

MÔ HÌNH QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC ĐỐI VỚI ĐỘI NGŨ NHÀ GIÁO TRONG BỐI CẢNH THỰC HIỆN LUẬT NHÀ GIÁO 2025 VÀ TỔ CHỨC CHÍNH QUYỀN ĐỊA PHƯƠNG THEO MÔ HÌNH HAI CẤP

Phạm Thị Thúy Hồng
Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam

Tóm tắt: Bài viết phân tích mô hình quản lý nhà nước đối với đội ngũ nhà giáo trong bối cảnh sau khi ban hành Luật Nhà giáo 2025 và tổ chức chính quyền địa phương theo mô hình hai cấp. Kết quả nghiên cứu cho thấy luật này thiết lập khung quản lý thống nhất, xác định Chính phủ là cơ quan quản lý thống nhất trên phạm vi cả nước, Bộ Giáo dục và Đào tạo giữ vai trò đầu mối, đồng thời quy định rõ nhiệm vụ của các bộ, ngành và Ủy ban nhân dân các cấp. Luật bổ sung các quy định chuẩn hóa đội ngũ nhà giáo như áp dụng chuẩn nghề nghiệp thống nhất, đổi mới quy trình tuyển dụng có sát hạch nghiệp vụ sư phạm, bỏ phân hạng I, II, III và nâng lương nhà giáo lên mức cao nhất trong thang bảng lương sự nghiệp. Trên cơ sở đó, bài viết đề xuất hoàn thiện phân cấp quản lý phù hợp với mô hình chính quyền hai cấp, tăng cường năng lực quản lý giáo dục cơ sở và mở rộng quyền tự chủ của cơ sở giáo dục để bảo đảm quản lý đội ngũ nhà giáo hiệu quả trong bối cảnh mới.

Từ khóa: Quản lý nhà nước; đội ngũ nhà giáo; Luật Nhà giáo 2025; chính quyền địa phương hai cấp; cơ chế quản lý giáo dục.

STATE MANAGEMENT MODEL FOR THE TEACHING WORKFORCE IN THE CONTEXT OF IMPLEMENTING THE 2025 TEACHERS LAW AND THE TWO-LEVEL LOCAL GOVERNMENT STRUCTURE

Phạm Thị Thụy Hồng
Vietnam Institute of Educational Sciences

Abstract: The article examines the state management model for the teaching workforce within the legal context following the promulgation of the 2025 Teachers Law. The study's findings show that this law establishes a unified management framework, designating the Government as the managing authority and the Ministry of Education and Training as the lead agency, while clearly defining the responsibilities of relevant ministries, sectors, and local People's Committees. The law introduces new provisions to standardize the teaching workforce, including the application of unified professional standards, reforms in recruitment procedures with pedagogical competency assessments, the removal of the former ranking system (Levels I, II, and III), and an increase in teachers' salaries to the highest level within the public service pay scale. On this basis, the article proposes improvements to the decentralization of teacher management in line with the two-tier local government model, enhancement of educational management capacity at the grassroots level, and expansion of institutional autonomy to ensure effective and coherent management of the teaching workforce in the new context.

Keywords: State management; teaching workforce; Teachers Law 2025; local government; educational management mechanism

Nhận bài: 21/08/2025

Phản biện: 20/09/2025

Duyệt đăng: 24/09/2025

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Giáo dục luôn được Đảng và Nhà nước ta xác định là quốc sách hàng đầu, có vai trò quyết định đối với sự phát triển nguồn nhân lực của đất nước. Đội ngũ nhà giáo (bao gồm giáo viên, giảng viên trong các cơ sở giáo dục) là lực lượng nòng cốt, trực tiếp quyết định chất lượng giáo dục nên luôn được quan tâm phát triển. Hiến pháp 2013 quy định Nhà nước ưu tiên cho giáo dục và chăm lo nhà giáo (Điều 61). Hệ thống pháp luật về giáo dục và nhà giáo được hoàn thiện dần, đặc biệt với việc ban hành Luật Nhà giáo số 73/2025/QH15, đây là đạo luật đầu tiên điều chỉnh toàn diện về nhà giáo, đánh dấu bước tiến quan trọng trong quản lý nhà nước về đội ngũ này. Trước đó, việc quản lý chủ yếu dựa vào Luật Giáo dục và Luật Viên chức, Bộ Nội vụ quản lý chung viên chức các ngành, trong khi ngành giáo dục chỉ quản lý

chuyên môn. Mô hình này bộc lộ hạn chế như thiếu cơ chế đặc thù, quy trình tuyển dụng chưa phù hợp và phân tán trách nhiệm giữa hai ngành, dẫn đến bất cập trong bố trí, sử dụng giáo viên. Việc ban hành Luật Nhà giáo 2025 nhằm khắc phục những hạn chế này, hướng tới mô hình quản lý hiệu quả, phù hợp với cải cách hành chính và mô hình chính quyền địa phương hai cấp được quy định tại Luật Tổ chức chính quyền địa phương sửa đổi năm 2025.

II. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

2.1. Cơ sở lý luận và tổng quan

Quản lý nhà nước đối với nhà giáo là một bộ phận trong quản lý nhà nước về giáo dục, thể hiện chức năng quản lý của Nhà nước đối với nguồn nhân lực ngành giáo dục. Về mặt lý luận, quản lý nhà nước bao gồm các hoạt động lập pháp,

hành pháp và tư pháp nhằm thực thi quyền lực nhà nước, bảo đảm trật tự và hiệu quả quản lý xã hội theo pháp luật. Trong lĩnh vực giáo dục, nội dung này thể hiện qua việc ban hành và tổ chức thực hiện chính sách, pháp luật về giáo dục; thiết lập bộ máy quản lý từ trung ương đến địa phương; huy động, phân bổ nguồn lực; thanh tra, kiểm tra và giám sát hoạt động giáo dục, nhằm bảo đảm hệ thống giáo dục quốc dân vận hành ổn định, hiệu quả, đáp ứng mục tiêu nâng cao dân trí, phát triển nhân lực và bồi dưỡng nhân tài.

Đội ngũ nhà giáo giữ vị trí trung tâm, trực tiếp quyết định chất lượng giáo dục, do đó quản lý nhà nước về nhà giáo có ý nghĩa đặc biệt quan trọng trong việc xây dựng đội ngũ đủ về số lượng, hợp lý về cơ cấu và bảo đảm chất lượng. Trước năm 2025, các quy định pháp luật điều chỉnh việc quản lý nhà giáo chủ yếu lồng ghép trong các văn bản về quản lý giáo dục và quản lý viên chức. Luật Giáo dục 2019 quy định tiêu chuẩn, quyền, nghĩa vụ và chính sách đối với nhà giáo, nhưng chưa có cơ chế quản lý tách biệt, mà dẫn chiếu sang Luật Viên chức đối với giáo viên, giảng viên công lập; trong khi đó, nhà giáo ở cơ sở ngoài công lập chịu sự điều chỉnh của Bộ luật Lao động.

Theo Luật Viên chức 2010 (sửa đổi, bổ sung 2019), quản lý viên chức bao gồm toàn bộ quá trình từ tuyển dụng, sử dụng, đánh giá, đào tạo, bồi dưỡng đến chế độ, khen thưởng, kỷ luật. Bộ Nội vụ là cơ quan chủ trì, ban hành hoặc phối hợp ban hành các quy định về tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp, tuyển dụng, thăng hạng, chuyển ngạch và chính sách đối với viên chức. Tuy nhiên, do áp dụng chung cho nhiều lĩnh vực nên các quy định này chưa phản ánh đầy đủ đặc thù nghề dạy học, thể hiện ở yêu cầu chứng chỉ tiêu chuẩn chức danh hoặc quy trình tuyển dụng mang nặng tính hành chính, chưa gắn với năng lực sư phạm thực tiễn.

Từ thực tế đó, việc ban hành Luật Nhà giáo 2025 nhằm khắc phục những hạn chế của mô hình quản lý trước đây, thiết lập hành lang pháp lý riêng cho quản lý và phát triển đội ngũ nhà giáo, hướng tới sự chuyên biệt, thống nhất và hiệu quả hơn, phù hợp với yêu cầu đổi mới giáo dục và cải cách hành chính hiện nay.

2.2. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết là kết quả của nghiên cứu pháp lý và phân tích chính sách trong lĩnh vực quản lý giáo dục. Tác giả sử dụng kết hợp các phương pháp nghiên cứu định tính, bao gồm: (i) Phân tích, tổng hợp tài liệu pháp lý: nghiên cứu nội dung các văn

bản quy phạm pháp luật hiện hành liên quan đến nhà giáo (Hiến pháp 2013, Luật Giáo dục 2019, Luật Viên chức 2010 và đặc biệt là Luật Nhà giáo 2025 cùng các văn bản dưới luật có liên quan); (ii) So sánh, đối chiếu quy định pháp luật trước và sau khi có Luật Nhà giáo 2025 nhằm làm nổi bật những điểm mới trong mô hình quản lý nhà nước về nhà giáo; (iii) Phân tích tình huống, bối cảnh: xem xét việc triển khai các quy định pháp luật về quản lý nhà giáo trong bối cảnh cải cách tổ chức chính quyền địa phương (mô hình 2 cấp) hiện nay, từ đó nhận diện những thuận lợi, khó khăn. Trong quá trình nghiên cứu, bài viết tuân thủ nguyên tắc chỉ sử dụng và trích dẫn các nguồn văn bản quy phạm pháp luật hiện hành. Các luận điểm và đề xuất đưa ra dựa trên việc diễn giải có đối chiếu với quy định pháp luật, bảo đảm tính khách quan và khoa học. Kết quả nghiên cứu được trình bày dưới dạng bài báo khoa học

2.3. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

Luật Nhà giáo năm 2025 là một dấu mốc quan trọng trong tiến trình đổi mới thể chế giáo dục Việt Nam, khi lần đầu tiên thiết lập một mô hình quản lý nhà nước thống nhất, chuyên sâu và có tính động lực cao đối với đội ngũ nhà giáo. Luật đã chuyển từ mô hình quản lý phân tán theo Luật Viên chức sang mô hình quản lý tập trung, theo hướng tiếp cận quản trị nguồn nhân lực trong giáo dục. Mô hình này được thể hiện rõ tại Chương VIII – Quản lý nhà giáo với bốn nhóm nội dung lớn: phân công trách nhiệm quản lý nhà nước, phân cấp quản lý địa phương, quản lý trong nội bộ cơ sở giáo dục và chính sách hỗ trợ phát triển đội ngũ nhà giáo.

Thứ nhất, về phân công trách nhiệm quản lý nhà nước ở cấp trung ương: Chính phủ thống nhất quản lý nhà nước về nhà giáo, trong đó Bộ Giáo dục và Đào tạo (GD&ĐT) lần đầu tiên được xác định là cơ quan chủ trì, chịu trách nhiệm trước Chính phủ về toàn bộ công tác quản lý nhà giáo. Theo Điều 38, Bộ GD&ĐT có thẩm quyền xây dựng và ban hành hệ thống văn bản quy phạm pháp luật về nhà giáo; chủ trì lập chiến lược, quy hoạch, kế hoạch phát triển đội ngũ; phối hợp xác định và phân bổ biên chế nhà giáo; xây dựng cơ sở dữ liệu quốc gia về đội ngũ; tổ chức thanh tra, kiểm tra việc thực hiện chính sách. Đây là bước chuyển quan trọng, đưa Bộ GD&ĐT từ vị trí “phối hợp” sang vị trí “trung tâm điều phối” trong quản lý nhân sự ngành giáo dục, khắc phục tình trạng phân tán, chồng chéo giữa Bộ Nội vụ và các bộ khác trước đây.

Thứ hai, về phân công trách nhiệm ở các bộ, ngành và địa phương: Luật quy định rõ nguyên tắc “phân công – phối hợp – kiểm soát” trong quản lý nhà giáo. Các bộ có cơ sở giáo dục trực thuộc như Bộ Quốc phòng, Bộ Công an, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội tiếp tục quản lý đội ngũ nhà giáo trong phạm vi ngành mình, nhưng phải tuân thủ khung chuẩn thống nhất và hướng dẫn chuyên môn của Bộ GD&ĐT. Ở cấp địa phương, Luật Nhà giáo 2025 đồng bộ với Luật Tổ chức chính quyền địa phương mới, phù hợp mô hình chính quyền hai cấp. Theo đó, UBND cấp xã trực tiếp quản lý các trường mầm non, tiểu học, THCS; UBND cấp tỉnh quản lý THPT và chịu trách nhiệm chung về nhân lực giáo dục. Cơ chế này giúp tăng tính linh hoạt, đồng thời bảo đảm tính thống nhất trong toàn hệ thống.

Thứ ba, về quản lý nhà giáo trong nội bộ cơ sở giáo dục: Điều 39 của Luật lần đầu tiên chuẩn hóa phạm vi và nội dung quản lý nhân sự nhà giáo ở cấp trường học. Mỗi cơ sở giáo dục phải tự xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ, đề án vị trí việc làm, thực hiện các quy trình tuyển dụng, bổ nhiệm, điều động, đánh giá, khen thưởng, kỷ luật, đào tạo – bồi dưỡng, và quản lý hồ sơ dữ liệu nhà giáo. Hiệu trưởng có quyền tạm đình chỉ giảng dạy khi cần thiết, tổ chức môi trường làm việc an toàn, giải quyết khiếu nại – tố cáo trong nội bộ. Luật cho phép các cơ sở công lập được giao quyền tự chủ toàn diện về nhân sự được tự tổ chức thực hiện; các cơ sở chưa tự chủ vẫn do cơ quan chủ quản (Phòng/Sở GD&ĐT, UBND cấp huyện/tỉnh) đảm nhiệm hoặc ủy quyền. Cách tiếp cận này tạo điều kiện cho phân quyền gắn với trách nhiệm giải trình, giúp các trường linh hoạt hơn trong quản trị nhân sự nhưng vẫn trong khuôn khổ giám sát của nhà nước.

Thứ tư, về các chính sách mới hỗ trợ phát triển và quản lý đội ngũ nhà giáo: Luật Nhà giáo 2025 đưa ra nhiều cải cách mang tính hệ thống:

- *Chuẩn hóa đội ngũ nhà giáo:* Điều 13 quy định chuẩn nghề nghiệp thống nhất toàn quốc gồm đạo đức, trình độ, năng lực sư phạm. Đây là căn cứ cho toàn bộ chu trình quản lý – từ tuyển dụng, sử dụng, đánh giá đến bồi dưỡng và phát triển nghề nghiệp.

- *Cải cách tuyển dụng:* Tuyển dụng dựa trên chuẩn nghề nghiệp, có phân kiểm tra năng lực thực hành sư phạm. Thẩm quyền tuyển dụng được mở rộng cho người đứng đầu các cơ sở công lập đặc thù (đại học, cao đẳng, giáo dục nghề nghiệp) và các trường phổ thông có thể được giao quyền trực tiếp, giám phụ thuộc vào UBND cấp huyện.

- *Bãi bỏ phân hạng chức danh I, II, III:* Thay bằng xác định chức danh theo cấp học và trình độ đào tạo, đơn giản hóa quy trình và chấm dứt hiện tượng “chạy thẳng hạng.” Lương được chi trả theo vị trí việc làm và năng lực thực tế, phù hợp hướng cải cách tiền lương trong khu vực công.

- *Chính sách tiền lương và đãi ngộ ưu tiên:* Nhà giáo được hưởng mức lương cao nhất trong khối hành chính – sự nghiệp, kèm phụ cấp nghề, thâm niên, vùng đặc thù; được hỗ trợ nhà ở, phụ cấp dạy trẻ khuyết tật hoặc vùng khó khăn. Đặc biệt, nhà giáo có học hàm giáo sư, phó giáo sư hoặc học vị tiến sĩ có thể được kéo dài tuổi nghỉ hưu thêm 5–10 năm nếu đủ sức khỏe, góp phần giữ chân nhân tài và ổn định đội ngũ chất lượng cao.

Luật Nhà giáo 2025 đã hình thành một mô hình quản lý nhà nước mới về đội ngũ nhà giáo, thể hiện ba đặc điểm nổi bật:

1. *Tính thống nhất:* Lần đầu tiên có một đạo luật điều chỉnh xuyên suốt toàn bộ chu trình quản lý – từ cấp trung ương đến cơ sở, từ khâu tuyển dụng, đào tạo, sử dụng đến đánh giá, đãi ngộ.

2. *Tính chuyên sâu:* Ngành giáo dục trở thành chủ thể chính trong hoạch định và điều hành chính sách nhân sự nhà giáo, bảo đảm tính đặc thù nghề nghiệp và chuyên môn hóa trong quản lý.

3. *Tính động lực:* Các chính sách về lương, phúc lợi, chuẩn nghề nghiệp và tôn vinh nhà giáo tạo nền tảng thúc đẩy phát triển nghề nghiệp, tăng tính hấp dẫn và giữ ổn định đội ngũ.

Như vậy, mô hình quản lý nhà nước mới theo Luật Nhà giáo 2025 không chỉ mang ý nghĩa tổ chức – hành chính, mà còn là *bước chuyển đổi chiến lược sang quản trị nguồn nhân lực giáo dục hiện đại*, đáp ứng yêu cầu của nền giáo dục đổi mới, hội nhập và phát triển bền vững trong bối cảnh Việt Nam xây dựng bộ máy chính quyền địa phương hai cấp tinh gọn, hiệu lực, hiệu quả.

Thách thức và yêu cầu hoàn thiện cơ chế quản lý nhà giáo trong bối cảnh chính quyền địa phương hai cấp

Luật Nhà giáo năm 2025 đã thiết lập một khuôn khổ pháp lý tiên bộ, mang tính đột phá trong việc thống nhất mô hình quản lý nhà nước đối với đội ngũ nhà giáo, song quá trình triển khai thực tiễn sẽ đối diện với nhiều thách thức về thể chế, nhân lực và tổ chức hành chính, đặc biệt trong bối cảnh Việt Nam đang thực hiện mô hình chính quyền địa phương hai cấp (tỉnh – xã) thay cho ba cấp hiện hành. Dưới đây là những vấn đề trọng tâm cần được lưu ý và xử lý đồng bộ để bảo đảm Luật Nhà giáo sớm đi vào cuộc sống.

Thứ nhất, về phân định và phối hợp thẩm quyền giữa ngành giáo dục và ngành nội vụ.

Luật Nhà giáo 2025 trao cho Bộ Giáo dục và Đào tạo (GD&ĐT) thẩm quyền chủ trì quản lý đội ngũ nhà giáo trên phạm vi toàn quốc, tuy nhiên, Bộ Nội vụ vẫn nắm vai trò trọng yếu trong quản lý biên chế, tiền lương và chính sách viên chức theo quy định của Luật Tổ chức Chính phủ và Luật Viên chức. Vì vậy, cần xây dựng *cơ chế phối hợp liên ngành rõ ràng* giữa Bộ GD&ĐT, Bộ Nội vụ và Bộ Tài chính để bảo đảm tính thống nhất trong triển khai. Cụ thể, việc cải cách thang bảng lương, đưa mức lương nhà giáo lên cao nhất hệ thống hành chính sự nghiệp phải do Bộ Nội vụ và Bộ Tài chính chủ trì, có sự tham mưu của Bộ GD&ĐT; việc phân bổ biên chế giáo viên hàng năm cũng cần sự thống nhất giữa Sở GD&ĐT và Sở Nội vụ trước khi trình UBND cấp tỉnh tổng hợp báo cáo Bộ Nội vụ.

Thứ hai, về chuyển đổi phân cấp quản lý khi áp dụng mô hình chính quyền hai cấp.

Khi bỏ cấp huyện, các trường mầm non, tiểu học và THCS sẽ do UBND cấp xã quản lý trực tiếp. Tuy nhiên, năng lực quản lý giáo dục ở cấp xã hiện còn hạn chế: cán bộ ít, thiếu chuyên môn giáo dục, khối lượng công việc lớn. Để khắc phục, cần ba nhóm giải pháp:

(1) Kiện toàn bộ máy quản lý giáo dục cấp xã, bố trí công chức văn hóa – xã hội phụ trách giáo dục hoặc thành lập ban giáo dục xã với sự tham gia của hiệu trưởng và cán bộ chuyên môn.

(2) Phân cấp hợp lý giữa tỉnh và xã: cấp tỉnh quản lý các nhiệm vụ có tính chuyên môn cao như tuyển dụng, quy hoạch mạng lưới trường lớp; cấp xã đảm nhiệm quản lý thường xuyên, ký hợp đồng, giám sát công tác giáo viên.

(3) Tăng cường vai trò của Sở GD&ĐT, mở rộng phạm vi quản lý xuống bậc mầm non và phổ thông cơ sở, thành lập văn phòng đại diện theo cụm xã để hỗ trợ chuyên môn và giám sát việc thực thi. Cách làm này vừa đảm bảo thống nhất quản lý vừa hỗ trợ cấp xã còn yếu về nhân lực và năng lực chuyên môn.

Thứ ba, về bảo đảm tính ổn định khi sáp nhập đơn vị hành chính.

Việc sắp xếp lại các tỉnh, huyện theo Kết luận 127-KL/TW dẫn đến thay đổi địa giới hành chính, kéo theo biến động lớn về tổ chức bộ máy giáo dục. Khi hợp nhất hai Sở GD&ĐT hoặc chuyển chủ quản trường học, dễ phát sinh tình trạng dôi dư cán bộ, thay đổi cấp quản lý, chồng chéo thẩm

quyền. Bộ GD&ĐT cần phối hợp Bộ Nội vụ ban hành hướng dẫn riêng về chuyển giao hồ sơ viên chức, bảo lưu phụ cấp, xếp lương, giải quyết dôi dư hoặc thiếu hụt giáo viên sau sáp nhập để bảo đảm quyền lợi của đội ngũ nhà giáo và ổn định tổ chức bộ máy mới.

Thứ tư, về việc hoàn thiện văn bản dưới luật.

Luật Nhà giáo chỉ quy định khung, do đó, Chính phủ và các bộ cần ban hành hệ thống văn bản hướng dẫn thi hành kịp thời, đầy đủ và khả thi. Cụ thể gồm:

- Nghị định cải cách tiền lương và phụ cấp nhà giáo, bảo đảm thực thi nguyên tắc “lương nhà giáo cao nhất trong hệ thống sự nghiệp”.
- Nghị định quy định chi tiết về tuyển dụng, sử dụng và quản lý nhà giáo, thay thế Nghị định 115/2020/NĐ-CP.

- Thông tư ban hành Chuẩn nghề nghiệp và tiêu chuẩn bổ nhiệm chức danh nhà giáo mới, cùng hướng dẫn đánh giá theo chuẩn.

- Thông tư liên tịch Bộ GD&ĐT – Bộ Nội vụ về phân cấp tuyển dụng giáo viên cho các địa phương.

Các văn bản này cần được xây dựng trên cơ sở tham vấn đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý để đảm bảo tính thực tiễn, tránh lặp lại bất cập như vấn đề chứng chỉ, minh chứng khi đánh giá chuẩn.

Thứ năm, về nâng cao năng lực thực thi của cán bộ quản lý và hiệu trưởng.

Mô hình quản lý mới với nhiều thay đổi về quy trình, thẩm quyền đòi hỏi người thực thi – gồm cán bộ quản lý giáo dục, hiệu trưởng, công chức xã – phải được tập huấn và bồi dưỡng chuyên sâu. Bộ GD&ĐT cần xây dựng chương trình bồi dưỡng về quản lý nhân sự nhà giáo theo Luật mới, tập trung vào kỹ năng lập kế hoạch vị trí việc làm, tổ chức thi tuyển có phần thực hành, đánh giá giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp, xử lý kỷ luật, giải quyết khiếu nại và quản lý dữ liệu số. Đối với cán bộ xã, cần tập huấn về các quy trình tuyển dụng, xét chuyển công tác, nghỉ hưu, bảo đảm hiểu đúng quy định pháp luật.

Thứ sáu, về ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý nhà giáo.

Một trong những nhiệm vụ trọng tâm của Luật là xây dựng cơ sở dữ liệu quốc gia về nhà giáo. Bộ GD&ĐT cần phát triển hệ thống quản lý nhân sự giáo viên trực tuyến thống nhất từ trung ương đến trường học, trong đó mỗi giáo viên có mã định danh duy nhất gắn với hồ sơ điện tử về trình độ, thâm niên, đánh giá, khen thưởng, kỷ luật. Hệ thống này sẽ giúp quản lý, điều động và thống kê nhân sự nhanh chóng, chính xác, đồng thời giảm gánh nặng hành chính.

Thứ bảy, về giám sát và đánh giá thực thi mô hình quản lý mới.

Để đảm bảo hiệu quả, cần thiết lập cơ chế giám sát định kỳ và đánh giá tác động của Luật Nhà giáo. Quốc hội, HĐND các cấp, thanh tra và kiểm tra ngành cần theo dõi việc thực hiện, phát hiện bất cập, kiến nghị sửa đổi kịp thời. Bộ GD&ĐT cần xây dựng bộ chỉ số đánh giá chất lượng đội ngũ nhà giáo (như tỷ lệ đạt chuẩn, tỷ lệ thiếu/thừa giáo viên, mức độ hài lòng của giáo viên...) để báo cáo thường niên, làm căn cứ điều chỉnh chính sách.

III. KẾT LUẬN

Luật Nhà giáo 2025 đánh dấu bước ngoặt lớn trong quản lý đội ngũ nhà giáo ở Việt Nam, tạo lập mô hình quản lý nhà nước mới có tính thống nhất, chuyên sâu và hiệu quả cao. Chính phủ thống nhất quản lý, còn Bộ Giáo dục và Đào tạo trở thành cơ quan đầu mối chịu trách nhiệm chính về xây dựng thể chế, quy hoạch nhân lực, biên chế, cơ

sở dữ liệu và thanh tra, kiểm tra. Các bộ, ngành khác và chính quyền địa phương phối hợp thực hiện trong phạm vi được giao, bảo đảm sự tham gia đồng bộ của toàn hệ thống. Ở cấp trường, quản trị nhân sự nhà giáo được chuẩn hóa toàn diện từ tuyển dụng, bổ nhiệm, sử dụng đến đánh giá, khen thưởng và kỷ luật.

Luật cũng đề ra loạt chính sách mới nhằm nâng cao chất lượng và đời sống nhà giáo, như chuẩn nghề nghiệp thống nhất, bỏ phân hạng cứng nhắc, cải cách tuyển dụng có phần thực hành sư phạm, tăng lương và phụ cấp.

Tuy nhiên, để mô hình này vận hành hiệu quả, cần hoàn thiện các nghị định, thông tư hướng dẫn; phân cấp quản lý phù hợp với mô hình hai cấp; tăng cường năng lực quản lý ở cấp xã; xây dựng cơ sở dữ liệu quốc gia về đội ngũ nhà giáo; và đẩy mạnh giám sát, phản hồi từ cơ sở để chính sách thật sự đi vào cuộc sống, hướng tới nền giáo dục chất lượng và bền vững.

***Bài báo là sản phẩm nghiên cứu của đề tài khoa học cấp Bộ do Bộ GD&ĐT phê duyệt.
Mã số ĐT: B2024-VKG-14***

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam năm 2013.
2. Luật Giáo dục số 43/2019/QH14 năm 2019.
3. Luật Viên chức số 58/2010/QH12 năm 2010 (được sửa đổi, bổ sung năm 2019).
4. Luật Nhà giáo số 73/2025/QH15 năm 2025.
5. Luật Tổ chức chính quyền địa phương số 72/2025/QH15 năm 2025.
6. Nghị quyết số 60-NQ/TW ngày 12/04/2025 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII về tiếp tục sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả.
7. Kết luận số 137-KL/TW ngày 28/3/2025 của Bộ Chính trị về Đề án sắp xếp, tổ chức lại đơn vị hành chính các cấp và xây dựng mô hình tổ chức chính quyền địa phương 2 cấp.
8. 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. Thông tư số 12/2021/TT-BGDĐT ngày 05/4/2021 của Bộ GD&ĐT ban hành Quy định về chuẩn nghề nghiệp giáo viên cơ sở giáo dục phổ thông (được áp dụng đến hết năm 2025).
10. Thông tư liên tịch số 20/2015/TTLT-BGDĐT-BNV ngày 14/9/2015 của Bộ GD&ĐT – Bộ Nội vụ về mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp giáo viên trung học phổ thông công lập (và các thông tư liên tịch tương tự cho giáo viên mầm non, tiểu học, THCS) – đã hết hiệu lực từ 01/01/2026 theo Luật Nhà giáo 2025.