



VẤN ĐỀ TUYỂN DỤNG VÀ SỬ DỤNG GIÁO VIÊN PHỔ THÔNG

• NGUYỄN HỮU DIỄN

Tuyển dụng cán bộ, công chức, viên chức là một trong những hoạt động cơ bản của công tác tổ chức, hoạch định chính sách và chiến lược hoàn thiện hệ thống chính trị nước ta trong quá trình đổi mới đất nước. Đội ngũ giáo viên (GV) chiếm hai phần ba công chức, viên chức của cả nước, GV là một nguồn lực hết sức quan trọng, không thể thiếu được trong nhà trường. Từ khi đất nước thực hiện công cuộc đổi mới, thực hiện chuyển đổi từ cơ chế cũ sang cơ chế mới, vấn đề xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, cải cách nền hành chính Nhà nước được Đảng và Nhà nước ta đặc biệt quan tâm, có nhiều đổi mới. “Chiến lược ổn định và phát triển kinh tế - xã hội đến năm 2000” thông qua tại Đại hội VII của Đảng đã đặt ra nhiệm vụ “Tổ chức bộ máy Nhà nước và cán bộ”, nhấn mạnh yêu cầu “đổi mới công tác cán bộ phù hợp với cơ chế mới”, “xây dựng quy chế công chức, viên chức trong lĩnh vực quản lý Nhà nước, hoạt động sự nghiệp, sản xuất kinh doanh nhằm hình thành đội ngũ cán bộ thạo nghề nghiệp, nắm vững pháp luật”. Theo Pháp lệnh cán bộ công chức được Quốc hội thông qua năm 2000 và năm 2003, nhà giáo trước đây là công chức thì nay được gọi là viên chức, khi tuyển dụng GV vào một ngạch viên chức thì đơn vị sự nghiệp phải căn cứ vào nhu cầu công việc, kế hoạch biên chế và nguồn tài chính của đơn vị. Tùy vào vị trí công tác mà người được tuyển dụng phải tuân theo những quy định và chế độ, hình thức tuyển dụng riêng. Việc tuyển dụng được thực hiện theo hình thức hợp đồng làm việc. Điều 15, Luật Giáo dục năm 2005 đã khẳng định: “Nhà giáo giữ vai trò quyết định trong việc bảo đảm chất lượng giáo dục”. Chính vì vậy, *đổi mới và nâng cao chất lượng tuyển dụng, sử dụng GV phổ thông lại càng có ý nghĩa và tầm quan trọng đặc biệt để đáp ứng yêu cầu của đổi mới chương trình giáo dục phổ thông.*

1. Thực trạng tuyển dụng và sử dụng GV phổ thông hiện nay

Có thể nói rằng, nhờ có một hệ thống văn bản pháp quy liên quan đến công tác tuyển dụng, sử dụng đội ngũ nhà giáo được ban hành trong mấy năm gần đây nên đã tạo được khung pháp lý làm căn cứ cho các cấp, ngành, các cơ quan đơn vị sự nghiệp thực hiện tốt hơn công tác này, công khai, dân chủ hơn, tiêu chí tuyển chọn, sử dụng rõ ràng, chất lượng công tác tuyển dụng, sử dụng có cải thiện hơn.

1. Về công tác tuyển dụng

Các địa phương khi tuyển dụng GV đều thành lập hội đồng tuyển dụng, thông qua hình thức thi tuyển, xét tuyển hoặc kết hợp cả thi tuyển và xét tuyển để chọn người trúng tuyển, người đứng đầu đơn vị sự nghiệp thực hiện ký hợp đồng làm việc với người được tuyển dụng. Công khai các chính sách ưu tiên trong tuyển dụng, quy định điều kiện dự tuyển, chỉ tiêu tuyển dụng, người trúng tuyển, kế hoạch, thời gian tổ chức tuyển dụng, lệ phí và hình thức tuyển dụng. Nội dung xét tuyển hoặc thi tuyển, cách xác định người trúng tuyển cơ bản đã được thực hiện theo quy định của pháp luật hiện hành.

Bên cạnh những điểm chung các địa phương đều thực hiện, công tác tuyển dụng ở địa phương còn bộc lộ một số hạn chế sau đây:

a. Do tình hình phân cấp quản lý của các địa phương có khác nhau nên thẩm quyền thành lập hội đồng tuyển dụng và thành phần hội đồng tuyển dụng GV phổ thông, cơ quan chủ trì tổ chức, hướng dẫn công tác tuyển dụng ở các địa phương còn khác nhau. Có nơi, ủy ban nhân dân (UBND) tỉnh phân cấp cho đơn vị sự nghiệp trực tiếp tổ chức tuyển dụng, mỗi đơn vị thành lập một hội đồng tuyển dụng. Sở GD&ĐT chủ trì chỉ đạo và hướng dẫn công tác này. Sở GD&ĐT quyết định thành lập hội đồng tuyển dụng, phê duyệt kết quả tuyển dụng cho các trường trung học phổ thông; UBND cấp huyện quyết định

thành lập hội đồng và duyệt kết quả tuyển dụng cho các trường tiểu học, trung học cơ sở. Cách làm này đã tạo sự chủ động hoàn toàn về tuyển dụng cho nhà trường, nâng cao trách nhiệm và hiệu quả công tác tuyển dụng, công khai, minh bạch quy trình tuyển dụng và kết quả đánh giá để đảm bảo tính khách quan, công bằng, hạn chế được những hiện tượng tiêu cực, giải quyết nhanh thủ tục, có GV ngay cho cơ sở, được đồng đạo cán bộ, GV, dư luận đồng tình. Có địa phương, phân cấp cho Sở GD&ĐT tổ chức, chỉ đạo, hướng dẫn công tác tuyển dụng cho toàn ngành và tổ chức tuyển dụng GV cho tất cả các cấp học tuyển dụng, UBND cấp tỉnh quyết định thành lập hội đồng và phê duyệt kết quả tuyển dụng. Giám đốc Sở GD&ĐT là Chủ tịch hội đồng, có đại diện lãnh đạo và chuyên viên của Sở Nội vụ tham gia hội đồng. Cũng có địa phương phân cấp theo cách khác, Sở Nội vụ phối hợp với Sở GD&ĐT, UBND cấp huyện chịu trách nhiệm triển khai tổ chức thực hiện việc tuyển dụng; Sở GD&ĐT chịu trách nhiệm tuyển dụng GV THPT, UBND cấp huyện chịu trách nhiệm tuyển dụng GV mầm non, tiểu học, trung học cơ sở, các đơn vị sự nghiệp giáo dục trực thuộc cấp huyện; UBND cấp tỉnh quyết định thành lập hội đồng, phê duyệt kết quả tuyển dụng theo thẩm định và trình của Sở Nội vụ; căn cứ quyết định công nhận kết quả tuyển dụng của UBND cấp tỉnh, giám đốc Sở GD&ĐT, UBND cấp huyện ban hành quyết định tuyển dụng viên chức. Với cách làm này, phải qua nhiều cấp, nhiều cơ quan tham gia vào công tác tuyển dụng, phải họp nhiều lần, mất nhiều thời gian, chưa hẳn đã sát nhu cầu của cơ sở (có địa phương đã tổ chức tuyển dụng từ tháng 9/2009 nhưng cho đến 12/3/2010 chưa có quyết định công nhận kết quả tuyển dụng của UBND cấp tỉnh, trong khi đó nhà trường đang thiếu GV).

b. Tuy đã có nhiều cải thiện, nhưng đội ngũ GV phổ thông vẫn còn tình trạng nơi thừa, nơi thiếu, không đồng bộ, môn thừa, môn thiếu, ngay cả địa phương đã bố trí GV đạt định mức biên chế cho phép.

2. Công tác luân chuyển GV

Các địa phương đã nhận thức tầm quan trọng của công tác luân chuyển GV, xem đây là nội dung không thể thiếu được của công tác xây dựng đội ngũ GV đã tham mưu trình UBND cấp tỉnh ban hành và ban hành theo thẩm quyền các quy định luân chuyển GV giữa các trường trực thuộc sở và các trường trong từng huyện, tăng cường GV cho vùng có điều kiện kinh tế- xã hội đặc biệt khó khăn, tổ chức thực hiện luân chuyển GV, giải quyết các chế độ, chính sách cho GV luân chuyển theo quy định.

Nhờ thực hiện luân chuyển GV, nhiều địa phương đã khắc phục được tình hình thiếu GV ở vùng sâu, vùng xa, tạo sự công bằng trong bố trí công tác, điều chỉnh sự mất cân đối và thực hiện tăng cường chất lượng GV cho những vùng khó khăn, cho các trường chuyên.

Bên cạnh mặt thuận lợi như trên, công tác luân chuyển vẫn còn gặp nhiều khó khăn, vướng mắc. Đối với những người mới tốt nghiệp được cơ quan có thẩm quyền tuyển dụng mới để bố trí công tác theo thời hạn luân chuyển tại các cơ sở giáo dục thuộc vùng có điều kiện kinh tế- xã hội đặc biệt khó khăn, sau khi hết thời hạn thường có nguyện vọng trở về quê quán, việc này thực sự là khó; theo quy định thì đối tượng này " được cơ quan quản lý GD&ĐT có thẩm quyền bố trí, sắp xếp đến công tác ở cơ sở GD&ĐT không thuộc vùng có điều kiện kinh tế- xã hội đặc biệt khó khăn". GV hết thời hạn phục vụ theo quy định ở vùng có điều kiện kinh tế- xã hội đặc biệt khó khăn tình nguyện ở lại tiếp tục công tác thì việc xét cấp đất làm nhà, vay vốn với lãi suất ưu đãi để làm nhà, làm kinh tế trang trại, kinh tế gia đình không phải địa phương nào cũng thực hiện được.

3. Thực hiện chế độ, chính sách tiền lương và phụ cấp, chính sách sắp xếp và tình hình biên chế

Các bộ, ngành, địa phương, cơ sở giáo dục đã thực hiện đầy đủ, kịp thời chính sách tiền lương và phụ cấp theo lương, trợ cấp cho GV. Nói chung, tiền lương và phụ cấp theo lương của GV đã được quan tâm, có cải thiện, nhưng thu nhập thực tế của GV còn thấp so với nhu cầu

của cuộc sống, chưa tạo điều kiện để GV yên tâm công tác, chưa thực sự đúng với việc coi GD&ĐT là quốc sách hàng đầu.

II. Một số khuyến nghị

1. Hoàn chỉnh hệ thống văn bản quy phạm pháp luật về phân cấp quản lý, trong đó có nội dung về phân cấp quản lý trường học, phân cấp quản lý công tác tuyển dụng, đảm bảo sự thống nhất, đồng bộ, lô gic, rõ ràng và cụ thể về thẩm quyền, trách nhiệm, các thuật ngữ từ luật đến các nghị định, thông tư, quyết định và quy định. Trước hết, xin đề nghị điều chỉnh, bổ sung nội dung của Điều 88 Luật Tổ chức hội đồng nhân dân và UBND năm 2003 theo hướng phân cấp mới như đã thể hiện trong Thông tư liên tịch và các quy định; điều chỉnh nội dung "trực tiếp quản lý các trường cao đẳng sư phạm, trường trung học chuyên nghiệp, trường THPT, trường bổ túc văn hoá". Nội dung phân cấp quản lý trường học nên thể hiện trong phần điều chỉnh, bổ sung Điều 88 Luật Tổ chức hội đồng nhân dân và UBND theo tinh thần Nghị quyết số 08/2004/NQ-CP ngày 30 tháng 6 năm 2004 của Chính phủ về tiếp tục đẩy mạnh phân cấp quản lý Nhà nước giữa Chính phủ và chính quyền tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương. Trên cơ sở sửa đổi, bổ sung Điều 88 của luật này, việc quy định phân cấp và thẩm quyền, trách nhiệm trong các nghị định, thông tư hướng dẫn thực hiện, các quy định có liên quan đến nội dung này đều phải được thể hiện sự nhất quán về nội dung kể cả thuật ngữ, khái niệm.

2. Bộ Nội vụ sớm xây dựng và ban hành "**Quy chế tuyển dụng viên chức**" để đảm bảo tính thống nhất và chỉ đạo thực hiện thống nhất trong cả nước. Tại khoản 12, Điều 1 Nghị định số 121/2006/NĐ-CP ngày 23 tháng 10 năm 2006 của Chính phủ về sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 116/2003/NĐ-CP ngày 10 tháng 10 năm 2003 của Chính phủ về việc tuyển dụng, sử dụng và quản lý cán bộ, công chức trong các đơn vị sự nghiệp của Nhà nước đã quy định việc ban hành " Quy chế tuyển dụng" thuộc trách nhiệm và thẩm quyền Bộ Nội vụ;

3. Trong khi chưa sửa Điều 88 Luật Tổ chức

Hội đồng nhân dân và UBND, UBND cấp tỉnh thực hiện uỷ quyền quản lý trực tiếp trường THPT cho cơ quan chuyên môn thuộc UBND cấp tỉnh (Sở GD&ĐT, sở có trường trung cấp chuyên nghiệp). (Điều 128 Luật Tổ chức hội đồng nhân dân và UBND có quy định thẩm quyền này). Theo đó, UBND cấp tỉnh phân cấp rõ cấp trên quản lý trực tiếp các trường THPT của địa phương là Sở GD&ĐT, cấp trên trực tiếp quản lý các trường tiểu học, trung học cơ sở là Phòng GD&ĐT, đồng thời quyết định giao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế và tài chính đối với đơn vị sự nghiệp công lập theo Nghị định số 43/2006/NĐ-CP ngày 25 tháng 4 năm 2006 và Thông tư liên tịch số 07/2009/TTLT-BGDĐT-BNV ngày 15 tháng 4 năm 2009 của liên Bộ GD&ĐT, Bộ Nội vụ hướng dẫn thực hiện Nghị định số 43/2006/NĐ-CP.

4. Các cơ quan quản lý Nhà nước có thẩm quyền quản lý viên chức sự nghiệp GD&ĐT tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát quá trình thực hiện của nhà trường về công tác tuyển dụng theo các quy định pháp luật.

5. Nhà nước cần có cơ chế để sinh viên tốt nghiệp sư phạm thực hiện nghĩa vụ làm việc có thời hạn từ 3 đến 5 năm tại vùng sâu, vùng xa, vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn.

6. Một số đề xuất

a. *Bổ sung văn bản pháp quy đang có hiệu lực hướng dẫn, chỉ đạo các địa phương thực hiện công tác tuyển dụng GV phổ thông.* Ngày 21 tháng 6 năm 2007, Bộ Nội vụ ban hành Thông tư số 04/2007/TT-BNV hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định số 116/2003/NĐ-CP và Nghị định số 121/2006/NĐ-CP thì theo quy định về nhiệm vụ và thẩm quyền quy định tại Nghị định số 121/2006/NĐ-CP ngày 23 tháng 10 năm 2006 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 116/2003/NĐ-CP ngày 10 tháng 10 năm 2003 của Chính phủ về việc tuyển dụng, sử dụng quản lý cán bộ, công chức trong các đơn vị sự nghiệp của Nhà nước, ngày 26 tháng 10 năm 2007, Bộ trưởng Bộ GD&ĐT ban hành Quyết

định số 62/2007/QĐ-BGDĐT quy định về nội dung và hình thức tuyển dụng GV trong các cơ sở giáo dục mầm non, giáo dục phổ thông công lập và trung tâm giáo dục thường xuyên. Ngày 03 tháng 3 năm 2008, Bộ Nội vụ ban hành Thông tư số 02/2008/TT-BNV về việc sửa đổi điểm b khoản 1 mục I Thông tư số 04/2007/TT-BNV ngày 21 tháng 6 năm 2007 của Bộ Nội vụ hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định số 121/2006/NĐ-CP ngày 23 tháng 10 năm 2006 của Chính phủ thì ngày 21 tháng 3 năm 2008, Bộ GD&ĐT có Công văn số 2391/BGD&ĐT-NG về việc bổ sung nội dung và hình thức tuyển dụng GV trong các cơ sở giáo dục mầm non, phổ thông công lập và trung tâm giáo dục thường xuyên để phù hợp với nội dung quy định tại Thông tư số 02/2008/TT-BNV. Mặc dù hai văn bản trên của Bộ GD&ĐT là văn bản pháp quy hiện hành quy định về nội dung và hình thức tuyển dụng GV phổ thông nhưng vẫn còn một số địa phương chưa thực hiện đầy đủ. Trong khi đó, ngày 02 tháng 01 năm 2008, Bộ Nội vụ có công văn số 01/BNV-CCVC gửi Bộ GD&ĐT (công văn này cũng gửi tới các Sở Nội vụ) đề nghị sửa đổi, bổ sung Quyết định số 62/2007/QĐ-BGDĐT thêm phần quy định thẩm quyền, trách nhiệm của sở Nội vụ trong việc tuyển dụng GV. Chính nội dung công văn này cũng làm cho một số địa phương còn chần chừ chưa triển khai thực hiện các quy định mới về tuyển dụng GV. Để khắc phục sự cố này, chúng tôi xin đề xuất như sau: Bộ GD&ĐT ban hành văn bản bổ sung thêm 1 khoản vào Điều 13, Chương V của Quy định về nội dung và hình thức tuyển dụng GV trong các cơ sở giáo dục... ban hành theo Quyết định số 62/2007/QĐ-BGD&ĐT ngày 21 tháng 6 năm 2007 của Bộ trưởng Bộ GD&ĐT. Nội dung của khoản mới thêm vào là: " 2. Sở Nội vụ có trách nhiệm phối hợp với Sở GD&ĐT kiểm tra, giám sát và thanh tra công tác tuyển dụng của các cơ sở giáo dục mầm non, phổ thông, trung cấp chuyên nghiệp, giáo dục thường xuyên; trình UBND cấp tỉnh bãi bỏ quyết định tuyển dụng GV trái quy định của pháp luật." Hoàn tất văn bản pháp lý này, việc

tuyển dụng GV phổ thông sẽ dần đi vào nề nếp và phù hợp trong điều kiện hiện tại.

b. Vì theo nhiệm vụ, quyền hạn, trách nhiệm của Chính phủ cho các bộ, ngành hiện nay thì Quy trình tuyển dụng là một nội dung hết sức quan trọng trong công tác tuyển dụng nhưng chưa được nhắc tới và phân công cụ thể trong các nghị định, thông tư hướng dẫn, đây cũng là điểm lúng túng nhất của các cơ sở giáo dục khi thực hiện công tác tuyển dụng GV hàng năm. Để thống nhất chung và hướng dẫn các địa phương, các cơ sở giáo dục thực hiện, chúng tôi xin đề xuất Quy trình tuyển dụng như sau để Bộ Nội vụ và Bộ GD&ĐT xem xét, lựa chọn, quyết định và có hướng dẫn chung cho các địa phương thực hiện. Quy trình tuyển dụng xin được đề xuất là:

Công tác tuyển dụng GV, bao gồm từ khâu xây dựng kế hoạch tuyển dụng đến khi tuyển dụng chính thức, kí hợp đồng làm việc và bổ nhiệm vào ngạch thực hiện theo các bước sau đây:

Bước 1: Xây dựng kế hoạch tuyển dụng và báo cáo cấp có thẩm quyền phê duyệt

Hàng năm, trên cơ sở kế hoạch biên chế đã được phê duyệt, hiệu trưởng trường phổ thông xây dựng kế hoạch tuyển dụng, trong đó xác định rõ số lượng, cơ cấu cần tuyển của từng ngạch ứng với từng loại hình và bộ môn mà GV phụ trách, điều kiện, tiêu chuẩn, hình thức, thời gian tuyển dụng báo cáo sở GD&ĐT phê duyệt (đối với các trường thuộc sở GD&ĐT quản lí) hoặc báo cáo cấp có thẩm quyền phê duyệt (đối với các trường trực thuộc cấp huyện).

Bước 2: Thành lập Hội đồng tuyển dụng của trường

Sau khi được cấp có thẩm quyền phê duyệt kế hoạch tuyển dụng, mỗi trường thành lập một hội đồng tuyển dụng. Việc thành lập, cơ cấu, số lượng hội đồng tuyển dụng thực hiện theo nội dung quy định tại Điều 10 đã được sửa đổi, bổ sung Điều 10 Nghị định 116/2003/NĐ-CP tại khoản 2 Điều 1 Nghị định 121/2006/NĐ-CP. Nhiệm vụ của hội đồng tuyển dụng thực hiện theo quy định tại Điều 11 của Nghị định số 116/2003/NĐ-CP.



Bước 3: Thông báo công khai “Thông báo tuyển dụng”

a. Trước 30 ngày tổ chức tuyển dụng, các trường phổ thông có nhu cầu và chỉ tiêu tuyển dụng phải thông báo tuyển dụng trên báo viết, báo nói, báo hình và niêm yết công khai tại địa điểm tiếp nhận hồ sơ, tại sở GD&ĐT, phòng GD&ĐT, các trường đại học sư phạm, khoa sư phạm;

b. Nội dung thông báo tuyển dụng gồm: Điều kiện và tiêu chuẩn của người đăng kí dự tuyển, số lượng cần tuyển, nội dung hồ sơ đăng kí dự tuyển, thời gian đăng kí dự tuyển và địa điểm nộp hồ sơ, số điện thoại liên hệ;

c. Nếu tổ chức tuyển dụng bằng hình thức thi tuyển thì phải thông báo thêm về nội dung thi, thời gian dự thi, địa điểm thi, phí dự thi. Thời gian nộp hồ sơ đăng kí dự tuyển phải sau thời gian thông báo ít nhất 15 ngày. Thời gian thi phải sau thời gian nộp hồ sơ đăng kí dự tuyển ít nhất 15 ngày.

Bước 4: Tiếp nhận và xét hồ sơ dự tuyển; hoàn chỉnh hồ sơ dự tuyển, tổ chức sơ tuyển (nếu có); công bố công khai danh sách những người đủ điều kiện và tiêu chuẩn dự tuyển.

Bước 5: Tổ chức thực hiện xét tuyển, thi tuyển theo kế hoạch đã được phê duyệt.

Bước 6: Hội đồng tuyển dụng báo cáo kết quả tuyển dụng để Giám đốc Sở GD&ĐT phê duyệt (đối với các trường trực thuộc sở GD&ĐT) hoặc cấp có thẩm quyền phê duyệt đối với các trường trực thuộc cấp huyện.

Bước 7: Sau khi kết quả tuyển dụng đã được phê duyệt, thông báo công khai kết quả tuyển dụng, danh sách những ứng viên trúng tuyển và danh sách những ứng viên không trúng tuyển, thời gian các ứng viên trúng tuyển đến kí hợp đồng làm việc lần đầu.

Bước 8: Người trúng tuyển thực hiện chế độ thử việc và các trường phân công GV hướng dẫn các GV mới được tuyển dụng thử việc. Hiệu trưởng báo cáo danh sách tuyển dụng về Sở GD&ĐT (đối với các trường trực thuộc Sở) hoặc báo cáo cấp có thẩm quyền quản lí GV đối với các đơn vị trực thuộc cấp huyện.

Bước 9: Đánh giá kết quả thử việc, hiệu

trưởng kí hợp đồng làm việc có thời hạn và bổ nhiệm vào ngạch cho những ứng viên đã đạt yêu cầu sau thời gian thử việc.

7. Về chính sách tiền lương đối với GV, đề nghị tiếp tục nghiên cứu chính sách tiền lương và phụ cấp phù hợp với sức lao động của đội ngũ GV đang trực tiếp thực hiện nhiệm vụ quốc sách hàng đầu. Tiếp tục hoàn chỉnh thang bảng lương giải quyết những bất hợp lí hiện nay về ngạch lương, bậc lương, có đủ ngạch chính, cao cấp cho GV các cấp học. Ban hành tiêu chuẩn nghiệp vụ cho các ngạch, làm cơ sở cho việc xác định các bậc lương của các ngạch trong quan hệ tiền lương mà thang bảng lương của nhà giáo là một trong những thang, bảng lương cao nhất của khối hành chính, sự nghiệp.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Các văn bản đã dẫn.
2. Thực trạng đội ngũ GV và quản lí nhà nước về GV, kỉ yếu hội thảo khoa học xây dựng Luật GV) 7/ 2007;
3. Tiền lương và phụ cấp theo lương của nhà giáo (Nguyễn Hữu Diễn, Kỉ yếu Hội thảo Chính sách đối với nhà giáo trong việc xây dựng Dự án Luật Nhà giáo, 6/2009);
4. Vai trò, trách nhiệm quản lí giáo dục THPT trong môi trường phân cấp (nhóm nghiên cứu sáng kiến Dự án đổi mới giáo dục THPT và Học viện Quản lí giáo dục - 2008);
5. Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục 2009;
6. Một số vấn đề chính sách đối với nhà giáo (Đoàn Thị Minh Công, Phó Giám đốc Sở GD&ĐT Hải Dương – Kỉ yếu hội thảo chính sách đối với nhà giáo trong việc xây dựng Dự án Luật Nhà giáo, 6/2009).

SUMMARY

The article addresses the employment and placements of school teachers in Vietnam. In this article the author presents the status of employment and placement of teachers and measures for improving quality of employed teachers to meet the needs of innovation in school curriculum.