TẠP CHÍ ĐIỆN TỬ
THƯƠNG HIỆU & CÔNG LUẬN

Bộ Giáo dục và Đào tạo thông tin về lộ trình thăng hạng và chuẩn nghề nghiệp mới

08:25 17/03/2026

Việc quản lý đội ngũ giáo viên đang đứng trước một bước ngoặt lớn khi hệ thống quản lý cũ dần được thay thế bằng mô hình vị trí việc làm theo quy định tại Luật Viên chức số 129/2025/QH15. Đây không chỉ là thay đổi về mặt hành chính mà còn là căn cứ then chốt để thực hiện việc trả lương, tiền thưởng và các chế độ đãi ngộ dựa trên kết quả công việc thực tế thay vì chỉ dựa vào thâm niên như trước đây.



Lộ trình mới trong quản lý và trả lương giáo viên theo Luật Viên chức và Luật Nhà giáo

Nguyên tắc mới trong tuyển dụng và quản lý giáo viên

Theo lộ trình cải cách, kể từ ngày 1/7/2026, việc tuyển dụng và sử dụng viên chức giáo dục sẽ vận hành dựa trên vị trí việc làm. Đây là một trong năm

nguyên tắc quản lý cốt lõi được quy định tại Luật Viên chức mới. Vị trí việc làm không được xác định cảm tính mà dựa trên một hệ thống tiêu chí khoa học bao gồm chức năng, nhiệm vụ của đơn vị sự nghiệp; mức độ phức tạp, quy mô hoạt động; yêu cầu về chuyên môn nghiệp vụ và đặc biệt là mức độ ứng dụng khoa học công nghệ, chuyển đổi số trong giảng dạy.

Điểm đột phá nhất trong quy định lần này chính là việc gắn kết chặt chẽ giữa hiệu quả công việc và thu nhập. Viên chức giáo dục sẽ được hưởng tiền lương và tiền thưởng trên cơ sở kết quả thực thi nhiệm vụ tại vị trí việc làm đảm nhiệm. Điều này nhằm xóa bỏ tư duy cào bằng, tạo động lực để giáo viên không ngừng nâng cao trình độ chuyên môn và đổi mới phương pháp giảng dạy.

Cơ hội phát triển nghề nghiệp và quy định về chuẩn nhà giáo

Trước những băn khoăn của nhiều giáo viên về việc liệu cơ chế thăng hạng có bị xóa bỏ hay không, Bộ Giáo dục và Đào tạo (GD&ĐT) khẳng định đang phối hợp với các cơ quan liên quan để xây dựng hành lang pháp lý đồng bộ. Để triển khai Luật Nhà giáo số 73/2025/QH15, Bộ đang tham mưu Chính phủ ban hành Nghị định quy định chi tiết và Thông tư về chuẩn nghề nghiệp giáo viên phổ thông mới.

Trong hệ thống mới, chuẩn nghề nghiệp sẽ là thước đo để xác định cụ thể các vị trí việc làm trong trường phổ thông. Các vị trí này sẽ thể hiện rõ tính chất, mức độ phức tạp của nhiệm vụ và yêu cầu nghiệp vụ tương ứng. Điều này đồng nghĩa với việc cơ hội để những giáo viên năng lực tốt, như trường hợp các giáo viên đang ở hạng III có nguyện vọng lên hạng cao hơn, vẫn sẽ được đảm bảo thông qua việc đáp ứng các tiêu chuẩn của vị trí việc làm mới cao hơn.

Hệ thống quản lý theo vị trí việc làm sẽ giúp nhận diện rõ người, rõ việc và rõ trách nhiệm. Đây chính là công cụ để đảm bảo tính công bằng trong giáo dục, giúp những giáo viên có đóng góp xuất sắc nhận được sự đãi ngộ xứng đáng với tâm huyết và trí tuệ đã bỏ ra.

Tâm An