

VĂN PHÒNG UBND TỈNH L. SỐ 596/KL-UBVHGD15

Hà Nội, ngày 11 tháng 3 năm 2022

CÔNG VĂN ĐẾN	Số: 995
	Ngày: 16/3/22
	Chuyên:
	Ngày HT: / /

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”
(Phiên 1: Biên chế giáo viên và chính sách đối với nhà giáo)

Căn cứ chức năng, nhiệm vụ theo quy định của Luật Tổ chức Quốc hội, Luật Hoạt động giám sát của Quốc hội và Hội đồng nhân dân, thực hiện Chương trình công tác năm 2022, ngày 25/02/2022, tại Hà Nội, Ủy ban Văn hóa, Giáo dục của Quốc hội (sau đây gọi là Ủy ban) tổ chức Phiên giải trình về “*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*”.

Theo Chương trình buổi sáng, Phiên giải trình tập trung vào nội dung “*Việc thực hiện chính sách, pháp luật đối với giáo viên mầm non, phổ thông*”. Tham dự phiên giải trình có các thành viên Ủy ban; đại diện Hội đồng Dân tộc, các Ủy ban của Quốc hội, các Ban thuộc Ủy ban Thường vụ Quốc hội¹. Về phía cơ quan giải trình có các đồng chí Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ trưởng Bộ Nội vụ, đại diện các bộ, ngành liên quan².

Phiên giải trình diễn ra công khai, dân chủ, thẳng thắn, tâm huyết và trách nhiệm, theo trình tự, thủ tục quy định tại Điều 43 Luật Hoạt động giám sát của Quốc hội và Hội đồng nhân dân. Ủy ban đã nghe Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ trưởng Bộ Nội vụ báo cáo tình hình thực hiện chính sách, pháp luật trong tuyển dụng, sử dụng, quản lý đội ngũ giáo viên mầm non, phổ thông; các đại biểu Quốc hội thành viên Ủy ban Văn hóa, Giáo dục, đại diện Hội đồng Dân tộc, các Ủy ban của Quốc hội, các Ban thuộc Ủy ban Thường vụ Quốc hội đã nêu câu hỏi và nghe các Bộ trưởng giải trình về những vấn đề liên quan tới biên chế, chính sách nhà giáo; làm rõ những kết quả, tồn tại, hạn chế và giải pháp khắc phục liên quan công tác chỉ đạo, điều hành và trách nhiệm của các bộ, ngành trong việc thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn được giao đối với việc thực hiện chính sách, pháp luật về tuyển dụng, sử dụng, quản lý đội ngũ giáo viên mầm non, phổ thông.

1. Kết quả đạt được trong xây dựng đội ngũ và chính sách nhà giáo

- Hệ thống văn bản quy phạm pháp luật về nhà giáo được ban hành tương đối đầy đủ³, từng bước thể chế hóa các chủ trương, quan điểm của Đảng⁴ về xây

¹Hội đồng Dân tộc, Ủy ban Pháp Luật, Ủy ban Tài chính, Ngân sách; Ban Dân nguyện; các đại biểu Quốc hội thành viên Ủy ban Văn hóa, Giáo dục.

²Bộ trưởng Bộ GDĐT, Bộ trưởng Bộ Nội vụ; đại diện Bộ Tài chính, Ban Tuyên giáo Trung ương, một số cơ quan thông tin, truyền thông.

³Quốc hội, Chính phủ, Bộ, ngành chức năng ban hành hơn 200 văn bản quy phạm pháp luật liên quan đến đội ngũ nhà giáo.

dựng và phát triển đội ngũ nhà giáo, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục. Các văn bản có nội dung điều chỉnh khá rộng, từ chế độ đào tạo, bồi dưỡng, tuyển dụng, bổ nhiệm, đánh giá đến những nội dung cụ thể, đặc thù⁵, giúp các địa phương, cơ sở giáo dục xây dựng Đề án vị trí việc làm, thực hiện việc tuyển dụng, bố trí, sử dụng và nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý cơ sở giáo dục.

- Về quy mô, đội ngũ giáo viên mầm non, phổ thông có sự phát triển nhanh chóng cả về số lượng và chất lượng; đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục được kiện toàn. Theo báo cáo của Bộ Giáo dục và Đào tạo, tính đến tháng 5/2021, cả nước có 1.190.443 giáo viên mầm non, phổ thông⁶ và 102.092 cán bộ quản lý các cấp học mầm non, phổ thông⁷. Với phẩm chất đạo đức tốt, trình độ đào tạo từng bước được nâng cao⁸, đội ngũ nhà giáo là lực lượng chủ yếu, góp phần quan trọng trong việc thực hiện đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đặc biệt là việc triển khai Chương trình giáo dục phổ thông 2018.

- Cơ chế, chính sách đối với nhà giáo từng bước được bổ sung, hoàn thiện. Chính sách hỗ trợ tiền đóng học phí, chi phí sinh hoạt đối với sinh viên sư phạm đã giúp cho việc tuyển sinh sư phạm thuận lợi hơn, tăng cả về số lượng và chất lượng tuyển sinh. Việc đào tạo, bồi dưỡng và chuẩn hóa đội ngũ giáo viên đã được hầu hết các địa phương quan tâm chỉ đạo, triển khai thực hiện để đáp ứng yêu cầu Chương trình giáo dục phổ thông 2018. Chính sách tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ, chế độ phụ cấp, ưu đãi, phụ cấp thâm niên,... được thực hiện nghiêm túc theo quy định hiện hành. Đời sống của nhà giáo ở nhiều địa phương tương đối ổn định, yên tâm gắn bó với nghề.

2. Hạn chế, bất cập và những vấn đề đặt ra trong xây dựng đội ngũ và chính sách nhà giáo

2.1. Hạn chế, bất cập

- Hệ thống pháp luật về nhà giáo chưa hoàn thiện. Việc ban hành và hoàn thiện hệ thống văn bản quy phạm pháp luật liên quan đến tuyển dụng, sử dụng và quản lý nhà giáo còn chậm; số lượng văn bản 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 các quy định, khó áp dụng trong thực tiễn⁹.

⁴ Nghị quyết Hội nghị lần thứ hai Ban Chấp hành Trung ương Đảng khoá VIII (1996), Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 của BCH Trung ương khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XIII.

⁵ Ví dụ: Quy định chuẩn nghề nghiệp giáo viên mầm non, phổ thông, các chương trình bồi dưỡng giáo viên, vinh danh nhà giáo, tiền lương, phụ cấp ưu đãi, phụ cấp thâm niên...

⁶ Trong đó công lập là 1.108.391 giáo viên, ngoài công lập 82.052 giáo viên; biên chế 1.059.729, hợp đồng trong các trường công lập 48.662 giáo viên.

⁷ Trong đó giáo viên mầm non là 39.903 người, giáo viên tiểu học là 30.947 người, giáo viên THCS có 22.793 người, giáo viên THPT là 8.449 người.

⁸ Tỷ lệ giáo viên mầm non, phổ thông đạt chuẩn đào tạo theo Luật Giáo dục 2019 theo từng cấp học như sau: mầm non 77,8%, tiểu học 69,4%, THCS 83,3%, THPT 99,9%.

⁹ Như các văn bản liên quan đến phân công, phân cấp quản lý giáo dục; các văn bản về chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức, viên chức công tác tại vùng kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn.

- 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 ra tại nhiều địa phương, trong từng cơ sở giáo dục, trong từng cấp học, từng môn học vẫn chưa được giải quyết triệt để. Nhiều địa phương không bảo đảm tỷ lệ giáo viên/lớp theo quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo. Đặc biệt, thiếu một số lượng lớn giáo viên để đáp ứng yêu cầu triển khai Chương trình giáo dục phổ thông 2018¹⁰.

- Việc kiện toàn tổ chức bộ máy gắn với tinh giản biên chế, cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức của ngành Giáo dục đạt kết quả thấp. Công tác sắp xếp, điều chỉnh quy mô trường lớp, sáp nhập trường/điểm trường theo yêu cầu Nghị quyết 39-NQ/TW tại các địa phương chưa có sự thống nhất trong triển khai thực hiện. Tình trạng thiếu trường, lớp mầm non ở khu đô thị, khu công nghiệp, vùng đồng bào dân tộc thiểu số, miền núi tiếp tục là một thách thức lớn. Việc thực hiện tuyển dụng, bố trí, điều động giáo viên còn nhiều vướng mắc, bất cập do phân cấp quản lý¹¹. Số lượng biên chế tinh giản trong ngành giáo dục¹² chủ yếu là do giáo viên nghỉ chế độ hưu, 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 mới¹³.

- Chất lượng đội ngũ giáo viên ở các vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn và các đô thị, đồng bằng không đồng đều. Trình độ, năng lực một bộ phận giáo viên mầm non, phổ thông còn hạn chế so với yêu cầu đổi mới và phát triển căn bản, toàn diện giáo dục.

- Chính sách lương của nhà giáo còn nhiều bất cập, chưa phù hợp với vị trí, vai trò nhà giáo; chưa tạo động lực để nhà giáo gắn bó với nghề. Thiếu cơ chế thu hút người giỏi thi tuyển vào ngành sư phạm và tham gia tuyển dụng giáo viên. Chính sách luân chuyển đối với nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục công tác tại vùng khó khăn, miền núi, vùng đồng bào dân tộc thiểu số thực hiện chưa nghiêm, còn nhiều hạn chế, tồn đọng, kéo dài nhiều năm. Chính sách đối với giáo viên ngoài biên chế, giáo viên ngoài công lập chưa được quan tâm đúng mức.

2.2. Một số vấn đề đặt ra

a) Đối với tình trạng thừa thiếu biên chế giáo viên:

¹⁰ Theo Báo cáo của Bộ Giáo dục và Đào tạo, số giáo viên công lập các cấp học mầm non, phổ thông thừa 10.178 giáo viên; đồng thời thiếu 94.714 giáo viên, trong đó, mầm non thiếu 48.718 giáo viên (51,4%); tiểu học thiếu 20.210 giáo viên (21,3%); trung học cơ sở thiếu 14.653 giáo viên (15,5%); trung học phổ thông thiếu 11.133 giáo viên (11,8%)

¹¹ Giáo viên mầm non, tiểu học, trung học cơ sở thuộc quyền quản lý của UBND quận, huyện, thị xã; giáo viên THPT thuộc quyền quản lý của Sở Giáo dục và Đào tạo.

¹² 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.

¹³ “Các cơ quan, tổ chức, đơn vị chỉ tuyển dụng số cán bộ, công chức, viên chức mới không quá 50% số biên chế cán bộ, công chức, viên chức đã thực hiện tinh giản biên chế và không quá 50% số biên chế cán bộ, công chức, viên chức đã giải quyết chế độ nghỉ hưu hoặc thôi việc theo quy định” (NQ 39 -NQ/TW).

Biên chế giáo viên mầm non, phổ thông của ngành Giáo dục chưa đáp ứng yêu cầu thực hiện phổ cập giáo dục mầm non 5 tuổi và thực hiện Chương trình giáo dục phổ thông 2018¹⁴, tuy nhiên, có nhiều khó khăn cần giải quyết:

- Về cơ sở chính trị, việc tăng thêm biên chế giáo viên sẽ gặp nhiều khó khăn bởi yêu cầu thực hiện tinh giản biên chế là chủ trương nhất quán của Đảng và Nhà nước¹⁵. Hiện biên chế sự nghiệp của ngành Giáo dục khoảng 1,3 triệu người (chiếm 43% tổng biên chế công chức và biên chế sự nghiệp của cả nước¹⁶); còn trong quỹ lương khối sự nghiệp của cả nước, ngành Giáo dục chiếm khoảng hơn 70%; do đó, việc thực hiện chủ trương tinh giản biên chế (tối thiểu 10% biên chế) đối với khối sự nghiệp của cả nước cũng như ở từng địa phương phải thực hiện ở ngành Giáo dục với tỷ lệ tương ứng.

- Về cơ sở pháp lý, việc định mức giáo viên/lớp đối với các cấp học mầm non, phổ thông¹⁷ đang bất cập so với thực tiễn; có sự khác nhau giữa cách xác định định mức giáo viên/lớp (của ngành Giáo dục và Đào tạo) với việc phân bổ biên chế sự nghiệp giáo dục (của ngành Nội vụ), dẫn tới khó thống nhất trong triển khai trong thực tế.

- Về cơ sở thực tiễn, nhu cầu tuyển dụng bổ sung 94.714 giáo viên mầm non, phổ thông đạt chuẩn đào tạo mới theo Luật Giáo dục 2019 là khó khả thi; nhiều địa phương không có nguồn để tuyển dụng (nhất là nguồn giáo viên dạy tiếng Anh, tin học... đối với miền núi, vùng đồng bào dân tộc thiểu số; nguồn giáo viên mầm non, giáo viên tiểu học theo chuẩn đào tạo mới).

Hiện nay, tại nhiều địa phương, cơ cấu chi thường xuyên cho giáo dục và đào tạo đang có sự bất hợp lý, chưa bảo đảm tỷ lệ chi cho con người tới đa 82%, chi cho hoạt động giảng dạy, học tập tối thiểu 18%¹⁸. Việc tăng biên chế giáo viên mầm non, phổ thông sẽ càng làm tăng tỷ lệ chi cho con người (lương giáo viên), giảm tỷ lệ chi hoạt động dạy học, khó bảo đảm chất lượng giáo dục, thậm chí có thể dẫn tới lạm thu từ các gia đình học sinh để có nguồn lực tổ chức hoạt động giáo dục.

Việc bố trí thêm giáo viên để đáp ứng nhu cầu mở rộng quy mô trường/lớp cho khu vực gia tăng dân số cơ học (đô thị, khu công nghiệp) cần đặt trong tương quan với xu thế giảm dân số trẻ ở khu vực nông thôn, có thể dẫn tới thu hẹp quy mô trường lớp. Như vậy, rất cần có điều tiết, sắp xếp đội ngũ giáo viên để phù hợp với xu thế tăng giảm dân số cục bộ giữa thành thị, nông thôn.

¹⁴ Một số môn học như ngoại ngữ, tin học trước đây là môn tự chọn nay đưa vào chương trình bắt buộc từ lớp 3; bổ sung mới môn nghệ thuật cấp THPT; chương trình tiểu học yêu cầu học 2 buổi/ngày...

¹⁵ Nghị quyết số 39-NQ/TW, Nghị quyết số 18-NQ/TW, Nghị quyết 19-NQ/TW, Nghị quyết số 08/NQ-CP, Nghị quyết số 89/NQ-CP, Chỉ thị số 02/CT-TTg.

¹⁶ Tổng biên chế công chức và biên chế sự nghiệp của cả nước là 3.062.369 người.

¹⁷ Theo Thông tư liên tịch số 06/2015/TTLT-BGDĐT-BNV và Thông tư số 16/2017/TT-BGDĐT.

¹⁸ Theo số liệu thống kê của Bộ GDĐT về tỷ lệ chi chuyên môn, quản lý của 58 tỉnh/thành phố cho thấy: đạt tỷ lệ <10%: 6 địa phương, (Hà Giang, Cao Bằng, Tuyên Quang, Lạng Sơn, Hậu Giang, Cà Mau); đạt tỷ lệ từ 10% - 14%: 08 địa phương (13,8%); tỷ lệ 15% đến <18%: 12 địa phương (20,6%); tỷ lệ 18% trở lên: 32 địa phương (55,2%). Thực tế giám sát của Ủy ban những năm qua cho thấy hầu hết các địa phương không đạt được tỷ lệ 18%-82%, một số địa phương tỷ lệ chi lương trên 90%, nên ko còn kinh phí để bảo đảm chi khác.

b) Đối với việc thực hiện chính sách nhà giáo

- Chủ trương xếp “*luong giáo viên cao nhất trong hệ thống thang bảng lương*” được khẳng định trong nghị quyết của Đảng, nhưng nhiều năm chưa được thực hiện¹⁹. Trên thực tế, hạn chế trong chính sách tiền lương của giáo viên, chính sách đãi ngộ đối với giáo viên là một trong những nguyên nhân khó thu hút người giỏi vào nghề giáo.

- Việc đào tạo ở nhiều trường sư phạm chưa thực sự gắn với nhu cầu sử dụng, chỉ tiêu tuyển sinh chưa được xác định dựa trên những tính toán khoa học về nhu cầu nguồn nhân lực trong lĩnh vực giáo dục, dẫn tới tình trạng một bộ phận sinh viên ra trường không được công tác trong ngành giáo dục, gây lãng phí nguồn lực.

- Việc bỏ biên chế suốt đời đối với giáo viên và thực hiện cơ chế tuyển dụng giáo viên như những viên chức thông thường²⁰ 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 giáo viên giỏi; chuyển biên chế suốt đời của giáo viên sang chế độ làm việc theo hợp đồng, hưởng lương theo vị trí việc làm là nguyên nhân giảm sức hút của nghề giáo, không gắn bó với nghề giáo; tuyển dụng theo vị trí việc làm, nhưng không có quy định đặc thù nên không thực hiện được công tác luân chuyển, điều động giáo viên từ miền xuôi lên miền núi công tác (đây là vấn đề tồn đọng, kéo dài nhiều năm).

- Mở rộng hệ thống giáo dục ngoài công lập²¹, phát triển đội ngũ giáo viên ngoài công lập là giải pháp quan trọng để giảm gánh nặng về ngân sách nhà nước đầu tư cho giáo dục nói chung, đội ngũ giáo viên nói riêng. Tuy nhiên, trong thực tế, cơ chế, chính sách đối với giáo viên ngoài biên chế (BHXH), giáo viên ngoài công lập vẫn chưa được quan tâm đúng mức.

3. Kiến nghị, đề xuất

Trên cơ sở ý kiến của các thành viên Ủy ban Văn hóa, Giáo dục, đại biểu tham dự, ý kiến giải trình và giải pháp của các Bộ, ngành, Ủy ban Văn hóa, Giáo dục đề nghị Chính phủ và các Bộ, ngành quan tâm một số vấn đề sau:

¹⁹ Hội nghị lần thứ 2 BCH Trung ương Đảng Khóa VIII (1996) “*Luong giáo viên được xếp cao nhất trong hệ thống thang bậc lương hành chính sự nghiệp và có thêm chế độ phụ cấp tùy theo tính chất công việc, theo vùng do Chính phủ quy định*”; Nghị quyết 29-NQ/TW (2013): “*Luong 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*”. Luật Giáo dục 1998: “*Thang, bậc lương của nhà giáo là một trong những thang, bậc lương cao nhất trong hệ thống thang, bậc lương hành chính sự nghiệp của Nhà nước*”; Luật Giáo dục 2005: “*Nhà giáo được hưởng tiền lương, phụ cấp ưu đãi theo nghề và các phụ cấp khác theo quy định của Chính phủ*”; Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục 2009: “*Nhà giáo được hưởng tiền lương, phụ cấp ưu đãi theo nghề, phụ cấp thâm niên và các phụ cấp khác theo quy định của Chính phủ*”.

²⁰ Luật Viên chức 2010, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Cán bộ, công chức và Luật Viên chức 2019 và Nghị định 115/2020/NĐ-CP của Chính phủ về tuyển dụng, sử dụng và quản lý viên chức.

²¹ Số lượng giáo viên hợp đồng: 48.662 người (chiếm 4,1%); số lượng giáo viên ngoài công lập: 82.052 (chiếm 6,9%). Như vậy, tỷ lệ giáo viên hợp đồng và ngoài công lập không hưởng lương từ ngân sách nhà nước chiếm khoảng 11%.

3.1. Đối với Chính phủ

- Thống nhất nhận thức và hành động, quyết tâm thực hiện tinh giản biên chế, nhưng không làm ảnh hưởng đến chất lượng và mục tiêu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo. Chỉ đạo các cơ quan liên quan thống nhất nhận thức, quan điểm, có giải pháp hữu hiệu để thực hiện việc sắp xếp tổ chức bộ máy, tinh giản biên chế đối với ngành Giáo dục theo tinh thần Nghị quyết số 39-NQ/TW, Nghị quyết số 18-NQ/TW, Nghị quyết 19-NQ/TW; đồng thời đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục theo tinh thần Nghị quyết 29 NQ/TW.

- Chỉ đạo các bộ, ngành thực hiện nghiêm các chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước về giáo dục và chính sách nhà giáo. Rà soát, hoàn thiện hệ thống văn bản quy phạm pháp luật về nhà giáo trên cơ sở chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước. Đề nghị Chính phủ sớm xem xét chủ trương xây dựng Luật Nhà giáo nhằm luật hoá các quan điểm chỉ đạo của Đảng và Nhà nước về vị thế nhà giáo và đặc điểm nghề nhà 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.

- Chỉ đạo hoàn thiện chính sách tiền lương, thực hiện tinh giản biên chế gắn với cải cách tiền lương đối với đội ngũ giáo viên công lập. Nghiên cứu, sửa đổi các quy định về chế độ, chính sách tiền lương, phụ cấp, ưu đãi, thu hút, đào tạo, bồi dưỡng đối với nhà giáo cũng như các điều kiện bảo đảm thực hiện các chế độ, chính sách được đồng bộ với các quy định chung của cán bộ, công chức, viên chức.

- Xây dựng cơ chế, chính sách thu hút, huy động các nguồn lực xã hội tham gia vào hoạt động giáo dục.

3.2. Đối với Bộ Giáo dục và Đào tạo

- Rà soát, tham mưu cho Chính phủ hoàn thiện các văn bản pháp luật về nhà giáo, đặc biệt xây dựng Luật Nhà giáo, tạo sự thống nhất, đồng bộ trong hệ thống pháp luật nhằm phát triển đội ngũ nhà giáo đáp ứng yêu cầu phát triển giáo dục trong thời kỳ mới.

- Nghiên cứu, dự báo về nhu cầu, yêu cầu về đội ngũ giáo viên trong giai đoạn mới, đề xuất các giải pháp trong Chiến lược phát triển giáo dục giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2045 để Chính phủ xem xét, phê duyệt; lúc tính toán chủ trương phải có đánh giá tác động của chính sách.

- Thống nhất với Bộ Nội vụ và các cơ quan liên quan trong việc xác định biên chế nhà giáo; điều chỉnh cách tính định biên phù hợp với địa bàn, vùng miền; phù hợp xu thế tăng, giảm dân số cơ học tại một số địa phương, khu vực. Thực hiện tốt việc sắp xếp tổ chức bộ máy, tinh giản biên chế đối với ngành Giáo dục đồng thời đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục theo tinh thần các Nghị quyết của Trung ương. Nghiên cứu, đề xuất chính sách xã hội hoá giáo dục, thí điểm mô hình đầu tư theo hình thức đối tác công tư đào tạo các môn học chuyên biệt (ngoại ngữ, tin học, nghệ thuật).

- Xây dựng cơ sở dữ liệu quốc gia về đội ngũ nhà giáo làm cơ sở hoạch định chính sách, xây dựng mục tiêu, chiến lược, phát triển đội ngũ, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng,... bảo đảm đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu và có chất lượng.

- Rà soát, sắp xếp, nâng cao chất lượng các trường sư phạm và cơ sở đào tạo giáo viên theo hướng khắc phục tình trạng phân tán, đáp ứng nhu cầu về số lượng, chất lượng nguồn nhân lực cho ngành Giáo dục.

- Có cơ chế, chính sách tuyển dụng phù hợp; khuyến khích, thu hút người giỏi vào ngành Giáo dục, thu hút giáo viên về công tác tại các địa phương vùng dân tộc thiểu số, miền núi, biên giới; có giải pháp bảo đảm nhân lực dạy một số bộ môn học theo Chương trình giáo dục phổ thông 2018 (ngoại ngữ, tin học, nghệ thuật,...) ở địa bàn này.

- Tiếp tục nghiên cứu, tham mưu cho Chính phủ các chính sách phù hợp trong tuyển dụng, sử dụng, luân chuyển giáo viên để đảm bảo chất lượng và sự ổn định của đội ngũ. Phối hợp với các địa phương thực hiện nghiêm chỉnh sách luân chuyển giáo viên miền núi, vùng sâu, vùng xa đã đủ thời gian công tác theo quy định, tuyệt đối tránh tiêu cực, gây tâm lý bất an trong đội ngũ nhà giáo.

- Tăng cường công tác quản lý và có chính sách khuyến khích, hỗ trợ đối với các cơ sở giáo dục mầm non ngoài công lập để nâng cao chất lượng giáo dục và chăm sóc trẻ ở khu vực này.

3.3. Đối với Bộ Nội vụ

- Phối hợp với Bộ Giáo dục và Đào tạo để tham mưu giải quyết triệt để vấn đề biên chế giáo viên, phù hợp với chủ trương của Đảng, Nhà nước và nhu cầu thực tế của ngành Giáo dục. Rà soát tất cả những giải pháp có thể để khắc phục tình trạng thừa, thiếu giáo viên cục bộ, thiếu giáo viên theo yêu cầu của Chương trình giáo dục phổ thông 2018. Những vấn đề khó liên quan tới biên chế nhà giáo, cần được nghiên cứu, đánh giá, tổng hợp, trình xin ý kiến cấp có thẩm quyền.

- Phối hợp với Bộ Giáo dục và Đào tạo xây dựng cơ chế thu hút người giỏi vào ngành Giáo dục.

3.4. Đối với Bộ Tài chính, Bộ Kế hoạch và Đầu tư

- Nghiên cứu để có các phương án đổi mới cơ chế tài chính trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo; phát huy sự năng động, sáng tạo của các cơ sở giáo dục và huy động các nguồn lực trong xã hội tham gia vào các hoạt động giáo dục.

- Tăng cường phối hợp với Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Nội vụ để xây dựng cơ chế, chính sách thu hút giáo viên giỏi. Bố trí đúng, đủ ngân sách nhà nước dành cho giáo dục.

3.5. Đối với Ủy ban nhân dân các tỉnh, thành phố

- Nghiên cứu các phương án sắp xếp đội ngũ giáo viên bảo đảm chất lượng, đủ về số lượng và đồng bộ về cơ cấu.

- Bảo đảm việc thực hiện chế độ, chính sách cho nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục tại địa phương. Thực hiện nghiêm chỉnh chính sách luân chuyển với giáo viên công tác ở miền núi, vùng sâu, vùng xa, vùng đặc biệt khó khăn theo quy định.

- Đẩy mạnh xã hội hóa giáo dục; khuyến khích các tổ chức, cá nhân phát triển cơ sở giáo dục ngoài công lập; tăng cường đầu tư theo hình thức đối tác công tư.

Trên đây là kết luận Phiên giải trình về vấn đề “Việc thực hiện chính sách, pháp luật đối với giáo viên mầm non, phổ thông”. Kết luận này đã được tất cả thành viên Ủy ban Văn hóa, Giáo dục biểu quyết tán thành.

Nơi nhận:

- Chủ tịch QH, các Phó Chủ tịch QH (để b/c);
- Thành viên UBTWQH (để b/c);
- Đại biểu Quốc hội;
- Thủ tướng, các Phó Thủ tướng CP;
- Thường trực HĐDT và các Ủy ban của QH, các Ban thuộc UBTWQH;
- Các bộ, ngành: GDĐT, NV, TC, KHĐT;
- Ban Tuyên giáo TW, VPQH, VPCP;
- UBND Các tỉnh, thành phố trực thuộc TW;
- Các Vụ thuộc VPQH: DT, PL, TH, PVHĐGS, TCNS, CTĐB, DN, VHGD;
- Lưu: HC, VHGD.
- e-PAS: 18069

**TM. ỦY BAN VĂN HÓA, GIÁO DỤC
CHỦ NHIỆM**



Nguyễn Đức Vinh