhiều hơn cho chính quyền địa phương trong việc quản lý nhà giáo. Chính phủ trung ương (Bộ Giáo dục và Đào tạo) sẽ chịu trách nhiệm ban hành các tiêu chuẩn, quy định về nhà giáo, trong khi chính quyền địa phương (Sở Giáo dục và Đào tạo) có trách nhiệm trực tiếp thực hiện các quy định này, bao gồm cả việc tuyển dụng, phân bổ biên chế và đánh giá hiệu quả công việc của nhà giáo tại địa phương.

- Thứ hai, tăng cường quyền tự chủ của địa phương trong đào tạo và bồi dưỡng nhà giáo

Mô hình Nhật Bản cho thấy việc đào tạo và bồi dưỡng nhà giáo nên được giao quyền cho chính quyền địa phương để đảm bảo rằng các chương trình đào tạo phù hợp với nhu cầu thực tế của địa phương. Mặc dù Bộ Giáo dục và Đào tạo Việt Nam có thể đặt ra các tiêu chuẩn chung về chất lượng, nhưng các địa phương cần được trao quyền tự quyết trong việc tổ chức và quản lý các chương trình đào tạo và bồi dưỡng liên tục cho nhà giáo. Điều 33 của Dự thảo quy định về Trách nhiệm của các cơ quan, tổ chức đối với đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo, tuy nhiên, nên mạnh dạn trao quyền tự chủ cho các địa phương, các ngành trong việc tổ chức và quản lý các chương trình đào tạo và bồi dưỡng liên tục cho nhà giáo nhằm phù hợp với tình hình của địa phương và ngành, lĩnh vực chuyên môn.

- Thứ ba, cơ chế giám sát và đánh giá hiệu quả phân quyền, phân cấp

Một điểm mạnh trong hệ thống quản lý nhà giáo của Nhật Bản là sự giám sát chặt chẽ từ chính quyền trung ương đối với việc thực hiện các chính sách tại địa phương. Chính phủ trung ương tại Nhật Bản không can thiệp trực tiếp vào công tác quản lý nhà giáo của địa phương, nhưng có cơ chế kiểm tra, giám sát để đảm bảo các địa phương thực hiện đúng quy định. Điều này giúp duy trì sự nhất quán về chất lượng giáo dục trên toàn quốc. Hiện nay, theo quy định tại Dự thảo Luật Nhà giáo, tại điểm h khoản 2 điều 40 đã quy định trách nhiệm của Bộ GD&ĐT trong việc thanh tra kiểm tra trách nhiệm

về quản lý nhà giáo, cần có những quy định cụ thể hơn nữa để Bộ GD&ĐT có thể thực hiện tốt nhiệm vụ này.

*b) Phần Lan:*

Phần Lan được biết đến là một trong những quốc gia có hệ thống giáo dục hàng đầu thế giới, nổi bật với chất lượng giáo viên và mô hình quản lý giáo dục tiên tiến. Một trong những yếu tố góp phần vào sự thành công của hệ thống giáo dục Phần Lan chính là việc phân cấp quản lý rõ ràng, trao quyền tự chủ cao cho chính quyền địa phương và các trường học trong việc quản lý nhà giáo. Hệ thống quản lý nhà giáo của Phần Lan có sự phân cấp mạnh mẽ từ chính quyền trung ương đến địa phương, trong đó vai trò của Bộ Giáo dục và Văn hóa được kết hợp một cách linh hoạt với quyền tự chủ của các hội đồng giáo dục địa phương và từng trường học.<sup>159</sup>

Tại Phần Lan, Bộ Giáo dục và Văn hóa chịu trách nhiệm đề ra các chiến lược quốc gia, quy định pháp lý và các tiêu chuẩn liên quan đến chất lượng giảng dạy, chuẩn mực nghề nghiệp và chương trình đào tạo nhà giáo. Chính quyền trung ương không can thiệp trực tiếp vào công tác quản lý cụ thể mà tập trung vào việc đảm bảo khung pháp lý chung, giám sát việc thực hiện và hỗ trợ về tài chính cho các địa phương.

Một trong những điểm quan trọng trong hệ thống này là chính quyền trung ương cung cấp nguồn tài trợ cho các địa phương dựa trên nhu cầu cụ thể. Phương pháp phân bổ nguồn lực này không chỉ giúp duy trì chất lượng giáo dục đồng đều mà còn đảm bảo rằng các vùng có điều kiện khó khăn vẫn được hỗ trợ đầy đủ để nâng cao chất lượng giáo dục.

Chính quyền địa phương, thông qua các hội đồng giáo dục, có quyền tự chủ lớn trong việc quản lý đội ngũ nhà giáo. Điều này bao gồm các khía cạnh như tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá và cả quyết định về chế độ đãi ngộ cho nhà giáo. Chính quyền địa phương có thể điều chỉnh các chính sách liên quan đến nhà giáo để phù hợp với nhu cầu và điều kiện thực tế tại địa phương, điều này giúp đảm bảo sự linh hoạt và phù hợp trong triển khai.

Việc tuyển dụng nhà giáo được thực hiện bởi các hội đồng giáo dục địa phương hoặc bởi từng trường học. Chính quyền địa phương đảm bảo quy trình tuyển dụng diễn ra minh bạch, công khai và dựa trên các tiêu chí đã được thống nhất. Điều này giúp các

---

<sup>159</sup> Finnish National Agency for Education. (2018). Finnish teachers and principals in figures. <https://www.oph.fi/en/statistics-and-publications/publications/finnish-teachers-and-principals-figures>

trường có được đội ngũ nhà giáo phù hợp nhất với yêu cầu và đặc điểm của từng địa phương.

Ngoài ra, các hội đồng giáo dục địa phương chịu trách nhiệm đánh giá và bồi dưỡng nhà giáo để đảm bảo chất lượng giảng dạy và đáp ứng yêu cầu phát triển giáo dục. Họ có thể tự quyết định các chương trình bồi dưỡng, từ nội dung đến hình thức, với sự hỗ trợ về mặt tài chính và hướng dẫn chung từ trung ương.

Kinh nghiệm của Phần Lan cho thấy rằng việc phân cấp quản lý rõ ràng và trao quyền tự chủ cho địa phương, cũng như các trường học, giúp hệ thống giáo dục linh hoạt hơn và phù hợp hơn với đặc thù từng vùng miền. Quyền tự chủ cao cho phép các trường học và chính quyền địa phương có thể nhanh chóng điều chỉnh chính sách quản lý nhân sự, triển khai các chương trình bồi dưỡng chuyên môn phù hợp với nhu cầu thực tế.

***\* Kiến nghị sửa đổi, bổ sung***

Từ việc rà soát các quan điểm chỉ đạo, phân tích quy định hiện tại của Dự thảo Luật Nhà giáo và học hỏi kinh nghiệm quốc tế về quản lý nhà nước đối với nhà giáo, nhóm tác giả đưa ra một số kiến nghị sau để hoàn thiện Điều 40 như sau:

- Kiến nghị 1: Bổ sung quy định cụ thể về phân cấp quản lý giữa trung ương và địa phương

Cần sửa đổi Điều 40 theo hướng làm rõ cơ chế phân cấp quản lý giữa trung ương và địa phương. Cụ thể, có thể bổ sung các khoản sau:

"5. Ủy ban nhân dân cấp tỉnh trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn của mình có trách nhiệm:

- a) Xây dựng và tổ chức thực hiện quy hoạch, kế hoạch phát triển đội ngũ nhà giáo tại địa phương;
- b) Tổ chức tuyển dụng, sử dụng và quản lý nhà giáo trong các cơ sở giáo dục công lập thuộc thẩm quyền quản lý;
- c) Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo tại địa phương theo hướng dẫn của Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;
- d) Thực hiện thanh tra, kiểm tra việc thực hiện chính sách, pháp luật đối với nhà giáo tại địa phương."

- Kiến nghị 2: Quy định rõ cơ chế phối hợp giữa trung ương và địa phương

Bổ sung khoản quy định về cơ chế phối hợp giữa trung ương và địa phương trong quản lý nhà giáo. Cụ thể, có thể bổ sung khoản sau:

"6. Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội phối hợp với Ủy ban nhân dân cấp tỉnh trong việc:

- a) Xây dựng và triển khai các chương trình, kế hoạch phát triển đội ngũ nhà giáo;
- b) Tổ chức các kỳ thi, xét tuyển nhà giáo có quy mô toàn quốc hoặc liên tỉnh;
- c) Đánh giá chất lượng đội ngũ nhà giáo và hiệu quả quản lý nhà giáo tại địa phương;
- d) Giải quyết những vấn đề phát sinh trong quá trình quản lý nhà giáo tại địa phương."

- Kiến nghị 3: Tăng cường quyền tự chủ cho chính quyền địa phương

Bổ sung quy định về quyền tự chủ của chính quyền địa phương trong quản lý nhà giáo, có thể thêm khoản sau:

"7. Trong phạm vi thẩm quyền được phân cấp, Ủy ban nhân dân cấp tỉnh được quyền:

- a) Quyết định biên chế nhà giáo trong các cơ sở giáo dục công lập thuộc thẩm quyền quản lý, trên cơ sở tổng biên chế được giao;
- b) Ban hành các chính sách đặc thù về thu hút, đãi ngộ nhà giáo phù hợp với điều kiện của địa phương;
- c) Quyết định việc luân chuyển, điều động nhà giáo trong phạm vi địa phương để đảm bảo cân đối nguồn nhân lực giáo dục."

Những sửa đổi, bổ sung này sẽ giúp tạo ra sự cân bằng giữa quản lý tập trung của trung ương và tính linh hoạt, chủ động của địa phương trong quản lý nhà giáo. Điều này không chỉ phù hợp với xu hướng phân cấp, phân quyền trong quản lý giáo dục mà còn giúp nâng cao hiệu quả quản lý, đáp ứng tốt hơn nhu cầu thực tế của từng địa phương.

## **2. Cơ chế phối hợp giữa các bộ, ngành trong quản lý nhà giáo**

Dự thảo Luật Nhà giáo đã có quy định về sự phối hợp giữa các bộ, ngành trong quản lý nhà giáo. Điều 40 khoản 2 quy định:

*"Bộ Giáo dục và Đào tạo và Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chịu trách nhiệm trước Chính phủ thực hiện việc quản lý nhà nước về nhà giáo và có các nhiệm vụ, quyền hạn sau: [...] b) Chủ trì phối hợp với Bộ Nội vụ, các bộ, cơ quan ngang bộ, ủy ban nhân dân cấp tỉnh xây dựng chiến lược, đề án, quy hoạch, kế hoạch phát triển, tổng biên chế đội ngũ nhà giáo trình cấp có thẩm quyền quyết định".*

Tuy nhiên, quy định này còn khá chung chung và chưa cụ thể hóa cơ chế phối hợp giữa các bộ, ngành. Điều này có thể dẫn đến một số hạn chế:

Thứ nhất, thiếu sự đồng bộ trong việc thực thi chính sách liên quan đến nhà giáo. Mỗi bộ, ngành có thể có cách hiểu và cách thực hiện khác nhau, dẫn đến sự không thống nhất trong quản lý.

Thứ hai, có thể xảy ra tình trạng chồng chéo hoặc bỏ sót trong quá trình thực hiện nhiệm vụ quản lý nhà giáo, do thiếu sự phân định rõ ràng trách nhiệm giữa các bộ, ngành.

Thứ ba, thiếu cơ chế giải quyết các vấn đề phát sinh trong quá trình phối hợp giữa các bộ, ngành, có thể dẫn đến sự chậm trễ trong việc ra quyết định và thực thi chính sách.

Phối hợp liên ngành trong quản lý nhà giáo là yếu tố quan trọng để đảm bảo tính nhất quán và hiệu quả trong thực thi các chính sách liên quan đến đội ngũ nhà giáo. Cơ chế này giúp các cơ quan có liên quan như Bộ Giáo dục, Bộ Lao động, các cơ quan tài chính, và chính quyền địa phương hoạt động đồng bộ, từ việc xây dựng đến thực thi các chính sách quản lý nhà giáo. Để góp ý hoàn thiện Dự thảo Luật Nhà giáo của Việt Nam, việc phân tích cơ chế phối hợp liên ngành ở một số quốc gia như Nhật Bản, Phần Lan và Singapore là rất cần thiết. Qua đó, chúng ta có thể rút ra những bài học kinh nghiệm quý báu nhằm tăng cường hiệu quả trong việc thực hiện các chính sách giáo dục.

#### ***\* Kinh nghiệm quốc tế về cơ chế phối hợp liên ngành trong quản lý nhà giáo***

Nhiều quốc gia trên thế giới đã xây dựng cơ chế phối hợp liên ngành hiệu quả trong quản lý nhà giáo. Dưới đây là một số ví dụ tiêu biểu:

##### ***a) Pháp:***

Tại Pháp, việc quản lý nhà giáo được thực hiện thông qua sự phối hợp chặt chẽ giữa nhiều bộ, ngành. Bộ Giáo dục quốc gia, Đại học và Nghiên cứu là cơ quan chủ trì, nhưng có sự tham gia tích cực của Bộ Lao động, Việc làm và Đối thoại xã hội, Bộ Tài chính và Ngân sách công và các bộ ngành khác<sup>160</sup>.

Cụ thể, Bộ Giáo dục Quốc gia Pháp thường xuyên phối hợp với Bộ Lao động, Việc làm và Đối thoại xã hội trong việc điều chỉnh chế độ lương và phúc lợi cho nhà giáo. Việc này được thực hiện thông qua các cuộc đàm phán ba bên giữa chính phủ, công đoàn giáo viên và đại diện các cơ sở giáo dục.

---

<sup>160</sup> Ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse. (2024). Les personnels et établissements. <https://www.education.gouv.fr/l-education-nationale-en-chiffres-edition-2024-414935>

Ngoài ra, Pháp còn có Hội đồng Giáo dục Quốc gia (Conseil supérieur de l'éducation), một cơ quan tư vấn độc lập bao gồm đại diện từ nhiều bộ ngành khác nhau, có vai trò quan trọng trong việc đề xuất và góp ý cho các chính sách liên quan đến nhà giáo<sup>161</sup>.

*b) Singapore:*

Singapore có một mô hình phối hợp liên ngành hiệu quả trong quản lý nhà giáo. Bộ Giáo dục Singapore làm việc chặt chẽ với Cơ quan Phát triển Lực lượng Lao động (Workforce Singapore) và Bộ Nhân lực trong việc xây dựng và thực hiện các chương trình đào tạo và phát triển nghề nghiệp cho nhà giáo<sup>162</sup>.

Đặc biệt, Singapore có Học viện Giáo dục Quốc gia (NIE), một tổ chức tự chủ nhưng chịu sự giám sát của nhiều bộ ngành. NIE không chỉ đào tạo nhà giáo mà còn tham gia vào quá trình hoạch định chính sách giáo dục, tạo ra sự kết nối chặt chẽ giữa đào tạo, nghiên cứu và thực tiễn giáo dục<sup>163</sup>.

*c) Đức:*

Tại Đức, mặc dù giáo dục chủ yếu là trách nhiệm của các bang, nhưng vẫn có sự phối hợp chặt chẽ giữa liên bang và bang trong quản lý nhà giáo. Hội nghị Bộ trưởng Giáo dục và Văn hóa các Bang (Kultusministerkonferenz - KMK) đóng vai trò quan trọng trong việc điều phối chính sách giáo dục giữa các bang, bao gồm cả các vấn đề liên quan đến nhà giáo<sup>164</sup>.

KMK thường xuyên tổ chức các cuộc họp với sự tham gia của đại diện từ nhiều bộ ngành khác nhau, như Bộ Lao động và Xã hội, Bộ Tài chính, để thảo luận và đưa ra các quyết định liên quan đến chính sách nhà giáo. Điều này đảm bảo sự nhất quán trong chính sách giáo dục trên toàn quốc, đồng thời vẫn tôn trọng quyền tự chủ của các bang.

**\* Kiến nghị sửa đổi, bổ sung**

Dựa trên phân tích quy định hiện tại và học hỏi từ kinh nghiệm quốc tế, nhóm tác giả đề xuất một số kiến nghị sau để hoàn thiện cơ chế phối hợp giữa các bộ, ngành trong quản lý nhà giáo:

- Kiến nghị 1: Thành lập Ủy ban Liên ngành về Nhà giáo

<sup>161</sup> Conseil supérieur de l'éducation. (2021). Présentation du Conseil. <https://www.cse.gouv.qc.ca/le-conseil/presentation-du-conseil/>

<sup>162</sup> Ministry of Education, Singapore. (2020). Education Statistics Digest 2020. <https://www.moe.gov.sg/about-us/publications/education-statistics-digest>

<sup>163</sup> National Institute of Education, Singapore. (2021). About NIE. <https://www.nie.edu.sg/about-nie/corporate-information>

<sup>164</sup> Kultusministerkonferenz. (2021). The Education System in the Federal Republic of Germany. <https://www.kmk.org/dokumentation-statistik/informationen-zum-deutschen-bildungssystem.html>



Bổ sung quy định về việc thành lập Ủy ban Liên ngành về Nhà giáo, có thể thêm khoản sau vào Điều 40:

"8. Thành lập Ủy ban Liên ngành về Nhà giáo, do Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo làm Chủ tịch, với sự tham gia của đại diện các Bộ: Lao động - Thương binh và Xã hội, Nội vụ, Tài chính, Kế hoạch và Đầu tư, và các bộ, ngành liên quan khác. Ủy ban có nhiệm vụ:

- a) Tư vấn cho Chính phủ về chiến lược, chính sách phát triển đội ngũ nhà giáo;
- b) Điều phối hoạt động giữa các bộ, ngành trong quản lý nhà giáo;
- c) Giải quyết các vấn đề phát sinh trong quá trình thực hiện chính sách nhà giáo;
- d) Định kỳ đánh giá và báo cáo Chính phủ về tình hình thực hiện chính sách nhà giáo."

- Kiến nghị 2: Quy định cụ thể về trách nhiệm phối hợp của các bộ, ngành

Bổ sung quy định cụ thể về trách nhiệm phối hợp của các bộ, ngành trong quản lý nhà giáo. Có thể thêm khoản sau:

"9. Trách nhiệm phối hợp của các bộ, ngành:

- a) Bộ Nội vụ phối hợp trong việc xây dựng chế độ công vụ, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp và quản lý biên chế nhà giáo trong các cơ sở giáo dục công lập;
- b) Bộ Tài chính phối hợp trong việc xây dựng chính sách tiền lương, phụ cấp và các chế độ, chính sách khác đối với nhà giáo;
- c) Bộ Kế hoạch và Đầu tư phối hợp trong việc xây dựng quy hoạch, kế hoạch phát triển đội ngũ nhà giáo;
- d) Các bộ, ngành khác phối hợp trong phạm vi chức năng, nhiệm vụ được giao."

- Kiến nghị 3: Xây dựng cơ chế chia sẻ thông tin và giải quyết mâu thuẫn

Bổ sung quy định về cơ chế chia sẻ thông tin và giải quyết mâu thuẫn giữa các bộ, ngành trong quá trình quản lý nhà giáo. Có thể thêm khoản sau:

"10. Cơ chế chia sẻ thông tin và giải quyết mâu thuẫn:

- a) Các bộ, ngành có trách nhiệm chia sẻ thông tin, dữ liệu liên quan đến quản lý nhà giáo theo quy định của pháp luật;
- b) Trường hợp phát sinh mâu thuẫn giữa các bộ, ngành trong quá trình thực hiện nhiệm vụ quản lý nhà giáo, Ủy ban Liên ngành về Nhà giáo có trách nhiệm tổ chức họp để giải quyết;

c) Nếu không đạt được thống nhất, vấn đề sẽ được trình lên Thủ tướng Chính phủ quyết định."

Những sửa đổi, bổ sung này sẽ giúp tạo ra một cơ chế phối hợp liên ngành chặt chẽ và hiệu quả hơn trong quản lý nhà giáo. Điều này không chỉ đảm bảo sự thống nhất trong chính sách mà còn tạo điều kiện để huy động được sự tham gia và nguồn lực từ nhiều bộ, ngành khác nhau, góp phần nâng cao chất lượng quản lý nhà giáo.

### ***3. Quy định về tự chủ của các cơ sở giáo dục trong quản lý nhà giáo***

Dự thảo Luật Nhà giáo đã có bước tiến quan trọng trong việc trao quyền tự chủ cho các cơ sở giáo dục trong quản lý nhà giáo. Cụ thể, tại Điều 41 khoản 2, dự thảo quy định: "Cơ sở giáo dục ngoài công lập, cơ sở giáo dục công lập được giao tự chủ thực hiện các nội dung quản lý quy định tại khoản 1 Điều này. Người đứng đầu cơ sở giáo dục chịu trách nhiệm báo cáo cơ quan quản lý giáo dục quản lý trực tiếp về tình hình tuyển dụng, sử dụng, quản lý nhà giáo tại cơ sở và trách nhiệm giải trình theo quy định."

Quy định này đã mở ra cơ hội cho các cơ sở giáo dục được tự chủ trong quản lý nhà giáo. Tuy nhiên, vẫn còn một số hạn chế:

Thứ nhất, quy định chưa làm rõ phạm vi cụ thể của quyền tự chủ trong quản lý nhà giáo. Điều này có thể dẫn đến sự không thống nhất trong cách hiểu và thực hiện quyền tự chủ giữa các cơ sở giáo dục.

Thứ hai, chưa có quy định cụ thể về cơ chế giám sát và đánh giá việc thực hiện quyền tự chủ của các cơ sở giáo dục. Điều này có thể dẫn đến nguy cơ lạm dụng quyền tự chủ hoặc thực hiện không đúng mục tiêu.

Thứ ba, quy định về trách nhiệm giải trình còn chung chung, chưa nêu rõ nội dung, hình thức và tần suất giải trình.

#### ***\* Kinh nghiệm quốc tế về tự chủ của cơ sở giáo dục trong quản lý nhà giáo***

Nhiều quốc gia trên thế giới đã thực hiện thành công việc trao quyền tự chủ cho các cơ sở giáo dục trong quản lý nhà giáo, đồng thời xây dựng cơ chế giám sát hiệu quả. Dưới đây là một số ví dụ tiêu biểu:

a) Anh Quốc:

Tại Anh Quốc, các trường học tự chủ (Academy) có quyền tự quyết lớn trong việc tuyển dụng và quản lý nhà giáo. Tuy nhiên, họ phải tuân theo các tiêu chuẩn giáo dục quốc gia và chịu sự giám sát của Văn phòng Tiêu chuẩn Giáo dục (Ofsted)<sup>165</sup>.

Cụ thể, các trường có quyền:

- ✓ Quyết định số lượng và cơ cấu nhân sự
- ✓ Tự xây dựng quy trình tuyển dụng, đánh giá và khen thưởng, kỷ luật nhà giáo
- ✓ Quyết định mức lương cụ thể cho từng nhà giáo, trong khuôn khổ quy định chung về lương tối thiểu

Tuy nhiên, các trường phải:

- ✓ Tuân thủ Tiêu chuẩn Nghề nghiệp cho Giáo viên do Bộ Giáo dục ban hành
- ✓ Chịu sự kiểm tra định kỳ của Ofsted về chất lượng giảng dạy và quản lý nhân sự
- ✓ Công khai thông tin về chính sách nhân sự và kết quả đánh giá của Ofsted

#### *b) Hà Lan:*

Hà Lan có một hệ thống giáo dục với mức độ tự chủ cao cho các trường học. Các trường có quyền tự do trong việc tuyển dụng, đào tạo và quản lý nhà giáo, nhưng phải đáp ứng các tiêu chuẩn chất lượng do Bộ Giáo dục, Văn hóa và Khoa học đặt ra<sup>166</sup>.

Cơ chế tự chủ và giám sát ở Hà Lan bao gồm:

- ✓ Các trường tự quyết định về nhân sự và tài chính
- ✓ Bộ Giáo dục chỉ đặt ra các mục tiêu học tập cốt lõi, còn lại các trường tự do thiết kế chương trình
- ✓ Hệ thống kiểm định chất lượng độc lập đánh giá định kỳ các trường
- ✓ Trường phải công khai báo cáo tài chính và kết quả kiểm định hàng năm

#### *c) Phần Lan:*

Phần Lan, nổi tiếng với hệ thống giáo dục chất lượng cao, cũng áp dụng mô hình tự chủ cao cho các trường học. Các địa phương và trường học có quyền tự chủ lớn trong việc tổ chức giáo dục, bao gồm cả việc tuyển dụng và phát triển đội ngũ nhà giáo<sup>167</sup>.

Đặc điểm của mô hình Phần Lan:

<sup>165</sup> Department for Education, UK. (2021). Governance handbook: For academies, multi-academy trusts and maintained schools. <https://www.gov.uk/government/publications/governance-handbook>

<sup>166</sup> The Dutch education system. Truy cập tại: <https://www.slo.nl/international/the-dutch-education-system/#:~:text=The%20Dutch%20school%20system%20consists%20of%20three%20stages%3A,start%20to%20attend%20primary%20school%20at%20age%20four.>

<sup>167</sup> Finnish National Agency for Education. (2021). Education system. <https://www.oph.fi/en/education-system>

- ✓ Chính quyền địa phương và trường học tự quyết định việc tuyển dụng giáo viên
- ✓ Không có hệ thống thanh tra trường học, thay vào đó là cơ chế tự đánh giá của trường
- ✓ Giáo viên có quyền tự chủ cao trong việc lựa chọn phương pháp giảng dạy
- ✓ Bộ Giáo dục chỉ đặt ra khung chương trình chung, các trường tự xây dựng chương trình chi tiết

***\* Kiến nghị sửa đổi, bổ sung***

Dựa trên phân tích quy định hiện tại và học hỏi từ kinh nghiệm quốc tế, có thể đề xuất một số kiến nghị sau để hoàn thiện quy định về tự chủ của các cơ sở giáo dục trong quản lý nhà giáo:

- Kiến nghị 1: Làm rõ phạm vi tự chủ trong quản lý nhà giáo

Bổ sung quy định cụ thể về phạm vi tự chủ của cơ sở giáo dục trong quản lý nhà giáo.

Có thể thêm khoản sau vào Điều 41:

"3. Phạm vi tự chủ của cơ sở giáo dục trong quản lý nhà giáo bao gồm:

- a) Quyết định số lượng, cơ cấu nhà giáo phù hợp với quy mô, ngành nghề đào tạo của cơ sở giáo dục;
- b) Tổ chức tuyển dụng, ký hợp đồng làm việc hoặc hợp đồng lao động với nhà giáo;
- c) Đánh giá, phân loại nhà giáo; quyết định nâng lương, khen thưởng, kỷ luật đối với nhà giáo;
- d) Quyết định việc đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo;
- đ) Quyết định chế độ làm việc, chính sách đãi ngộ đối với nhà giáo trong khuôn khổ quy định chung của nhà nước."

- Kiến nghị 2: Xây dựng cơ chế giám sát việc thực hiện quyền tự chủ

Bổ sung quy định về cơ chế giám sát việc thực hiện quyền tự chủ của cơ sở giáo dục trong quản lý nhà giáo. Có thể thêm khoản sau:

"4. Cơ chế giám sát việc thực hiện quyền tự chủ:

- a) Cơ sở giáo dục phải xây dựng và công khai quy chế quản lý nhà giáo, bao gồm các tiêu chuẩn tuyển dụng, đánh giá và phát triển chuyên môn của nhà giáo;
- b) Cơ quan quản lý giáo dục có thẩm quyền tổ chức kiểm tra, đánh giá định kỳ việc thực hiện quyền tự chủ trong quản lý nhà giáo của các cơ sở giáo dục;

c) Cơ sở giáo dục phải công khai thông tin về đội ngũ nhà giáo và kết quả đánh giá chất lượng giáo dục hàng năm;

d) Thành lập hệ thống tiếp nhận và xử lý phản ánh, kiến nghị của nhà giáo và các bên liên quan về việc thực hiện quyền tự chủ của cơ sở giáo dục."

- Kiến nghị 3: Quy định cụ thể về trách nhiệm giải trình

Bổ sung quy định cụ thể về trách nhiệm giải trình của cơ sở giáo dục trong quản lý nhà giáo. Có thể thêm khoản sau:

"5. Trách nhiệm giải trình của cơ sở giáo dục:

a) Định kỳ hàng năm, cơ sở giáo dục phải báo cáo cơ quan quản lý giáo dục trực tiếp về tình hình quản lý nhà giáo, bao gồm: số lượng, cơ cấu nhà giáo; kết quả tuyển dụng, đánh giá, đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo; việc thực hiện chế độ, chính sách đối với nhà giáo;

b) Cơ sở giáo dục phải giải trình trước cơ quan quản lý giáo dục, nhà giáo và xã hội về các quyết định quan trọng liên quan đến quản lý nhà giáo;

c) Tổ chức đối thoại định kỳ với nhà giáo về các vấn đề liên quan đến quyền lợi và nghĩa vụ của nhà giáo."

- Kiến nghị 4: Quy định về xử lý vi phạm trong thực hiện quyền tự chủ

Bổ sung quy định về xử lý vi phạm trong thực hiện quyền tự chủ quản lý nhà giáo.

Có thể thêm khoản sau:

"6. Xử lý vi phạm trong thực hiện quyền tự chủ:

a) Cơ sở giáo dục vi phạm quy định về thực hiện quyền tự chủ trong quản lý nhà giáo thì tùy theo tính chất, mức độ vi phạm sẽ bị xử lý theo quy định của pháp luật;

b) Trường hợp vi phạm nghiêm trọng, cơ quan có thẩm quyền có thể xem xét tạm dừng hoặc thu hồi quyền tự chủ trong quản lý nhà giáo của cơ sở giáo dục;

c) Người đứng đầu cơ sở giáo dục chịu trách nhiệm trước pháp luật về việc thực hiện quyền tự chủ trong quản lý nhà giáo."

Những sửa đổi, bổ sung này sẽ giúp làm rõ và cụ thể hóa quyền tự chủ của các cơ sở giáo dục trong quản lý nhà giáo, đồng thời xây dựng cơ chế giám sát và trách nhiệm giải trình hiệu quả. Điều này sẽ tạo điều kiện để các cơ sở giáo dục có thể linh hoạt và chủ động hơn trong việc quản lý nhà giáo, đồng thời vẫn đảm bảo tuân thủ các quy định chung và duy trì chất lượng giáo dục.

## **KẾT LUẬN**

Dự thảo Luật Nhà giáo đã tạo ra một khung pháp lý quan trọng cho việc quản lý nhà nước về nhà giáo tại Việt Nam. Tuy nhiên, qua phân tích chi tiết và đối chiếu với kinh nghiệm quốc tế, có thể thấy rằng vẫn còn những điểm cần được hoàn thiện để nâng cao hiệu quả quản lý và phát triển đội ngũ nhà giáo.

Các kiến nghị đề xuất trong bài viết này tập trung vào ba vấn đề chính: phân cấp quản lý nhà giáo, cơ chế phối hợp giữa các bộ ngành, và quyền tự chủ của các cơ sở giáo dục trong quản lý nhà giáo. Những đề xuất này nhằm mục đích tạo ra một hệ thống quản lý nhà giáo linh hoạt, hiệu quả và phù hợp với xu hướng phát triển giáo dục toàn cầu. Với những đề xuất trên, hy vọng rằng Luật Nhà giáo khi được ban hành sẽ tạo ra một khung pháp lý vững chắc, hiện đại và hiệu quả cho việc quản lý và phát triển đội ngũ nhà giáo ở Việt Nam, góp phần thực hiện thành công mục tiêu đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục trong thời gian tới./.

### **DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO**

1. Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam (2013), Nghị quyết số 29-NQ/TW về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo. Truy cập tại:  
<https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Giao-duc/Nghi-quyet-29-NQ-TW-nam-2013-doi-moi-can-ban-toan-dien-giao-duc-dao-tao-hoi-nhap-quoc-te-212441.aspx>
2. 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, truy cập tại:  
<https://tulieuvankien.dangcongsan.vn/van-kien-tu-lieu-ve-dang/hoi-nghi-bch-trung-uong/khoa-viii/nghi-quyet-hoi-nghi-lan-thu-hai-ban-chap-hanh-trung-uong-dang-khoa-viii-ve-dinh-huong-chien-luoc-phat-trien-giao-duc-666>
3. 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 từ nay đến năm 2005 và đến năm 2010, truy cập tại:  
<https://tulieuvankien.dangcongsan.vn/van-kien-tu-lieu-ve-dang/hoi-nghi-bch-trung-uong/khoa-ix/ket-luan-so-14-kltw-ngay-2672002-hoi-nghi-lan-thu-sau-ban-chap-hanh-trung-uong-khoa-ix-ve-tiep-tuc-thuc-hien-nghi-quyet-652>
4. Đảng cộng sản Việt Nam, Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, tập I, NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật, 2021

5. U.S. Congress (2015). Every Student Succeeds Act (ESSA). Truy cập tại:  
<https://www.ed.gov/laws-and-policy/laws-preschool-grade-12-education/every-student-succeeds-act>
6. California Commission on Teacher Credentialing. About the Commission. Truy cập tại: <https://www.ctc.ca.gov/commission/default>
7. Japanese Basic Act on Education 2006. Truy cập tại:  
<https://www.mext.go.jp/en/policy/education/lawandplan/title01/detail01/1373798.htm>
8. Finnish National Agency for Education. (2018). Finnish teachers and principals in figures. Truy cập tại: <https://www.oph.fi/en/statistics-and-publications/publications/finnish-teachers-and-principals-figures>
9. Ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse. (2024). Les personnels et établissements. Truy cập tại: <https://www.education.gouv.fr/l-education-nationale-en-chiffres-edition-2024-414935>
10. Conseil supérieur de l'éducation. (2021). Présentation du Conseil. Truy cập tại:  
<https://www.cse.gouv.qc.ca/le-conseil/presentation-du-conseil/>
11. Ministry of Education, Singapore. (2020). Education Statistics Digest 2020. Truy cập tại: <https://www.moe.gov.sg/about-us/publications/education-statistics-digest>
12. National Institute of Education, Singapore. (2021). About NIE. Truy cập tại:  
<https://www.nie.edu.sg/about-nie/corporate-information>
13. Kultusministerkonferenz. (2021). The Education System in the Federal Republic of Germany. Truy cập tại: <https://www.kmk.org/dokumentation-statistik/informationen-zum-deutschen-bildungssystem.html>
14. Department for Education, UK. (2021). Governance handbook: For academies, multi-academy trusts and maintained schools. Truy cập tại:  
<https://www.gov.uk/guidance/-governance-in-academy-trusts>
15. The Dutch education system. Truy cập tại: <https://www.slo.nl/international/the-dutch-education-system/#:~:text=The%20Dutch%20school%20system%20consists%20of%20three%20stages%3A,start%20to%20attend%20primary%20school%20at%20age%20four.>

16. Finnish National Agency for Education. (2021). Education system. Truy cập tại:  
<https://www.oph.fi/en/education-system>