

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO**

**Dự thảo**

**Đề án “Phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý  
cơ sở giáo dục mầm non, phổ thông  
giai đoạn 2026-2035”**

**Hà Nội, năm 2026**

# MỤC LỤC

## Contents

<i>Phần thứ nhất SỰ CẦN THIẾT VÀ CƠ SỞ XÂY DỰNG ĐỀ ÁN</i>	3
1. 32.52.1. <i>Cơ sở chính</i>	<i>trị</i>
4	
<b>2.2. Cơ sở pháp lý</b>	7
<b>2.3. Cơ sở lý luận và khung lý thuyết</b>	11
<b>2.4. Cơ sở thực tiễn và yêu cầu phát triển</b>	11
2.4.1. Thực tiễn phát triển giáo dục mầm non, giáo dục phổ thông và đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý.....	11
<b>2.4.2. Bối cảnh phát triển và yêu cầu mới đặt ra</b>	13
<i>Phần thứ hai THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ NHÀ GIÁO VÀ CÁN BỘ QUẢN LÝ CƠ SỞ GIÁO DỤC MẦM NON, PHỔ THÔNG</i>	15
1. NHỮNG THÀNH TỰU TRONG PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ NHÀ GIÁO VÀ CÁN BỘ QUẢN LÝ GIÁO DỤC MẦM NON VÀ PHỔ THÔNG	15
2. NHỮNG TỒN TẠI, HẠN CHẾ	19
3. NGUYÊN NHÂN CỦA NHỮNG KẾT QUẢ ĐẠT ĐƯỢC VÀ NHỮNG HẠN CHẾ	22
<i>Phần thứ ba BỐI CẢNH, CƠ HỘI, THÁCH THỨC TÁC ĐỘNG ĐẾN ĐỘI NGŨ NHÀ GIÁO VÀ CÁN BỘ QUẢN LÝ CƠ SỞ GIÁO DỤC MẦM NON, PHỔ THÔNG GIAI ĐOẠN 2026-2035</i>	24
1. BỐI CẢNH QUỐC TẾ VÀ TRONG NƯỚC TÁC ĐỘNG ĐẾN PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ	24
<b>1.1. Bối cảnh quốc tế</b>	24
<b>1.2. Bối cảnh trong nước</b>	24
2. CƠ HỘI VÀ THÁCH THỨC	25
<i>Phần thứ tư NỘI DUNG ĐỀ ÁN</i>	28
1. QUAN ĐIỂM CHỈ ĐẠO	28
2. ĐỐI TƯỢNG, PHẠM VI VÀ THỜI GIAN THỰC HIỆN ĐỀ ÁN	28
<b>2.1</b>	<b>322.2</b>
	<b>322.3</b>
323. MỤC TIÊU CỦA ĐỀ	ÁN
	29
<b>3.1. Mục tiêu chung</b>	29
<b>3.2. Mục tiêu cụ thể</b>	29
4. NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP THỰC HIỆN	33
<b>1. Hoàn thiện thể chế, chính sách đãi ngộ và tạo động lực phát triển đội ngũ</b>	33
<b>2. Đổi mới công tác quy hoạch, tuyển dụng và sử dụng đội ngũ</b>	34
<b>3. Đột phá trong đào tạo, bồi dưỡng và phát triển chuyên môn liên tục</b>	36
<b>4. Nâng cao năng lực các cơ sở đào tạo giáo viên</b>	37
<b>5. Đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin, chuyển đổi số và hợp tác quốc tế</b>	38
<b>6. Tăng cường quản lý nhà nước, huy động nguồn lực và xây dựng môi trường nghề nghiệp nhân văn</b>	40
IV. KINH PHÍ	41

<b>1. Tổng kinh phí và cơ cấu thực hiện Đề án</b>	41
<b>2. Nguồn kinh phí thực hiện Đề án</b>	42
<b>V. LỘ TRÌNH VÀ TỔ CHỨC THỰC HIỆN</b>	43
<b>1. Lộ trình thực hiện</b>	43
<b>2. Tổ chức thực hiện</b>	46

## **Phần thứ nhất**

### **SỰ CẦN THIẾT VÀ CƠ SỞ XÂY DỰNG ĐỀ ÁN**

#### **1. SỰ CẦN THIẾT**

Phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục mầm non, phổ thông là nhiệm vụ có tính cấp thiết, mang tầm chiến lược quốc gia, có ý nghĩa quyết định đối với chất lượng giáo dục, hiệu quả đầu tư cho phát triển con người và chất lượng nguồn nhân lực của đất nước.

Trong bối cảnh đất nước bước vào giai đoạn phát triển mới với yêu cầu phát triển nhanh và bền vững, dựa chủ yếu vào khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và nguồn nhân lực chất lượng cao, việc xây dựng Đề án “Phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục mầm non, phổ thông giai đoạn 2026 -2035” là yêu cầu tất yếu nhằm cụ thể hóa các chủ trương của Đảng, tổ chức thực hiện hiệu quả hệ thống pháp luật mới về nhà giáo và giải quyết những vấn đề mang tính hệ thống trong phát triển đội ngũ hiện nay.

*Thứ nhất, xuất phát từ yêu cầu cụ thể hóa các quan điểm, chủ trương của Đảng về phát triển đội ngũ nhà giáo.*

Đảng ta luôn nhất quán xác định đội ngũ nhà giáo là lực lượng nòng cốt, giữ vai trò quyết định chất lượng giáo dục và đào tạo, là yếu tố then chốt trong phát triển con người và nguồn nhân lực quốc gia. Nghị quyết số 71-NQ/TW ngày 22/8/2025 của Bộ Chính trị xác định phát triển đội ngũ nhà giáo là khâu đột phá chiến lược; Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV của Đảng tiếp tục khẳng định giáo dục và đào tạo là quốc sách hàng đầu, phát triển con người là trung tâm, chủ thể và động lực của phát triển đất nước. Các chủ trương này đòi hỏi phải được cụ thể hóa bằng một Đề án tổng thể, có mục tiêu, nhiệm vụ, giải pháp và lộ trình tổ chức thực hiện rõ ràng.

*Thứ hai, xuất phát từ yêu cầu tổ chức thực hiện thống nhất, đồng bộ Luật Nhà giáo năm 2025*

Luật Nhà giáo năm 2025 đã xác lập đầy đủ địa vị pháp lý của nhà giáo, quy định rõ chuẩn nghề nghiệp, quyền, nghĩa vụ, chính sách tiền lương, đãi ngộ và phát triển nghề nghiệp suốt đời. Tuy nhiên, để các quy định của Luật được triển khai thống nhất, đồng bộ trên phạm vi cả nước, đặc biệt đối với giáo dục mầm non và phổ thông, cấp học chiếm tỷ lệ lớn nhất về đội ngũ và cơ sở giáo dục, cần

có một Đề án đề điều phối chính sách, phân công trách nhiệm và định hướng triển khai trong thời gian tới.

*Thứ ba, xuất phát từ yêu cầu đổi mới giáo dục mầm non, phổ thông trong giai đoạn 2026 - 2035.*

Giáo dục mầm non và giáo dục phổ thông là nền tảng của hệ thống giáo dục quốc dân; chất lượng giáo dục ở các cấp học này phụ thuộc trực tiếp vào chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý. Việc đổi mới chương trình, phương pháp giáo dục theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực người học; mở rộng giáo dục hòa nhập; thực hiện phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ em từ 3 đến 5 tuổi, giáo dục bắt buộc đến hết cấp trung học cơ sở vào năm 2030 và phổ cập giáo dục trung học phổ thông vào năm 2035 (Bộ Chính trị, Nghị quyết 71-NQ/TW) đẩy mạnh chuyển đổi số trong dạy học và quản lý đặt ra yêu cầu ngày càng cao đối với năng lực chuyên môn, nghiệp vụ và năng lực quản trị của đội ngũ, đòi hỏi phải có định hướng phát triển bài bản và có tính hệ thống.

*Thứ tư, xuất phát từ thực trạng và những hạn chế, bất cập trong phát triển đội ngũ hiện nay.*

Thực tiễn cho thấy đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục mầm non, phổ thông còn tồn tại những hạn chế như: thiếu giáo viên ở một số địa bàn; chất lượng đội ngũ chưa đồng đều; cơ cấu chưa hợp lý; năng lực đổi mới phương pháp giáo dục, năng lực số, năng lực ngoại ngữ và năng lực quản trị của một bộ phận đội ngũ còn hạn chế; điều kiện làm việc và chế độ đãi ngộ ở một số địa bàn chưa đáp ứng yêu cầu thực tiễn. Những vấn đề này mang tính hệ thống, vượt quá khả năng giải quyết bằng các chính sách đơn lẻ, cần được xử lý thông qua một Đề án tổng thể, dài hạn.

*Thứ năm, xuất phát từ yêu cầu bảo đảm phát triển bền vững giáo dục và nguồn nhân lực quốc gia.*

Việc thực hiện các mục tiêu phổ cập giáo dục và nâng cao chất lượng giáo dục mầm non, phổ thông và hiện đại hóa hệ thống giáo dục đến năm 2035 đòi hỏi phải có sự chuẩn bị chủ động, đồng bộ và dài hạn về đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục. Do đó, xây dựng Đề án “Phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục mầm non, phổ thông giai đoạn 2026 - 2035” là yêu cầu tất

yêu nhằm tạo nền tảng vững chắc cho nâng cao chất lượng giáo dục, phát triển nguồn nhân lực và thực hiện các mục tiêu phát triển đất nước trong giai đoạn mới.

## **2. CƠ SỞ XÂY DỰNG ĐỀ ÁN**

Đề án “Phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục mầm non, phổ thông giai đoạn 2026-2035” được xây dựng trên cơ sở quán triệt sâu sắc các quan điểm, chủ trương của Đảng; tuân thủ đầy đủ các quy định của Hiến pháp và pháp luật của Nhà nước; bảo đảm phù hợp với các chiến lược, chương trình, kế hoạch phát triển giáo dục và phát triển nguồn nhân lực của đất nước; đồng thời xuất phát từ yêu cầu thực tiễn và xu thế phát triển giáo dục trong giai đoạn mới.

### **2.1. Cơ sở chính trị**

Đề án “Phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục mầm non, phổ thông giai đoạn 2026 -2035” được xây dựng trên cơ sở quán triệt sâu sắc các quan điểm, chủ trương nhất quán của Đảng về phát triển giáo dục và đào tạo, phát triển con người và nguồn nhân lực, trong đó đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục được xác định là lực lượng nòng cốt, giữ vai trò quyết định chất lượng giáo dục.

Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 của Ban Chấp hành Trung ương 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 xác định phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục là khâu then chốt, có ý nghĩa quyết định đối với việc nâng cao chất lượng và hiệu quả giáo dục; yêu cầu chuẩn hóa đội ngũ theo từng cấp học và trình độ đào tạo, trong đó giáo dục mầm non và giáo dục phổ thông là nền tảng của hệ thống giáo dục quốc dân.

Kết luận số 51-KL/TW ngày 30/5/2019 của Ban Bí thư và các văn bản chỉ đạo tiếp theo của Bộ Chính trị tiếp tục nhấn mạnh yêu cầu xây dựng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục có phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp, năng lực chuyên môn và phong cách sư phạm, đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế.

Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng xác định nhiệm vụ “tạo đột phá trong đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo”, trong đó nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục là khâu then chốt; đồng thời nhấn mạnh yêu cầu chú trọng đào tạo, đào tạo lại đội ngũ giáo viên; đổi mới mạnh mẽ chính sách đãi ngộ, chăm lo xây dựng đội ngũ; cải thiện mức sống, nâng cao trình độ và chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý

giáo dục, đáp ứng yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và đào tạo con người phát triển toàn diện.

Nghị quyết số 42-NQ/TW ngày 24/11/2023 xác định tạo bước đột phá trong đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, trọng tâm là hiện đại hóa, đa dạng hóa phương thức giáo dục; đặt mục tiêu đến năm 2030 hoàn thành phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ mẫu giáo 3 đến 5 tuổi, nâng cao tỷ lệ đi học đúng độ tuổi, góp phần đưa chỉ số HDI của Việt Nam vào nhóm cao trong khu vực; đồng thời yêu cầu đổi mới chính sách tuyển dụng, sử dụng và trọng dụng nhân tài, đẩy mạnh phân cấp, chuyển đổi số trong quản lý giáo dục và huy động nguồn lực xã hội phát triển mạng lưới trường lớp, nhất là tại vùng khó khăn và khu công nghiệp.

Kết luận số 91-KL/TW ngày 12/8/2024 của Bộ Chính trị quy định yêu cầu 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; xác định đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo là nhiệm vụ trọng tâm, là quốc sách hàng đầu để đưa giáo dục Việt Nam đạt trình độ tiên tiến của châu Á vào năm 2030.

Nghị quyết số 59-NQ/TW ngày 24/01/2025 của Bộ Chính trị xác định hội nhập quốc tế là động lực quan trọng để phát triển đất nước; quy định nhiệm vụ tạo chuyển biến căn bản về chất lượng nhân lực và năng lực hội nhập quốc tế của đội ngũ cán bộ các cấp; quy định việc xây dựng cơ chế, chính sách đột phá để thu hút, trọng dụng chuyên gia, nhà khoa học nước ngoài và người Việt Nam ở nước ngoài về giảng dạy, nghiên cứu tại các cơ sở giáo dục và đào tạo trong nước; và trách nhiệm của Nhà nước trong việc đẩy mạnh đào tạo, bồi dưỡng cán bộ làm công tác đối ngoại và hội nhập quốc tế.

Nghị quyết số 57-NQ/TW ngày 22/12/2024 của Bộ Chính trị về đột phá phát triển khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số quốc gia tiếp tục khẳng định phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là yêu cầu trọng yếu; trong đó giáo dục và đào tạo, đặc biệt là giáo dục mầm non và giáo dục phổ thông, là nền tảng căn bản để hình thành nguồn nhân lực cho phát triển đất nước.

Nghị quyết số 71-NQ/TW ngày 22/8/2025 của Bộ Chính trị về đột phá phát triển giáo dục và đào tạo là nghị quyết có ý nghĩa chiến lược, xác định rõ: giáo dục và đào tạo là quốc sách hàng đầu, quyết định tương lai dân tộc; người học là trung tâm, nhà trường là nền tảng, nhà giáo là động lực quyết định chất lượng giáo dục. Nghị quyết nhấn mạnh yêu cầu bảo đảm đủ trường, đủ lớp, đủ giáo viên; coi trọng, tôn vinh danh dự nhà giáo; đồng thời kiên quyết chấn chỉnh các biểu hiện tiêu cực trong giáo dục. Nghị quyết số 71-NQ/TW cũng đặt ra các mục tiêu cụ thể đến năm 2030 và tầm nhìn đến năm 2035, trong đó có: hoàn thành phổ cập giáo

dục mầm non cho trẻ em từ 3 đến 5 tuổi; giáo dục bắt buộc hết trung học cơ sở và phổ cập giáo dục trung học phổ thông; nâng cao chất lượng giáo dục phổ thông đạt trình độ tiên tiến trong khu vực; hiện đại hóa hệ thống giáo dục; yêu cầu phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục mầm non, phổ thông đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, đạt chuẩn về trình độ và đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số, hội nhập quốc tế.

Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIV của Đảng, tiếp tục khẳng định giáo dục và đào tạo là quốc sách hàng đầu; mục tiêu xây dựng nền giáo dục quốc dân hiện đại, ngang tầm khu vực và thế giới, coi đây là một trong những đột phá chiến lược nhằm kiến tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, bồi dưỡng nhân tài và nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia; phát triển con người là trung tâm, chủ thể và động lực của sự phát triển đất nước; đặt ra yêu cầu phát triển nhanh và bền vững dựa chủ yếu vào khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo, chuyển đổi số và nguồn nhân lực chất lượng cao. Đại hội XIV nhấn mạnh chú trọng xây dựng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục có phẩm chất chính trị vững vàng, năng lực sư phạm hiện đại, tư duy đổi mới sáng tạo và khả năng ứng dụng công nghệ trong giảng dạy.

Nghị quyết số 263/2025/QH15 ngày 11/12/2025 của Quốc hội về việc tiếp tục thực hiện các nghị quyết giám sát chuyên đề và chất vấn (Mục 2.8. Lĩnh vực giáo dục và đào tạo), giao Bộ Giáo dục và Đào tạo nhiệm vụ xây dựng và phê duyệt đề án phát triển đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý cơ sở giáo dục mầm non, phổ thông giai đoạn 2026 - 2035.

Những quan điểm, định hướng và mục tiêu nêu trên là cơ sở chính trị quan trọng để xây dựng và triển khai Đề án “Phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục mầm non, phổ thông giai đoạn 2026 - 2035”, nhằm bảo đảm đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, đạt chuẩn về trình độ, vững vàng về phẩm chất và năng lực; đồng thời tạo nền tảng nâng cao chất lượng giáo dục, phát triển nguồn nhân lực và đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong giai đoạn mới.

## **2.2. Cơ sở pháp lý**

Đề án “Phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục mầm non, phổ thông giai đoạn 2026 - 2035” được xây dựng trên cơ sở các nghị quyết của Quốc hội; luật và các văn bản quy phạm pháp luật liên quan đến giáo dục và đào tạo; nghị quyết của Chính phủ và quyết định của Thủ tướng Chính phủ về phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục, cụ thể như sau:

*Các quy định của Hiến pháp và luật có liên quan.*

Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam năm 2013 quy định tại Điều 61: phát triển giáo dục là quốc sách hàng đầu nhằm nâng cao dân trí, phát triển nguồn nhân lực, bồi dưỡng nhân tài. Đây là cơ sở hiến định cho việc ban hành và tổ chức thực hiện các chính sách phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục.

Luật Giáo dục số 43/2019/QH14 và Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục số 123/2025/QH15 quy định vị trí, vai trò của nhà giáo; xác định giáo dục mầm non là cấp học đầu tiên trong hệ thống giáo dục quốc dân; thực hiện phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ em từ 03 tuổi đến 06 tuổi; quy định trình độ chuẩn được đào tạo của giáo viên theo từng cấp học và trách nhiệm của Nhà nước trong đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng và phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục.

Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14 quy định quyền, nghĩa vụ và trách nhiệm của nhà giáo với tư cách người lao động; bảo đảm quyền lựa chọn nghề nghiệp, nơi làm việc và nâng cao kỹ năng nghề; xác định nguyên tắc trả lương gắn với năng suất, chất lượng công việc và không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng; đồng thời quy định quyền chủ động của cơ sở giáo dục trong tuyển dụng, sử dụng, quản lý lao động, thúc đẩy đối thoại và thương lượng tập thể, cũng như trách nhiệm của Nhà nước trong đào tạo, bồi dưỡng, bảo đảm an sinh xã hội, bình đẳng giới và chính sách đối với lao động nữ.

Luật Nhà giáo số 73/2025/QH15 là văn bản pháp lý chuyên biệt, lần đầu tiên điều chỉnh toàn diện các vấn đề liên quan đến nhà giáo; khẳng định nhà giáo là nghề đặc thù, giữ vai trò quyết định chất lượng giáo dục; quy định tiêu chuẩn, chức danh nghề nghiệp, tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng phát triển nghề nghiệp suốt đời; chính sách tiền lương, đãi ngộ, tôn vinh và bảo vệ nhà giáo. Việc tổ chức thực hiện Luật Nhà giáo đòi hỏi phải có các đề án chuyên ngành để bảo đảm triển khai thống nhất, đồng bộ trong thực tiễn.

Luật Trẻ em số 102/2026/QH13 quy định trẻ em là người dưới 16 tuổi, sở hữu 25 nhóm quyền (như quyền sống, quyền được khai sinh, chăm sóc sức khỏe, giáo dục, vui chơi giải trí, giữ gìn bản sắc) và các bổn phận đối với gia đình, nhà trường, xã hội; xác định 3 cấp độ bảo vệ trẻ em gồm phòng ngừa, hỗ trợ, can thiệp và nguyên tắc bảo đảm lợi ích tốt nhất cho trẻ em trong các quyết định liên quan; quy định nghiêm cấm các hành vi xâm hại, bạo lực, bóc lột, bỏ rơi trẻ em và quyền tham gia của trẻ em vào các vấn đề về trẻ em; và trách nhiệm của Nhà nước trong việc bảo đảm nguồn lực thực hiện quyền trẻ em, ưu tiên chính sách chăm sóc sức khỏe, giáo dục (đặc biệt là phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ em 3-5 tuổi và hỗ

trợ trẻ em là con công nhân tại khu công nghiệp theo Quyết định số 2270/QĐ-TTg năm 2025).

Luật Viên chức số 129/2025/QHH15 quy định viên chức được hưởng lương từ quỹ lương của đơn vị sự nghiệp công lập và các nguồn thu hợp pháp khác theo vị trí việc làm và kết quả công việc; xác định nghĩa vụ mới của viên chức trong việc ứng dụng khoa học, công nghệ, chuyển đổi số và bảo vệ uy tín của đất nước trên không gian mạng; quy định mở rộng quyền hoạt động nghề nghiệp (được ký hợp đồng với cơ quan khác, góp vốn, tham gia quản lý doanh nghiệp tư nhân/bệnh viện/trường học ngoài công lập) và trách nhiệm của Nhà nước trong việc quản lý hồ sơ viên chức trên hệ thống dữ liệu số quốc gia.

Luật Khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo số 93/2025/QH15 quy định vị trí ngang hàng của hoạt động “đổi mới sáng tạo” với khoa học và công nghệ; xác định nguyên tắc phát triển và ứng dụng trí tuệ nhân tạo (AI) phải luôn đặt dưới sự giám sát, kiểm soát của con người; quy định cơ chế chấp nhận rủi ro, miễn trừ trách nhiệm dân sự, hình sự, hành chính cho nhà khoa học khi đã tuân thủ đúng quy trình nghiên cứu và trách nhiệm của Nhà nước trong việc thúc đẩy chuyển đổi số toàn diện, ưu đãi thuế cho doanh nghiệp tài trợ nghiên cứu khoa học.

Luật Giáo dục đại học số 125/2025/QH15 quy định quyền tự chủ là quyền được chủ động quyết định gắn liền với trách nhiệm giải trình về chuyên môn học thuật, tổ chức, nhân sự, tài chính và tài sản, đồng thời xác định Hội đồng trường là tổ chức quản trị đại diện các bên liên quan, còn Hiệu trưởng là người đại diện theo pháp luật của cơ sở giáo dục đại học; xác định lần đầu tiên ghi nhận mô hình “giáo dục đại học số”, cho phép tổ chức đào tạo linh hoạt (trực tiếp, từ xa, kết hợp) và ứng dụng trí tuệ nhân tạo (AI) trong quản lý và giảng dạy; quy định mở rộng phạm vi áp dụng đối với cả các viện nghiên cứu, học viện có hoạt động đào tạo trình độ đại học, sau đại học; và trách nhiệm của Nhà nước trong việc chuyển từ cơ chế cấp phát ngân sách bình quân sang cơ chế đặt hàng, giao nhiệm vụ dựa trên năng lực, kết quả đầu ra và ưu tiên đầu tư cho các ngành mũi nhọn.

*Nghị quyết của Quốc hội liên quan đến phát triển giáo dục và đội ngũ nhà giáo.*

Nghị quyết số 218/2025/QH15 ngày 26/6/2025 của Quốc hội về phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ em từ 3 đến 5 tuổi đặt ra yêu cầu cấp thiết về phát triển đội ngũ nhà giáo mầm non đủ về số lượng theo định mức, bảo đảm chất lượng và cơ cấu hợp lý để hoàn thành mục tiêu phổ cập theo lộ trình quốc gia.

Nghị quyết số 686/NQ-UBTVQH15 ngày 18/9/2023 của Quốc hội giám sát chuyên đề về việc thực hiện Nghị quyết số 88/2014/QH13 và Nghị quyết số

51/2017/QH14 của Quốc hội về đổi mới chương trình, sách giáo khoa giáo dục phổ thông nhấn mạnh yêu cầu nâng cao chất lượng đào tạo sư phạm, xây dựng tiêu chuẩn giáo viên các môn nghệ thuật, thí điểm mô hình liên kết đào tạo các môn học chuyên biệt (ngoại ngữ, tin học, nghệ thuật) và thực hiện chính sách điều động, luân chuyển giáo viên để giải quyết triệt để tình trạng thừa, thiếu cục bộ.

*Các nghị định của Chính phủ quy định về quản lý nhà nước và phát triển đội ngũ nhà giáo.*

Nghị định số 142/2025/NĐ-CP ngày 12/6/2025 của Chính phủ quy định về phân định thẩm quyền của chính quyền địa phương hai cấp trong lĩnh vực quản lý nhà nước về giáo dục và đào tạo, làm rõ trách nhiệm quản lý đối với các cơ sở giáo dục mầm non, phổ thông, là cơ sở pháp lý cho việc tổ chức, quản lý và phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục tại địa phương.

Nghị định số 311/2025/NĐ-CP ngày 05/12/2025 của Chính phủ sửa đổi Nghị định số 71/2020/NĐ-CP ngày 30/6/2020; Nghị định số 60/2025/NĐ-CP ngày 03/3/2025 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 116/2020/NĐ-CP ngày 25/9/2020; Nghị định số 66/2025/NĐ-CP ngày 12/3/2025 của Chính phủ quy định chính sách cho trẻ em nhà trẻ, học sinh, học viên ở vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi, vùng bãi ngang, ven biển và hải đảo và cơ sở giáo dục có trẻ em nhà trẻ, học sinh hưởng chính sách; Nghị định số 277/2025/NĐ-CP, ngày 20/10/2025 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành Nghị quyết số 218/2025/QH15 ngày 26/6/2025 của Quốc hội về phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ em từ 3 đến 5 tuổi; Nghị định số 222/2025/NĐ-CP ngày 08/8/2025 của Chính phủ quy định việc dạy và học bằng tiếng nước ngoài trong cơ sở giáo dục; Nghị định số 152/2025/NĐ-CP ngày 14/6/2025 của Chính phủ quy định về phân cấp, phân quyền trong lĩnh vực thi đua, khen thưởng; quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật thi đua, khen thưởng; Nghị định số 07/2026/NĐ-CP ngày 10/01/2026 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của 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 được sửa đổi, bổ sung bởi Nghị định số 76/2009/NĐ-CP, Nghị định số 14/2012/NĐ-CP, Nghị định số 17/2013/NĐ-CP và Nghị định số 117/2016/NĐ-CP; Nghị định số 27/2026/NĐ-CP ngày 19/01/2026 của Chính phủ quy định về Cơ sở dữ liệu quốc gia về cán bộ, công chức, viên chức tạo hành lang pháp lý cho việc đào tạo, tuyển dụng, sử dụng, quản lý chuẩn hóa và ổn định đội ngũ.

*Các quyết định của Thủ tướng Chính phủ về chiến lược, quy hoạch phát triển giáo dục.*

Quyết định số 1705/QĐ-TTg ngày 31/12/2024 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chiến lược phát triển giáo dục đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045 xác định mục tiêu xây dựng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục đủ về số lượng, bảo đảm chất lượng, đồng bộ về cơ cấu, đạt chuẩn nghề nghiệp; đổi mới mô hình, phương thức đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo gắn với chuyển đổi số và hội nhập quốc tế.

Quyết định số 131/QĐ-TTg ngày 25/01/2022 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án “Tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin và chuyển đổi số trong giáo dục và đào tạo giai đoạn 2022–2025, định hướng đến năm 2030” xác định nhiệm vụ nâng cao năng lực ứng dụng công nghệ thông tin và chuyển đổi số cho đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục, thông qua đổi mới nội dung, phương thức đào tạo, bồi dưỡng, tăng cường hình thức bồi dưỡng trực tuyến và kết hợp, bảo đảm đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục mầm non, giáo dục phổ thông có đủ năng lực tổ chức dạy học và quản lý giáo dục trong môi trường số.

Quyết định số 452/QĐ-TTg ngày 27/02/2025 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Quy hoạch mạng lưới cơ sở giáo dục đại học và sư phạm thời kỳ 2021–2030, tầm nhìn đến năm 2050 xác định yêu cầu phát triển và nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên sư phạm và cán bộ quản lý cơ sở đào tạo giáo viên, gắn với chuẩn hóa, hiện đại hóa hệ thống đào tạo, bồi dưỡng giáo viên nhằm đáp ứng yêu cầu đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục mầm non, giáo dục phổ thông trong giai đoạn tiếp theo.

Quyết định số 2270/QĐ-TTg ngày 14/10/2025 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chương trình “Nâng cao chất lượng giáo dục mầm non ở địa bàn đô thị, khu công nghiệp giai đoạn 2025–2035, định hướng đến năm 2045” xác định nhiệm vụ phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục mầm non, thông qua nâng cao trình độ chuyên môn, năng lực nghề nghiệp và năng lực quản lý, đáp ứng yêu cầu mở rộng quy mô và nâng cao chất lượng giáo dục mầm non trong bối cảnh đô thị hóa và khu công nghiệp.

Quyết định số 2371/QĐ-TTg ngày 27/10/2025 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án “Đưa tiếng Anh thành ngôn ngữ thứ hai trong trường học giai đoạn 2025- 2035, tầm nhìn đến năm 2045” xác định yêu cầu phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục, thông qua đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao năng lực ngoại ngữ, năng lực sư phạm và năng lực quản lý, bảo đảm điều kiện triển khai hiệu quả chương trình dạy học tiếng Anh trong các cơ sở giáo dục mầm non và giáo dục phổ thông.

Quyết định số 2732/QĐ-TTg ngày 16/12/2025 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án tăng cường dạy và học ngoại ngữ giai đoạn 2025- 2035, định hướng

đến năm 2045 xác định nhiệm vụ phát triển đội ngũ giáo viên ngoại ngữ và cán bộ quản lý giáo dục, thông qua chuẩn hóa, nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ và năng lực tổ chức thực hiện chương trình, đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng dạy và học ngoại ngữ trong giáo dục mầm non và giáo dục phổ thông.

Công văn số 38/TTg - QHĐP ngày 09/01/2026 của Thủ tướng Chính phủ về việc triển khai thực hiện Nghị quyết tại Kỳ họp thứ 10, QH khóa XV giao nhiệm vụ Bộ Giáo dục và Đào tạo xây dựng và phê duyệt Đề án Phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục mầm non, giáo dục phổ thông giai đoạn 2026-2035.

Hệ thống các văn bản pháp lý nêu trên là cơ sở pháp lý đầy đủ, thống nhất, đồng bộ để xây dựng và triển khai Đề án “Phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục mầm non, phổ thông giai đoạn 2026 -2035”, bảo đảm phù hợp với quy định của pháp luật, yêu cầu đổi mới giáo dục và tổ chức thực hiện hiệu quả Luật Nhà giáo trong giai đoạn mới.

### **2.3. Cơ sở lý luận**

Đề án “Phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục mầm non, phổ thông giai đoạn 2026 -2035” được xây dựng trên cơ sở tiếp cận phát triển nguồn nhân lực, tiếp cận theo chuẩn và năng lực nghề nghiệp, tiếp cận hệ thống và phát triển bền vững, đồng thời bảo đảm yêu cầu đổi mới, thích ứng với bối cảnh phát triển giáo dục trong giai đoạn mới.

*Tiếp cận lý thuyết phát triển nguồn nhân lực hiện đại.* Đề án coi đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục mầm non, giáo dục phổ thông là nguồn lực nòng cốt, có vai trò quyết định chất lượng và hiệu quả giáo dục. Việc phát triển đội ngũ được xem xét một cách tổng thể, đồng bộ trong các khâu quy hoạch, dự báo nhu cầu, tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá, tạo động lực và thực hiện chính sách, nhằm bảo đảm đủ về số lượng, hợp lý về cơ cấu, từng bước nâng cao chất lượng, đáp ứng yêu cầu phát triển giáo dục trong trung và dài hạn.

*Tiếp cận theo chuẩn và năng lực nghề nghiệp.* Đề án lấy chuẩn nghề nghiệp nhà giáo và chuẩn cán bộ quản lý cơ sở giáo dục làm căn cứ xác định mục tiêu, nội dung và giải pháp phát triển đội ngũ. Trọng tâm là phát triển năng lực thực hiện nhiệm vụ theo vị trí việc làm, gắn yêu cầu về trình độ đào tạo với năng lực chuyên môn, nghiệp vụ, năng lực quản lý và kết quả thực hiện nhiệm vụ; bảo đảm sự thống nhất trong quản lý, sử dụng và phát triển đội ngũ.

*Tiếp cận hệ thống và phát triển bền vững.* Đề án bảo đảm tính đồng bộ, công bằng và bình đẳng giữa các cấp quản lý, giữa giáo dục mầm non và giáo dục phổ thông, giữa các loại hình cơ sở giáo dục và giữa các vùng, miền. Phát triển đội

ngũ được đặt trong tổng thể phát triển hệ thống giáo dục quốc dân trên nguyên tắc không phân biệt đối xử, gắn với điều kiện kinh tế – xã hội và đặc thù địa phương, có lộ trình phù hợp, bảo đảm tính kế thừa, ổn định và bền vững.

*Tiếp cận đổi mới, đột phá và thích ứng.* Đề án đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, chuyển đổi số và hội nhập quốc tế. Theo đó, chú trọng phát triển năng lực ứng dụng công nghệ thông tin, chuyển đổi số trong dạy học và quản lý; nâng cao năng lực quản trị cơ sở giáo dục; đổi mới phương thức tổ chức hoạt động giáo dục theo hướng phát huy vai trò chủ động của người học, phù hợp với yêu cầu phát triển giáo dục trong giai đoạn mới.

Trên cơ sở các tiếp cận nêu trên, Đề án được xây dựng theo hướng toàn diện, đồng bộ, khả thi và bền vững, làm căn cứ xác định quan điểm, mục tiêu, nhiệm vụ, giải pháp, nguồn lực và lộ trình tổ chức thực hiện trong giai đoạn 2026 -2035.

## **2.4. Cơ sở thực tiễn và yêu cầu phát triển**

### ***2.4.1. Thực tiễn phát triển giáo dục mầm non, giáo dục phổ thông và đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý***

Trong những năm qua, đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục mầm non, giáo dục phổ thông đã có bước phát triển cả về số lượng, trình độ đào tạo, phẩm chất đạo đức nghề nghiệp, năng lực chuyên môn nghiệp vụ từng bước đáp ứng yêu cầu mở rộng quy mô giáo dục, thực hiện phổ cập và triển khai các chương trình giáo dục mới. Đội ngũ đã có đóng góp quan trọng vào việc nâng cao chất lượng nuôi dưỡng, chăm sóc, giáo dục trẻ em và học sinh, góp phần cải thiện mặt bằng chất lượng giáo dục mầm non và phổ thông trên phạm vi cả nước.

Tuy nhiên, trước yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo; thực hiện phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ em từ 03 đến 06 tuổi; tiếp tục đổi mới giáo dục mầm non, giáo dục phổ thông; đẩy mạnh chuyển đổi số, hội nhập và bảo đảm công bằng trong giáo dục, việc phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục mầm non, phổ thông hiện nay vẫn còn tồn tại một số điểm nghẽn chủ yếu, cụ thể như sau:

- Đội ngũ nhà giáo còn thiếu về số lượng tại một số địa bàn, đặc biệt là khu vực đô thị, khu công nghiệp, vùng sâu, vùng xa và vùng có điều kiện kinh tế – xã hội khó khăn. Việc phân bố đội ngũ giữa các vùng, miền, giữa các cấp học, môn học và loại hình cơ sở giáo dục chưa đồng đều; ở một số nơi, việc bố trí giáo viên chưa phù hợp với quy mô trường, lớp, ảnh hưởng đến chất lượng và hiệu quả tổ chức hoạt động giáo dục.

- Chất lượng và năng lực nghề nghiệp của đội ngũ nhà giáo chưa đồng đều. Một bộ phận giáo viên còn hạn chế trong đổi mới phương pháp dạy học, giáo dục theo định hướng phát triển phẩm chất, năng lực người học; năng lực giáo dục hòa nhập, giáo dục cá thể hóa, giáo dục cảm xúc – xã hội còn gặp khó khăn. Năng lực ứng dụng công nghệ thông tin, chuyển đổi số trong hoạt động chuyên môn của đội ngũ chưa đáp ứng yêu cầu trong bối cảnh hiện nay.

- Đội ngũ cán bộ quản lý cơ sở giáo dục mầm non, phổ thông còn gặp khó khăn về năng lực quản trị trong điều kiện đổi mới giáo dục và yêu cầu quản lý hiện đại. Một bộ phận cán bộ quản lý chưa được đào tạo, bồi dưỡng một cách hệ thống về quản trị nhà trường; năng lực quản lý nhân sự, quản lý chất lượng, quản lý tài chính và quản lý hoạt động chuyên môn còn hạn chế. Công tác quy hoạch, tạo nguồn và phát triển đội ngũ cán bộ quản lý kế cận chưa được thực hiện đồng bộ, thiếu tính dài hạn.

- Cơ chế, chính sách đối với đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục mầm non, phổ thông tuy đã được quan tâm nhưng vẫn còn chưa thực sự phù hợp với đặc thù nghề nghiệp và yêu cầu phát triển giáo dục trong giai đoạn mới. Chính sách đãi ngộ, điều kiện làm việc và các chính sách khuyến khích phát triển nghề nghiệp ở một số địa bàn, loại hình cơ sở giáo dục còn gặp khó khăn, ảnh hưởng đến việc thu hút, ổn định và giữ chân đội ngũ làm việc lâu dài trong ngành giáo dục.

- Công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý còn một số hạn chế. Chương trình và phương thức đào tạo tại các cơ sở đào tạo sư phạm cần tiếp tục được rà soát, điều chỉnh để đáp ứng yêu cầu thực hiện chương trình giáo dục mới và ứng dụng công nghệ. Nội dung, phương thức bồi dưỡng chưa thực sự gắn chặt với nhu cầu thực tiễn; việc bồi dưỡng thường xuyên, bồi dưỡng theo vị trí việc làm và phát triển nghề nghiệp liên tục chưa được triển khai đồng bộ. Điều kiện hỗ trợ cho hoạt động tự học, tự bồi dưỡng của đội ngũ còn hạn chế.

- Công tác đánh giá, sử dụng và tạo động lực đối với đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý ở một số nơi còn mang tính hình thức, chưa gắn chặt với kết quả thực hiện nhiệm vụ và năng lực thực tiễn. Việc bố trí, sử dụng đội ngũ chưa phát huy đầy đủ năng lực, sở trường của từng cá nhân; cơ chế khuyến khích, ghi nhận và tôn vinh chưa đủ mạnh để tạo động lực phát triển nghề nghiệp bền vững.

Những hạn chế nêu trên cho thấy việc phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục mầm non, phổ thông đang đứng trước những yêu cầu cần được giải quyết một cách đồng bộ, có hệ thống. Đây là cơ sở thực tiễn quan trọng để xây dựng và triển khai Đề án, nhằm tạo chuyển biến căn bản về số lượng, chất lượng, cơ cấu hiệu quả và tính bền vững của đội ngũ trong giai đoạn tới.

#### **2.4.2. Bối cảnh phát triển và yêu cầu mới đặt ra**

Bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng, cùng với tác động mạnh mẽ của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, đặc biệt là chuyển đổi số và trí tuệ nhân tạo, mô hình giáo dục, phương thức dạy học, quản lý nhà trường và yêu cầu đối với năng lực người học đang thay đổi nhanh chóng. Phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục được nhiều quốc gia xác định là nhân tố then chốt, quyết định chất lượng giáo dục và năng lực cạnh tranh quốc gia.

Ở trong nước, việc triển khai đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo; thực hiện phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ em từ 03 đến 06 tuổi; tiếp tục đổi mới chương trình giáo dục mầm non, giáo dục phổ thông theo định hướng phát triển phẩm chất, năng lực; đẩy mạnh chuyển đổi số ngành giáo dục và bảo đảm công bằng trong tiếp cận giáo dục đặt ra yêu cầu ngày càng cao đối với đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục mầm non, giáo dục phổ thông. Những yêu cầu này đòi hỏi phải có chính sách và giải pháp phát triển đội ngũ một cách đồng bộ, có hệ thống và mang tính dài hạn.

##### *Yêu cầu phát triển đội ngũ trong giai đoạn 2026 -2035*

Từ bối cảnh quốc tế và trong nước, cùng những vấn đề đặt ra trong thực tiễn phát triển giáo dục mầm non và giáo dục phổ thông thời gian qua, việc xây dựng và triển khai Đề án “Phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục mầm non, phổ thông giai đoạn 2026 - 2035” là yêu cầu khách quan, cấp thiết. Đề án nhằm cụ thể hóa chủ trương của Đảng, chính sách của Nhà nước về đổi mới căn bản, toàn diện và hiện đại hóa giáo dục, đồng thời đáp ứng yêu cầu phát triển con người toàn diện trong bối cảnh chuyển đổi số, hội nhập quốc tế và Cách mạng công nghiệp lần thứ tư:

- *Yêu cầu bảo đảm đủ số lượng theo định mức, cơ cấu hợp lý và phân bố phù hợp đội ngũ.* Phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục phải đáp ứng yêu cầu phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ em từ 03 đến 06 tuổi, duy trì và nâng cao chất lượng phổ cập giáo dục bắt buộc, từng bước triển khai phổ cập giáo dục trung học, đồng thời triển khai hiệu quả chương trình giáo dục mầm non, giáo dục phổ thông theo định hướng phát triển phẩm chất, năng lực. Việc quy hoạch, tuyển dụng và sử dụng đội ngũ cần gắn với dự báo dài hạn về quy mô người học, biến động dân số, đặc thù vùng miền và nhu cầu phát triển của từng cấp học, môn học; khắc phục tình trạng thiếu hụt, mất cân đối cục bộ, nhất là ở giáo dục mầm non, các môn học đặc thù và các vùng có điều kiện kinh tế – xã hội khó khăn.

- *Yêu cầu nâng cao chất lượng và năng lực nghề nghiệp của đội ngũ.* Đội ngũ nhà giáo phải làm chủ phương pháp, cách tiếp cận giáo dục hiện đại, có khả năng tổ chức các hoạt động giáo dục theo hướng lấy người học làm trung tâm, phát triển toàn diện về trí tuệ, thể chất, cảm xúc – xã hội và nhân cách. Trong bối cảnh chuyển đổi số, nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục cần được trang bị và nâng cao năng lực số, năng lực ứng dụng công nghệ thông tin, trí tuệ nhân tạo, năng lực cảm xúc – xã hội và các công cụ giáo dục số trong dạy học, đánh giá, quản lý và hỗ trợ người học, bảo đảm thích ứng linh hoạt với sự thay đổi nhanh chóng của môi trường giáo dục.

- *Yêu cầu chuẩn hóa và phát triển đội ngũ theo hướng hội nhập.* Việc phát triển đội ngũ cần gắn chặt với vị trí việc làm, chuẩn nghề nghiệp và khung năng lực phù hợp, làm căn cứ cho tuyển dụng, sử dụng, quản lý đội ngũ. Đồng thời, chú trọng nâng cao năng lực ngoại ngữ, năng lực nghiên cứu, khả năng tự học, tự bồi dưỡng và học tập suốt đời của nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục, đáp ứng yêu cầu hội nhập khu vực và quốc tế, từng bước tiệm cận các chuẩn mực giáo dục tiên tiến.

- *Yêu cầu chuyên nghiệp hóa đội ngũ cán bộ quản lý cơ sở giáo dục.* Cán bộ quản lý cần chuyển mạnh từ mô hình quản lý hành chính sang quản trị nhà trường hiện đại, có tư duy chiến lược, năng lực hoạch định và tổ chức thực hiện chính sách, quản lý chất lượng giáo dục, quản trị nhân sự, tài chính và cơ sở vật chất trên nền tảng dữ liệu số; đồng thời thực hiện hiệu quả cơ chế tự chủ gắn với trách nhiệm giải trình, nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước về giáo dục.

- *Yêu cầu bảo đảm giáo dục toàn diện và môi trường giáo dục an toàn, lành mạnh, hạnh phúc.* Phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý phải đáp ứng yêu cầu giáo dục con người toàn diện trong thế kỷ XXI, chú trọng giáo dục cảm xúc - xã hội, kỹ năng sống, tư vấn tâm lý học đường và xây dựng văn hóa học đường tích cực. Nhà giáo không chỉ là người truyền thụ tri thức mà còn là người định hướng giá trị, hình thành nhân cách, bồi dưỡng trách nhiệm công dân và tinh thần nhân văn cho người học.

- *Yêu cầu bảo đảm tính công bằng và bền vững trong phát triển đội ngũ.* Việc xây dựng và triển khai các chính sách đối với nhà giáo và cán bộ quản lý cần hướng tới thu hút, ổn định và giữ chân đội ngũ, đặc biệt tại các vùng có điều kiện kinh tế – xã hội đặc biệt khó khăn, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo. Đồng thời, từng bước thu hẹp chênh lệch về chất lượng đội ngũ giữa các vùng miền, bảo đảm mọi người học đều được tiếp cận giáo dục có chất lượng, góp phần phát triển bền vững hệ thống giáo dục quốc dân.

## **Phần thứ hai**

### **THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ NHÀ GIÁO VÀ CÁN BỘ**

#### **QUẢN LÝ CƠ SỞ GIÁO DỤC MẦM NON, GIÁO DỤC PHỔ THÔNG**

#### **1. NHỮNG THÀNH TỰU TRONG PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ NHÀ GIÁO VÀ CÁN BỘ QUẢN LÝ GIÁO DỤC MẦM NON VÀ PHỔ THÔNG**

##### ***a) Quy mô đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý được mở rộng, cơ bản đáp ứng yêu cầu phát triển giáo dục mầm non và giáo dục phổ thông***

Trong thời gian qua, đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục mầm non và phổ thông phát triển mạnh về quy mô, gắn liền với việc mở rộng và duy trì mạng lưới trên 52.000 cơ sở giáo dục, phục vụ khoảng 24 triệu trẻ em, học sinh trên phạm vi toàn quốc. Riêng giáo dục mầm non, tính đến năm học 2024–2025, cả nước có 15.077 cơ sở, trong đó 11.993 cơ sở công lập (79,5%) và 3.804 cơ sở ngoài công lập (20,5%), góp phần quan trọng trong việc đáp ứng nhu cầu chăm sóc, nuôi dưỡng và giáo dục trẻ em, đặc biệt tại các khu vực đô thị, khu công nghiệp và địa bàn có tốc độ gia tăng dân số cơ học cao.

Cùng với sự phát triển của mạng lưới cơ sở giáo dục, quy mô đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý không ngừng được mở rộng. Đến nay, cả nước có khoảng 1,6 triệu nhà giáo và cán bộ quản lý đang công tác tại các cơ sở giáo dục mầm non và phổ thông. Trong đó, lực lượng giáo viên giảng dạy trực tiếp giữ vai trò chủ đạo, với hơn 1,26 triệu người, chiếm trên 90% tổng nhân sự, bao gồm khoảng 384.565 giáo viên mầm non và 875.741 giáo viên phổ thông; đội ngũ cán bộ quản lý các cấp trường học có 98.903 người.

Đối với giáo dục mầm non, tính đến năm học 2023–2024, tổng số giáo viên là 384.565 người, trong đó 274.025 giáo viên công lập và 110.540 giáo viên ngoài công lập. Đội ngũ cán bộ quản lý cơ sở giáo dục mầm non có 39.956 người, gồm 32.050 người thuộc khu vực công lập và 7.906 người thuộc khu vực ngoài công lập. Quy mô đội ngũ này cơ bản đáp ứng yêu cầu tổ chức chăm sóc, nuôi dưỡng và giáo dục trẻ em trong điều kiện quy mô trẻ đến trường ngày càng tăng tại nhiều địa phương.

Đối với giáo dục phổ thông, toàn hệ thống hiện có 875.741 giáo viên và 59.319 cán bộ quản lý phục vụ tại ba cấp học. Đội ngũ cán bộ quản lý phổ thông từng bước được sắp xếp, tinh gọn theo hướng nâng cao hiệu quả quản trị nhà trường, phù hợp với yêu cầu đổi mới quản lý giáo dục và sử dụng hiệu quả biên chế. Quy mô đội ngũ giáo viên phổ thông nhìn chung đáp ứng yêu cầu tổ chức dạy học theo chương trình giáo dục phổ thông hiện hành, bảo đảm duy trì hoạt động ổn định của các cơ sở giáo dục trên phạm vi cả nước.

Nhìn chung, quy mô đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục mầm non và phổ thông cơ bản đáp ứng yêu cầu tổ chức hoạt động giáo dục, phù hợp với quy mô người học và mạng lưới cơ sở giáo dục hiện có, tạo nền tảng quan trọng cho việc triển khai các nhiệm vụ phổ cập giáo dục, đổi mới chương trình, phương pháp dạy học và nâng cao chất lượng giáo dục trong giai đoạn tiếp theo.

***b) Trình độ đào tạo và mức độ chuẩn hóa của đội ngũ từng bước được nâng cao***

Việc chuẩn hóa trình độ đào tạo đối với đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục mầm non và giáo dục phổ thông được triển khai đồng bộ theo quy định của Luật Giáo dục năm 2019 và các văn bản hướng dẫn. Đến nay, tỷ lệ nhà giáo đạt chuẩn trình độ đào tạo trở lên đạt mức cao ở tất cả các cấp học; trong đó, giáo viên mầm non đạt khoảng 90,5%, giáo viên tiểu học đạt khoảng 92% và giáo viên trung học cơ sở đạt khoảng 95%. So với thời điểm tháng 4 năm 2020, tỷ lệ giáo viên đạt chuẩn ở cấp tiểu học tăng khoảng 29%, ở cấp trung học cơ sở tăng khoảng 16%. Tỷ lệ nhà giáo có trình độ đào tạo trên chuẩn tiếp tục tăng; riêng cấp học mầm non, tỷ lệ này đạt khoảng 67,6% vào cuối năm 2024.

Đội ngũ cán bộ quản lý cơ sở giáo dục mầm non và phổ thông cơ bản đáp ứng yêu cầu về trình độ đào tạo và hoàn thành các chương trình bồi dưỡng theo quy định. Tỷ lệ hiệu trưởng, phó hiệu trưởng đạt chuẩn về trình độ đào tạo ở cấp tiểu học và trung học cơ sở đạt từ 99,2% đến 99,6%. Đối với giáo dục mầm non, 100% cán bộ quản lý đã hoàn thành chương trình bồi dưỡng cán bộ quản lý theo quy định hiện hành.

Công tác bồi dưỡng nhà giáo và cán bộ quản lý được tổ chức thường xuyên, gắn với chuẩn nghề nghiệp và yêu cầu triển khai chương trình giáo dục mầm non, chương trình giáo dục phổ thông, thông qua các chương trình, đề án quy mô toàn quốc như ETEP và Đề án 33, Đề án 732<sup>1</sup>. Hằng năm, hàng trăm nghìn lượt nhà giáo và cán bộ quản lý tham gia các hoạt động bồi dưỡng trực tiếp và trực tuyến thông qua hệ thống quản lý học tập. Riêng Chương trình ETEP đã tổ chức bồi dưỡng cho gần 1 triệu lượt giáo viên và cán bộ quản lý. Đồng thời, mạng lưới hơn

---

<sup>1</sup> Quyết định số 33/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ Phê duyệt Đề án Đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục mầm non giai đoạn 2018 - 2025; Quyết định số 732/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ: Phê duyệt Đề án "Đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục phổ thông giai đoạn 2016 - 2020, định hướng đến năm 2025"

30.000 giáo viên và cán bộ quản lý cốt cán đã được hình thành tại các địa phương để tham gia hỗ trợ công tác bồi dưỡng theo kế hoạch.

***c) Phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp và tinh thần trách nhiệm của đội ngũ cơ bản được giữ vững***

Đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục mầm non và phổ thông nhìn chung có lập trường chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức nghề nghiệp cơ bản đáp ứng yêu cầu, thể hiện ý thức trách nhiệm trong thực hiện nhiệm vụ được giao. Việc chấp hành chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước và các quy định của ngành giáo dục được thực hiện nghiêm túc tại hầu hết các cơ sở giáo dục.

Phần lớn nhà giáo có thái độ nghề nghiệp đúng đắn, gắn bó với công việc chăm sóc, nuôi dưỡng và giáo dục trẻ em, học sinh; đội ngũ cán bộ quản lý thể hiện tinh thần trách nhiệm trong tổ chức và duy trì hoạt động của nhà trường theo chức năng, nhiệm vụ được phân công. Kết quả đánh giá hằng năm cho thấy trên 90% nhà giáo và cán bộ quản lý được xếp loại hoàn thành nhiệm vụ trở lên, trong đó tỷ lệ hoàn thành tốt và hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ chiếm tỷ lệ đáng kể.

Đặc biệt, đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý công tác tại vùng sâu, vùng xa, vùng đặc biệt khó khăn, vùng đồng bào dân tộc thiểu số tiếp tục thể hiện tinh thần trách nhiệm và ý thức nghề nghiệp, góp phần duy trì hoạt động ổn định của các cơ sở giáo dục, bảo đảm việc tổ chức dạy học và chăm sóc trẻ em, học sinh theo quy định, qua đó hỗ trợ việc duy trì kết quả phổ cập giáo dục tại các địa bàn khó khăn.

***d) Công tác quản lý, sử dụng và phát triển đội ngũ có chuyển biến tích cực***

Công tác tuyển dụng, bố trí và sử dụng nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục mầm non và phổ thông thời gian qua đã có những chuyển biến rõ nét theo hướng ngày càng gắn với yêu cầu quản lý nguồn nhân lực, từng bước khắc phục tình trạng quản lý thuần túy hành chính. Việc xác định nhu cầu, cơ cấu và định mức đội ngũ được thực hiện trên cơ sở vị trí việc làm, chức danh nghề nghiệp và chuẩn nghề nghiệp theo các quy định hiện hành, trong đó có Thông tư số 19/2023/TT-BGDĐT đối với giáo dục mầm non và Thông tư số 20/2023/TT-BGDĐT đối với giáo dục phổ thông, tạo cơ sở pháp lý thống nhất cho việc quản lý và sử dụng đội ngũ trong toàn hệ thống.

Triển khai chủ trương bổ sung biên chế giáo viên theo Quyết định số 72-QĐ/TW ngày 18/7/2022 của Bộ Chính trị, giai đoạn 2022 - 2026, các địa phương đã chủ động tổ chức tuyển dụng được hơn 62.000 giáo viên trong tổng số 65.980 biên chế được giao, góp phần quan trọng trong việc từng bước khắc phục tình

trạng thiếu giáo viên, nhất là tại các địa bàn có tốc độ gia tăng dân số cơ học cao. Riêng đối với giáo dục mầm non, thông qua sự phối hợp giữa các bộ, ngành và địa phương, đã bổ sung thêm 20.300 biên chế cho các tỉnh, thành phố có nhu cầu lớn và 5 tỉnh khu vực Tây Nguyên, qua đó hỗ trợ duy trì ổn định mạng lưới trường, lớp.

Cùng với công tác tuyển dụng, nhiều địa phương đã xây dựng và triển khai kế hoạch phát triển đội ngũ trung hạn và dài hạn, dựa trên phân tích dữ liệu về quy mô người học, biến động dân cư và nhu cầu giáo dục theo từng địa bàn, nhằm bảo đảm tính chủ động và bền vững của nguồn nhân lực. Công tác đánh giá nhà giáo và cán bộ quản lý được thực hiện định kỳ theo chuẩn nghề nghiệp, từng bước nâng cao tính thống nhất và làm căn cứ cho việc bố trí, sử dụng và phát triển đội ngũ. Kết quả đánh giá cho thấy tỷ lệ nhà giáo và cán bộ quản lý đáp ứng yêu cầu theo chuẩn nghề nghiệp đạt mức rất cao, phản ánh sự ổn định và chuẩn hóa trong công tác quản lý đội ngũ.

Ứng dụng công nghệ thông tin trong quản trị đội ngũ tiếp tục được đẩy mạnh, góp phần nâng cao hiệu quả và tính minh bạch trong quản lý. Hệ thống cơ sở dữ liệu ngành giáo dục (EMIS) và hệ thống quản lý bồi dưỡng (TEMIS) được xây dựng, cập nhật và kết nối liên thông, cho phép theo dõi, tổng hợp và quản lý thông tin về đội ngũ một cách tập trung, thống nhất. Thông qua các chương trình bồi dưỡng quy mô lớn như ETEP, việc tổ chức bồi dưỡng cho đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý được triển khai theo hình thức trực tiếp kết hợp trực tuyến trên hệ thống quản lý học tập (LMS), góp phần đổi mới phương thức quản lý và hỗ trợ quá trình phát triển đội ngũ. Một số địa phương như Hà Nội, Thành phố Hồ Chí Minh, Lạng Sơn, Kiên Giang đã bước đầu triển khai hiệu quả việc quản lý hồ sơ đội ngũ trên nền tảng số và hình thành các cộng đồng học tập chuyên môn trực tuyến, tăng cường sự kết nối và hỗ trợ trong hệ thống.

#### ***e) Đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý đóng góp quan trọng vào kết quả chung của giáo dục mầm non và phổ thông***

Đội ngũ hơn 1,6 triệu nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục mầm non và phổ thông là lực lượng nòng cốt, trực tiếp tổ chức thực hiện các chủ trương, chính sách và nhiệm vụ phát triển giáo dục, qua đó đóng góp quan trọng vào việc duy trì ổn định và nâng cao hiệu quả hoạt động của hệ thống giáo dục quốc dân ở các cấp học nền tảng.

Trước hết, đội ngũ nhà giáo mầm non đã giữ vai trò quyết định trong việc hoàn thành mục tiêu phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ em 5 tuổi trên phạm vi toàn quốc, đồng thời duy trì ổn định hoạt động chăm sóc, nuôi dưỡng và giáo dục trẻ trong bối cảnh quy mô trẻ tăng nhanh tại nhiều địa bàn. Việc triển khai các nội

dung giáo dục mới, trong đó có chương trình làm quen với tiếng Anh cho trẻ em mầm non, đã được thực hiện tại 62/63 tỉnh, thành phố, với khoảng 30% trẻ mầm non được tiếp cận vào cuối năm 2024, tạo tiền đề mở rộng cơ hội học tập sớm và nâng cao chất lượng chuẩn bị cho trẻ vào bậc tiểu học.

Đối với giáo dục phổ thông, đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý là lực lượng trực tiếp tổ chức triển khai Chương trình Giáo dục phổ thông 2018 theo lộ trình cuốn chiếu, bảo đảm 100% học sinh từ lớp 1 đến lớp 12 được học tập theo chương trình 2018. Sự ổn định của đội ngũ đã góp phần duy trì vững chắc kết quả phổ cập giáo dục tiểu học và trung học cơ sở, đồng thời từng bước nâng cao năng lực tổ chức dạy học các môn học và hoạt động giáo dục theo định hướng phát triển phẩm chất, năng lực học sinh. Trong đó, đội ngũ giáo viên ngoại ngữ, đặc biệt là giáo viên tiếng Anh, đã có bước phát triển đáng kể, với tỷ lệ đạt chuẩn năng lực để triển khai chương trình 2018 đạt khoảng 84%.

Đội ngũ nhà giáo công tác tại vùng sâu, vùng xa, vùng biên giới, hải đảo và vùng đồng bào dân tộc thiểu số tiếp tục có nhiều đóng góp trong việc duy trì mạng lưới trường lớp, nâng cao tỷ lệ huy động trẻ em, học sinh đến trường và giữ vững kết quả phổ cập giáo dục. Việc ứng dụng công nghệ thông tin và tổ chức sinh hoạt chuyên môn liên trường, liên vùng đã hỗ trợ thiết thực cho giáo viên ở các địa bàn khó khăn, góp phần từng bước thu hẹp khoảng cách trong tổ chức hoạt động giáo dục giữa các vùng miền.

Cùng với đó, đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý là lực lượng chủ lực trong quá trình đổi mới phương thức tổ chức dạy học và quản lý nhà trường, thích ứng với yêu cầu chuyển đổi số trong giáo dục. Thông qua các chương trình bồi dưỡng quy mô lớn, đặc biệt là chương trình ETEP, gần 1 triệu lượt nhà giáo và cán bộ quản lý đã được hỗ trợ nâng cao năng lực triển khai chương trình mới và ứng dụng công nghệ thông tin trong hoạt động chuyên môn và quản lý, góp phần nâng cao hiệu quả vận hành của hệ thống giáo dục mầm non và phổ thông.

Nhìn chung, những đóng góp của đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục mầm non và phổ thông đã tạo nền tảng quan trọng cho việc duy trì ổn định, phát triển bền vững hệ thống giáo dục ở các cấp học nền tảng, đồng thời là tiền đề để tiếp tục triển khai các nhiệm vụ đổi mới giáo dục trong giai đoạn tiếp theo.

## **2. NHỮNG TỒN TẠI, HẠN CHẾ**

### ***a) Thiếu hụt và mất cân đối về số lượng, cơ cấu đội ngũ vẫn là vấn đề nổi bật***

Mặc dù quy mô đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý đã được mở rộng trong những năm qua, tình trạng thiếu hụt giáo viên vẫn diễn ra trên diện rộng và chưa

được khắc phục căn bản. Tính đến tháng 5 năm 2025, toàn ngành giáo dục còn thiếu khoảng 102.097 giáo viên ở các cấp học mầm non và phổ thông so với định mức quy định, gây áp lực lớn lên việc tổ chức hoạt động giáo dục tại nhiều địa phương.

Đối với giáo dục mầm non, cả nước hiện còn thiếu 41.179 giáo viên, chủ yếu tập trung tại các cơ sở công lập. Tỷ lệ giáo viên trên lớp trung bình chỉ đạt 1,89, thấp hơn đáng kể so với định mức quy định từ 2,2 đến 2,5 giáo viên/lớp, dẫn đến tình trạng quá tải trong chăm sóc, nuôi dưỡng và tổ chức hoạt động giáo dục trẻ, nhất là tại các đô thị và khu công nghiệp.

Đối với giáo dục phổ thông, tình trạng thiếu hụt vẫn ở mức cao với 53.342 giáo viên, đồng thời bộc lộ rõ sự mất cân đối nghiêm trọng về cơ cấu môn học, trở thành “điểm nghẽn” trong quá trình triển khai Chương trình Giáo dục phổ thông 2018. Ở cấp trung học cơ sở, các môn học mới và môn tích hợp thiếu hụt lớn, trong đó môn Công nghệ thiếu tương đương 143,8% so với số lượng hiện có, môn Giáo dục thể chất thiếu 78%, môn Sinh học thiếu 70,8%. Ở cấp trung học phổ thông, tình trạng thiếu giáo viên tập trung ở các môn Công nghệ (114,8%), Giáo dục quốc phòng – an ninh (82,4%) và Tin học (38,4%).

Bên cạnh đó, tình trạng thiếu hụt đội ngũ còn gắn chặt với yếu tố vùng miền và biến động dân số, tập trung chủ yếu tại các khu công nghiệp, địa bàn có tốc độ gia tăng dân số cơ học cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới và hải đảo. Riêng ở cấp tiểu học, cơ cấu độ tuổi giáo viên đang bộc lộ dấu hiệu già hóa, khi giáo viên dưới 30 tuổi chỉ chiếm khoảng 11,1%, trong khi nhóm trên 50 tuổi chiếm tới 25,6%, tiềm ẩn nguy cơ thiếu hụt đội ngũ trong trung và dài hạn.

#### ***b) Chất lượng và năng lực nghề nghiệp của đội ngũ còn chưa đồng đều, chưa theo kịp yêu cầu đổi mới***

Mặc dù trình độ đào tạo của đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý đã được chuẩn hóa ở mức cao, với trên 90% đạt chuẩn trình độ đào tạo, năng lực thực hiện nhiệm vụ trong thực tiễn vẫn bộc lộ những hạn chế rõ nét, đặc biệt trước yêu cầu đổi mới giáo dục và chuyển đổi số hiện nay. Mức độ đáp ứng yêu cầu nghề nghiệp giữa các nhóm giáo viên, giữa các vùng miền và giữa các lĩnh vực năng lực còn chưa đồng đều.

Về năng lực ứng dụng công nghệ thông tin và chuyển đổi số, kết quả khảo sát cho thấy năng lực này mới đạt mức trung bình thấp, với điểm trung bình khoảng 2,35/5<sup>2</sup>. Phần lớn nhà giáo mới dừng lại ở việc sử dụng các công cụ công nghệ cơ bản phục vụ giảng dạy, trong khi kỹ năng thiết kế học liệu số, tổ chức

---

<sup>2</sup> Báo cáo Nghiên cứu đề án phát triển nhà giáo và CBQL giáo dục phổ thông giai đoạn 2026-2035

dạy học trực tuyến hiệu quả và bước đầu ứng dụng trí tuệ nhân tạo (AI) để hỗ trợ cá nhân hóa hoạt động học tập của học sinh còn hạn chế.

Về năng lực ngoại ngữ, đặc biệt là tiếng Anh, đây tiếp tục là điểm yếu phổ biến của đội ngũ nhà giáo, với mức đánh giá trung bình chỉ đạt khoảng 1,97/5<sup>3</sup>, phản ánh khả năng sử dụng ngoại ngữ trong chuyên môn, tiếp cận tài liệu quốc tế và tham gia các hoạt động hợp tác, bồi dưỡng chuyên sâu còn nhiều khó khăn.

Bên cạnh đó, một số năng lực chuyên biệt chưa được trang bị đầy đủ, nổi bật là năng lực tổ chức giáo dục hòa nhập cho trẻ em và học sinh có nhu cầu đặc biệt, trong khi số lượng đối tượng này ngày càng gia tăng trong hệ thống giáo dục mầm non và phổ thông.

Đối với đội ngũ cán bộ quản lý, vẫn còn một bộ phận chưa theo kịp yêu cầu đổi mới phương thức quản lý nhà trường. Việc chuyển đổi từ mô hình quản lý hành chính truyền thống sang lãnh đạo giáo dục chuyên nghiệp, quản trị nhà trường dựa trên dữ liệu và ứng dụng công nghệ số còn gặp nhiều lúng túng, ảnh hưởng đến hiệu quả điều hành và khả năng dẫn dắt đổi mới tại cơ sở.

### ***c) Công tác quy hoạch, tạo nguồn và phát triển đội ngũ còn thiếu tính đồng bộ, chưa bảo đảm tầm nhìn dài hạn***

Công tác quy hoạch và tạo nguồn đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục mầm non và phổ thông tuy đã được quan tâm triển khai, song nhìn chung vẫn chưa hình thành được một hệ thống đồng bộ, gắn kết chặt chẽ giữa các khâu đào tạo, tuyển dụng, sử dụng và phát triển nghề nghiệp.

Trước hết, sự liên thông giữa đào tạo và sử dụng đội ngũ còn hạn chế. Việc xác định chỉ tiêu, cơ cấu ngành đào tạo sư phạm tại một số cơ sở chưa bám sát đầy đủ nhu cầu sử dụng thực tế của các địa phương theo cấp học, môn học và vùng miền. Hệ quả là tỷ lệ sinh viên sư phạm sau tốt nghiệp được bố trí việc làm đúng chuyên môn tại một số địa phương còn chưa cao, trong khi nhiều cơ sở giáo dục vẫn thiếu giáo viên ở các lĩnh vực, môn học đặc thù.

Bên cạnh đó, công tác dự báo và quy hoạch đội ngũ chưa theo kịp biến động thực tiễn. Việc dự báo nhu cầu giáo viên còn thiếu chính xác, chưa phản ánh đầy đủ tác động của biến động dân số học đường, quá trình đô thị hóa nhanh và di cư lao động, dẫn đến tình trạng mất cân đối cục bộ về số lượng và cơ cấu đội ngũ kéo dài ở nhiều địa bàn.

Ngoài ra, hoạt động bồi dưỡng, phát triển nghề nghiệp còn phân tán, chưa hình thành được một trục phát triển liên tục và nhất quán cho từng nhà giáo trong

---

<sup>3</sup> Báo cáo Nghiên cứu đề án phát triển nhà giáo và CBQL giáo dục phổ thông giai đoạn 2026-2035

suốt quá trình công tác. Nội dung và hình thức bồi dưỡng ở một số nơi còn thiên về đáp ứng yêu cầu thủ tục, chứng chỉ, trong khi mức độ gắn kết giữa bồi dưỡng với việc cải thiện thực hành nghề nghiệp và nhu cầu phát triển cá nhân của nhà giáo còn hạn chế.

***d) Chính sách đối với nhà giáo và cán bộ quản lý còn bất cập, chưa theo kịp yêu cầu phát triển***

Hệ thống chính sách đối với nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục mầm non và phổ thông tuy đã có nhiều điều chỉnh trong thời gian qua, song nhìn chung vẫn chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu ổn định và phát triển đội ngũ trong bối cảnh đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo. Chính sách đãi ngộ hiện được xác định là một trong những điểm nghẽn lớn ảnh hưởng trực tiếp đến động lực và khả năng gắn bó lâu dài với nghề.

Trước hết, thu nhập của nhà giáo chưa tương xứng với yêu cầu và cường độ lao động. Kết quả khảo sát cho thấy tiêu chí về tiền lương và phụ cấp được đội ngũ đánh giá ở mức thấp nhất, chỉ đạt 3,07/5 điểm<sup>4</sup>. Mức thu nhập hiện hành chưa phản ánh đầy đủ đặc thù nghề nghiệp, đặc biệt đối với giáo viên mầm non có thời gian làm việc kéo dài (10–12 giờ/ngày), áp lực cao về chăm sóc, bảo đảm an toàn và trách nhiệm xã hội.

Bên cạnh đó, tình trạng giáo viên nghỉ việc, chuyển đổi nghề nghiệp có xu hướng gia tăng. Thu nhập thấp, áp lực công việc lớn và cơ hội phát triển nghề nghiệp hạn chế là những nguyên nhân chủ yếu khiến một bộ phận nhà giáo rời bỏ ngành, gây khó khăn cho việc duy trì ổn định đội ngũ, nhất là tại các đô thị lớn và địa bàn có nhu cầu giáo dục cao (điển hình như trường hợp Hải Phòng với 995 giáo viên bỏ việc trong giai đoạn 2018–2025<sup>5</sup>).

Ngoài ra, gánh nặng hành chính trong hoạt động nghề nghiệp còn lớn. Khối lượng hồ sơ, sổ sách, yêu cầu báo cáo, phong trào thi đua mang tính hình thức và trách nhiệm giải trình ngày càng gia tăng, trong khi mức độ hỗ trợ về nhân lực và công nghệ chưa tương xứng, đã tác động tiêu cực đến thời gian dành cho chuyên môn và làm suy giảm động lực nghề nghiệp của đội ngũ.

Cuối cùng, việc tổ chức thực hiện chính sách còn thiếu đồng bộ. Vẫn tồn tại khoảng cách đáng kể giữa chủ trương, chính sách ban hành ở Trung ương với khả năng triển khai tại địa phương do hạn chế về nguồn lực tài chính và điều kiện bảo đảm. Một số chính sách hỗ trợ đối với giáo viên ngoài công lập, giáo viên công

---

<sup>4</sup> Báo cáo Nghiên cứu phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục mầm non giai đoạn 2026-2035

<sup>5</sup> Báo cáo Nghiên cứu phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục mầm non giai đoạn 2026-2035

tác tại vùng khó khăn, vùng đặc thù chưa được thực hiện thống nhất, ảnh hưởng đến tính công bằng và hiệu lực chung của hệ thống chính sách.

### **3. NGUYÊN NHÂN CỦA NHỮNG KẾT QUẢ ĐẠT ĐƯỢC VÀ NHỮNG HẠN CHẾ**

#### ***a) Nguyên nhân của những kết quả đạt được***

Sự lãnh đạo nhất quán của Đảng và quản lý tập trung, thống nhất của Nhà nước là nhân tố có ý nghĩa quyết định. Việc khẳng định giáo dục là quốc sách hàng đầu, đầu tư cho giáo dục là đầu tư cho phát triển đã tạo nền tảng chính trị – tư tưởng vững chắc cho việc xây dựng và phát triển đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý. Chủ trương này được cụ thể hóa bằng các nghị quyết quan trọng của Đảng, trong đó có cam kết bố trí tối thiểu 20% tổng chi ngân sách nhà nước cho giáo dục theo tinh thần Luật Giáo dục, qua đó bảo đảm nguồn lực ổn định để triển khai các chính sách phát triển đội ngũ trên phạm vi toàn quốc.

Hệ thống pháp luật và các đề án về nhà giáo từng bước được hoàn thiện, tạo hành lang pháp lý ngày càng đầy đủ và đồng bộ. Việc ban hành Luật Nhà giáo năm 2025 (có hiệu lực từ ngày 01/01/2026) đánh dấu bước phát triển quan trọng trong việc xác lập vị thế pháp lý của nghề giáo là nghề đặc thù, làm cơ sở cho việc hoàn thiện chính sách tiền lương, đãi ngộ và phát triển nghề nghiệp; Nghị định số 71/2020/NĐ-CP đã định hướng rõ lộ trình chuẩn hóa trình độ đào tạo, góp phần nâng nhanh tỷ lệ giáo viên đạt chuẩn, đặc biệt ở cấp học mầm non với tỷ lệ đạt 90,5%, vượt mục tiêu đề ra.

Sự nỗ lực, tâm huyết và tinh thần trách nhiệm của đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý là yếu tố nội sinh quan trọng tạo nên các kết quả đạt được. Phẩm chất đạo đức nghề nghiệp của đội ngũ nhìn chung được giữ vững, thể hiện qua tỷ lệ cao nhà giáo được đánh giá đạt mức Tốt về đạo đức nghề nghiệp (từ 85% đến 94%). Đồng thời, việc hình thành mạng lưới hơn 30.000 giáo viên và cán bộ quản lý cốt cán tại các địa phương đã tạo lực lượng nòng cốt, trực tiếp dẫn dắt và lan tỏa các hoạt động đổi mới ngay từ cơ sở.

Truyền thống hiếu học và tôn sư trọng đạo của dân tộc và sự đồng hành tích cực của xã hội đã tạo môi trường thuận lợi cho sự phát triển giáo dục nói chung và đội ngũ nhà giáo nói riêng. Sự quan tâm, ủng hộ của cộng đồng, cha mẹ học sinh và các tổ chức xã hội đã góp phần thúc đẩy xã hội hóa giáo dục, hỗ trợ triển khai hiệu quả nhiều đề án, chương trình mới góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và chất lượng giáo dục.

#### ***b) Nguyên nhân của những tồn tại, hạn chế***

Công tác dự báo và quy hoạch đội ngũ chưa theo kịp các biến động nhanh về dân số và phân bố lao động. Việc xây dựng quy hoạch đội ngũ ở một số địa phương chưa bám sát xu hướng gia tăng dân số cơ học, đô thị hóa và dịch chuyển dân cư, dẫn đến tình trạng mất cân đối cục bộ giữa các vùng, các cấp học và môn học. Bên cạnh đó, việc áp dụng chủ trương tinh giản 10% biên chế trong giai đoạn trước còn mang tính cơ học, chưa gắn chặt với yêu cầu bảo đảm định mức giáo viên theo chương trình giáo dục mầm non và chương trình giáo dục phổ thông 2018, làm gia tăng áp lực thiếu hụt đội ngũ tại nhiều cơ sở giáo dục.

Chính sách tiền lương và đãi ngộ đối với nhà giáo và cán bộ quản lý chưa theo kịp yêu cầu phát triển, trở thành “điểm nghẽn lớn nhất” ảnh hưởng đến sự ổn định và phát triển bền vững của đội ngũ. Thu nhập thực tế chưa phản ánh đầy đủ tính chất lao động đặc thù, cường độ làm việc cao và trách nhiệm nghề nghiệp lớn, thể hiện qua mức độ hài lòng của giáo viên đối với chính sách tiền lương chỉ đạt 3,07/5 điểm<sup>6</sup>. Đây là nguyên nhân trực tiếp dẫn đến tình trạng giáo viên bỏ việc, chuyên nghề ở mức đáng lo ngại tại một số địa phương, làm trầm trọng thêm tình trạng thiếu hụt nhân lực trong hệ thống.

Tác động mạnh mẽ của quá trình đô thị hóa và di cư lao động đã tạo áp lực lớn lên quy mô trường lớp và đội ngũ nhà giáo, đặc biệt tại các khu công nghiệp, khu chế xuất và đô thị lớn. Tình trạng gia tăng nhanh sĩ số học sinh trong khi tốc độ bổ sung giáo viên không theo kịp khiến tỷ lệ giáo viên/lớp ở nhiều nơi chỉ đạt 1,89, thấp hơn đáng kể so với định mức quy định. Áp lực này buộc nhiều nhà giáo, nhất là giáo viên mầm non, phải làm việc với cường độ cao kéo dài, ảnh hưởng tiêu cực đến sức khỏe, động lực nghề nghiệp và hiệu quả thực hiện nhiệm vụ.

Năng lực quản lý và tổ chức thực thi chính sách ở một số cấp, một số địa phương còn hạn chế, làm giảm hiệu lực của các chủ trương, chính sách đã ban hành. Việc cụ thể hóa và bố trí nguồn lực để thực hiện chính sách chưa đồng đều, dẫn đến tồn tại “khoảng trống thực thi” giữa quy định của Trung ương và kết quả triển khai tại cơ sở. Quy trình tuyển dụng còn nhiều khâu, thiếu tính linh hoạt, khiến số lượng biên chế giáo viên được giao nhưng chưa tuyển dụng được vẫn ở mức cao (69.834 biên chế tính đến hết năm học 2023–2024). Đồng thời, hoạt động đào tạo, bồi dưỡng vẫn còn phân tán, chưa hình thành được một hệ sinh thái phát triển nghề nghiệp liên tục và thực chất cho đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý.

### **Phần thứ ba**

## **BỐI CẢNH, CƠ HỘI, THÁCH THỨC TÁC ĐỘNG ĐẾN ĐỘI NGŨ NHÀ**

---

<sup>6</sup> Báo cáo nghiên cứu phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục mầm non, giai đoạn 2026-2030

# GIÁO VÀ CÁN BỘ QUẢN LÝ CƠ SỞ GIÁO DỤC MẦM NON, PHỔ THÔNG GIAI ĐOẠN 2026-2035

## 1. BỐI CẢNH QUỐC TẾ VÀ TRONG NƯỚC TÁC ĐỘNG ĐẾN PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ

### *1.1. Bối cảnh quốc tế*

Giáo dục toàn cầu đang phát triển trong bối cảnh thế giới có nhiều biến đổi nhanh chóng, sâu sắc và khó dự báo. Toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế về giáo dục tiếp tục là xu thế tất yếu, gắn liền với sự phát triển mạnh mẽ của khoa học, công nghệ, kinh tế tri thức và xã hội số. Cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, đặc biệt là sự bùng nổ của trí tuệ nhân tạo, dữ liệu lớn và các nền tảng số, đang tác động trực tiếp và toàn diện đến mục tiêu, nội dung, phương pháp và hình thức tổ chức giáo dục ở hầu hết các quốc gia.

Trong bối cảnh đó, giáo dục chuyển mạnh từ mô hình truyền thụ kiến thức sang phát triển năng lực, phẩm chất và khả năng thích ứng của người học; vai trò của nhà giáo từng bước được tái định hình từ người giảng dạy sang người tổ chức, kiến tạo môi trường học tập và dẫn dắt quá trình học tập suốt đời. Nhiều quốc gia đẩy mạnh cải cách đội ngũ nhà giáo theo hướng chuyên nghiệp hóa, chuẩn hóa và quốc tế hóa, coi phát triển nghề nghiệp liên tục là yêu cầu bắt buộc để thích ứng với đổi mới giáo dục.

Cùng với đó, các chuẩn nghề nghiệp và khung năng lực nhà giáo ngày càng có xu hướng tiệm cận chuẩn khu vực và quốc tế, tiêu biểu là Khung năng lực giáo viên Đông Nam Á (SEA-TCF), nhấn mạnh năng lực hội nhập, ứng dụng công nghệ, phát triển nghề nghiệp liên tục và gắn kết cộng đồng. Việc tiếng Anh được sử dụng rộng rãi như ngôn ngữ thứ hai trong giáo dục và khoa học đặt ra yêu cầu ngày càng cao đối với năng lực ngoại ngữ của đội ngũ nhà giáo. Đồng thời, việc thực hiện Mục tiêu phát triển bền vững của Liên Hợp Quốc, đặc biệt là SDG4 về giáo dục có chất lượng, công bằng và học tập suốt đời, tạo ra áp lực cải cách mạnh mẽ đối với hệ thống giáo dục và phát triển đội ngũ giáo viên ở mỗi quốc gia.

### *1.2. Bối cảnh trong nước*

Trong nước, Việt Nam đang bước vào giai đoạn phát triển mới với mục tiêu đến năm 2030 trở thành nước công nghiệp hiện đại, đến năm 2045 trở thành nước phát triển, thu nhập cao. Đảng và Nhà nước tiếp tục khẳng định giáo dục là quốc sách hàng đầu, phát triển giáo dục là nền tảng, động lực then chốt cho phát triển nhanh và bền vững đất nước; trong đó, đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục là lực lượng nòng cốt, giữ vai trò quyết định chất lượng và hiệu quả của hệ thống giáo dục quốc dân.

Những năm gần đây, hệ thống chủ trương, chính sách về phát triển đội ngũ nhà giáo từng bước được hoàn thiện. Việc ban hành Luật Nhà giáo năm 2025 (có hiệu lực từ ngày 01/01/2026) cùng với các nghị quyết của Trung ương về phát triển nguồn nhân lực và đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo đã tạo cơ sở pháp lý quan trọng cho việc nâng cao vị thế, vai trò và điều kiện bảo đảm của nghề giáo. Ngành giáo dục đang triển khai nhiều nhiệm vụ chiến lược lớn như mở rộng phổ cập giáo dục mầm non, đổi mới chương trình giáo dục phổ thông, từng bước đưa tiếng Anh trở thành ngôn ngữ thứ hai trong trường học và đẩy mạnh chuyển đổi số giáo dục.

Tuy nhiên, quá trình phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý trong nước cũng đang đối mặt với nhiều thách thức lớn. Tình trạng thiếu hụt giáo viên, mất cân đối về cơ cấu môn học, cấp học và vùng miền còn kéo dài; năng lực thích ứng với yêu cầu mới, nhất là về công nghệ số, ngoại ngữ và phương pháp giáo dục hiện đại, chưa đồng đều; chính sách tiền lương, đãi ngộ và môi trường làm việc chưa theo kịp yêu cầu phát triển; tác động của đô thị hóa nhanh, di cư lao động và sắp xếp tổ chức bộ máy đặt ra yêu cầu cấp thiết phải đổi mới công tác quản trị nhân sự giáo dục theo hướng hiện đại, dựa trên dữ liệu và vị trí việc làm.

Nhìn chung, giai đoạn 2026–2035 mở ra thời cơ quan trọng để chuyên nghiệp hóa, hiện đại hóa và nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục. Đồng thời, bối cảnh mới cũng đòi hỏi phải có các giải pháp căn cơ, đồng bộ nhằm tháo gỡ các rào cản về biên chế, chính sách và năng lực thực thi, để đội ngũ thực sự trở thành lực lượng nòng cốt thực hiện khát vọng phát triển đất nước trong kỷ nguyên mới.

## **2. CƠ HỘI VÀ THÁCH THỨC**

Giai đoạn 2026–2035 mở ra cơ hội đối với sự phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục mầm non, phổ thông. Bên cạnh những thời cơ thuận lợi mang tính đột phá, bối cảnh mới cũng đặt đội ngũ trước những thách thức mới, đòi hỏi phải có cách tiếp cận toàn diện, dài hạn và đồng bộ.

### *a) Cơ hội*

Đảng và Nhà nước tiếp tục khẳng định phát triển giáo dục là quốc sách hàng đầu, đầu tư cho giáo dục là đầu tư cho phát triển bền vững đất nước. Quan điểm nhất quán này được cụ thể hóa bằng các chủ trương, chính sách lớn, tạo nền tảng chính trị và pháp lý vững chắc cho việc phát triển đội ngũ nhà giáo trong giai đoạn tới. Việc ban hành Luật Nhà giáo năm 2025 (có hiệu lực từ ngày 01/01/2026) cùng với Nghị quyết số 71-NQ/TW đã xác lập đầy đủ vị thế pháp lý của nhà giáo là nghề đặc thù, đồng thời mở ra cơ hội cải thiện căn bản chính sách tiền lương, đãi

ngộ và điều kiện bảo đảm nghề nghiệp, qua đó nâng cao sức hấp dẫn và tính bền vững của nghề giáo.

Những thành tựu phát triển kinh tế – xã hội của đất nước trong những năm gần đây, cùng với mục tiêu đến năm 2030 trở thành nước công nghiệp hiện đại và đến năm 2045 trở thành nước phát triển, đặt ra yêu cầu cấp thiết về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Đây là động lực quan trọng để tiếp tục ưu tiên đầu tư cho giáo dục và phát triển đội ngũ nhà giáo, đặc biệt trong bối cảnh triển khai các nhiệm vụ chiến lược như mở rộng phổ cập giáo dục mầm non, giáo dục bắt buộc hết trung học cơ sở và phổ cập giáo dục trung học phổ thông, đổi mới chương trình giáo dục mầm non, phổ thông và nâng cao năng lực ngoại ngữ cho người học.

Cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, quá trình chuyển đổi số và sự phát triển nhanh chóng của trí tuệ nhân tạo đang tạo ra những điều kiện thuận lợi để đổi mới căn bản nội dung, phương pháp và hình thức tổ chức giáo dục. Các nền tảng công nghệ, học liệu số và hệ sinh thái học tập mở cho phép đội ngũ nhà giáo tiếp cận tri thức mới, phương pháp sư phạm tiên tiến và cá nhân hóa lộ trình phát triển nghề nghiệp, từng bước chuyển đổi vai trò từ người truyền thụ kiến thức sang người kiến tạo môi trường học tập và dẫn dắt sự phát triển.

Bên cạnh đó, quá trình hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng của Việt Nam trong lĩnh vực giáo dục tạo điều kiện thuận lợi để đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý tiếp cận các chuẩn mực khu vực và quốc tế, học hỏi kinh nghiệm quản lý, đào tạo và phát triển nghề nghiệp của các quốc gia tiên tiến. Cải cách hành chính, phân cấp quản lý và tăng cường tự chủ cho các cơ sở giáo dục cũng mở ra không gian mới để đổi mới công tác quản trị đội ngũ theo hướng linh hoạt, sát thực tiễn và gắn với trách nhiệm giải trình.

#### *b) Thách thức*

Bên cạnh những thời cơ thuận lợi, sự phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý trong giai đoạn 2026–2035 cũng phải đối mặt với nhiều thách thức lớn, mang tính hệ thống. Trước hết là áp lực về nguồn lực tài chính trong bối cảnh thực hiện các chính sách đãi ngộ mang tính đột phá đối với nhà giáo, nhất là chính sách tiền lương và phụ cấp ưu đãi nghề. Việc bảo đảm nguồn lực để triển khai đồng bộ các chính sách này, đặc biệt tại các địa phương còn khó khăn, là thách thức không nhỏ đối với ngân sách nhà nước.

Tình trạng thiếu hụt giáo viên và mất cân đối về cơ cấu đội ngũ theo cấp học, môn học và vùng miền vẫn còn kéo dài và chưa được giải quyết căn bản. Thiếu giáo viên mầm non, giáo viên các môn học đặc thù và tình trạng quá tải tại các

khu công nghiệp, đô thị lớn đặt ra áp lực lớn đối với công tác tổ chức, quản lý và sử dụng đội ngũ, ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng và hiệu quả giáo dục.

Khoảng cách giữa yêu cầu đổi mới giáo dục và năng lực thích ứng của một bộ phận nhà giáo còn khá lớn, đặc biệt về năng lực số, ứng dụng trí tuệ nhân tạo và ngoại ngữ. Trong bối cảnh công nghệ và chương trình giáo dục thay đổi nhanh, nguy cơ tụt hậu về năng lực nghề nghiệp nếu không được khắc phục kịp thời sẽ trở thành rào cản lớn đối với quá trình đổi mới giáo dục.

Áp lực nghề nghiệp ngày càng gia tăng do cường độ lao động cao, yêu cầu đổi mới liên tục và tác động từ môi trường xã hội, nhất là mạng xã hội và các vấn đề tâm lý học đường, đang ảnh hưởng trực tiếp đến động lực và sự gắn bó lâu dài của đội ngũ với nghề. Tình trạng giáo viên bỏ việc, chuyển nghề tại một số địa bàn trọng điểm cho thấy những rủi ro về tính bền vững của đội ngũ trong thời gian tới.

Ngoài ra, sự chênh lệch về điều kiện phát triển giữa các vùng miền, cùng với “độ trễ” trong hoàn thiện thể chế và năng lực thực thi chính sách ở một số địa phương, có nguy cơ làm giảm hiệu quả của các chủ trương lớn nếu không có giải pháp điều phối, hỗ trợ và giám sát phù hợp.

Tóm lại, giai đoạn 2026–2035 vừa là thời kỳ hội tụ nhiều thời cơ chiến lược để nâng tầm đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý, vừa đặt ra yêu cầu phải giải quyết đồng bộ các thách thức về nguồn lực, thể chế và năng lực thực thi, nhằm bảo đảm đội ngũ thực sự trở thành lực lượng nòng cốt của sự nghiệp đổi mới giáo dục và phát triển đất nước.

## **Phần thứ tư**

### **NỘI DUNG ĐỀ ÁN**

#### **1. QUAN ĐIỂM CHỈ ĐẠO**

1). Phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục mầm non và phổ thông là nhiệm vụ trọng tâm, xuyên suốt và mang tính chiến lược lâu dài, được ưu tiên bố trí nguồn lực và tổ chức thực hiện quyết liệt trong toàn hệ thống. Đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý là lực lượng nòng cốt, quyết định chất lượng chăm sóc, giáo dục, giảng dạy trẻ em, học sinh, sinh viên và học viên; mọi chính sách đổi mới giáo dục phải lấy đội ngũ làm động lực; có chính sách ưu đãi đặc thù, vượt trội cho đội ngũ nhà giáo.

2). Phát triển đội ngũ theo hướng chuẩn hóa, nâng cao chất lượng, kết hợp chuẩn hóa năng lực chuyên môn với bồi dưỡng phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp, nhân cách, trách nhiệm xã hội và bản sắc văn hóa dân tộc; xây dựng nhà giáo là tấm gương về trí tuệ, nhân cách và tinh thần phụng sự Tổ quốc, phục vụ Nhân dân bảo đảm đủ về số lượng và đồng bộ về cơ cấu, gắn chặt các khâu tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá và phát triển nghề nghiệp liên tục. Hoàn thiện cơ chế, chính sách phát triển đội ngũ phải phù hợp với đặc thù từng cấp học, vùng miền, địa bàn và loại hình cơ sở giáo dục mầm non, phổ thông; đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng chương trình giáo dục phổ thông và các định hướng đổi mới tới năm 2035.

3). Tổ chức quản lý và phát triển đội ngũ dựa trên phẩm chất, năng lực và hiệu quả thực tiễn, lấy chuẩn nghề nghiệp làm căn cứ; sử dụng hệ thống quản trị số làm công cụ điều hành thống nhất. Chuẩn nghề nghiệp nhà giáo và chuẩn cán bộ quản lý là căn cứ bắt buộc trong tuyển dụng, bố trí, đánh giá, đào tạo, bồi dưỡng và thực hiện chính sách; chuyển mạnh quản lý đội ngũ từ tiếp cận hành chính sang tiếp cận dựa trên năng lực, kết quả đầu ra và chất lượng thực hiện nhiệm vụ.

4). Tạo động lực mạnh mẽ cho đội ngũ thông qua đổi mới chính sách đãi ngộ, điều kiện làm việc và môi trường hoạt động nghề nghiệp. Triển khai đồng bộ các quy định của Luật Nhà giáo số 73/2025/QH15; thực hiện nhất quán chủ trương tiền lương nhà giáo được xếp cao nhất trong hệ thống thang bậc lương hành chính sự nghiệp; đồng thời cải thiện điều kiện làm việc, bảo vệ nghề nghiệp, tôn vinh nhà giáo, góp phần thu hút, giữ chân và phát triển đội ngũ ổn định, bền vững.

5). Đẩy mạnh phân cấp, phân quyền gắn với phân bổ nguồn lực phù hợp, tăng cường tự chủ của địa phương và cơ sở giáo dục trong tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ và phát triển đội ngũ; đồng thời thiết lập cơ chế kiểm tra, giám sát và trách nhiệm giải trình minh bạch dựa trên chuẩn năng lực và kết quả thực hiện. Thúc

đẩy chuyển đổi số trong quản trị, đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ thông qua hệ thống dữ liệu liên thông, các nền tảng số và ứng dụng trí tuệ nhân tạo có kiểm soát, bảo đảm tiếp cận công bằng giữa các vùng miền và đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế.

## **2. ĐỐI TƯỢNG, PHẠM VI VÀ THỜI GIAN THỰC HIỆN ĐỀ ÁN**

### ***2.1. Đối tượng, phạm vi***

- Nhà giáo và cán bộ quản lý thuộc các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng giáo viên và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục trên toàn quốc.

- Nhà giáo và cán bộ quản lý thuộc các cơ sở giáo dục mầm non, phổ thông trên toàn quốc.

### ***2.2. Phạm vi***

Các cơ sở giáo dục mầm non, giáo dục phổ thông, các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng giáo viên và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục mầm non, giáo dục phổ thông trên phạm vi cả nước.

### ***2.3. Thời gian thực hiện Đề án:***

Từ năm 2026 đến năm 2035.

## **3. MỤC TIÊU CỦA ĐỀ ÁN**

### ***3.1. Mục tiêu chung***

Phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục mầm non, phổ thông đủ về số lượng, hợp lý về cơ cấu, chuẩn hóa và nâng cao chất lượng; có phẩm chất chính trị, đạo đức nghề nghiệp và năng lực chuyên môn, quản lý đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo. Xây dựng đội ngũ có năng lực đổi mới sáng tạo, ứng dụng khoa học công nghệ và chuyển đổi số, chủ động hội nhập quốc tế, thích ứng với bối cảnh mới, có khả năng dẫn dắt và tổ chức thực hiện hiệu quả các nhiệm vụ giáo dục trong bối cảnh mới; góp phần nâng cao chất lượng chăm sóc, nuôi dưỡng, giáo dục trẻ em và học sinh, thu hẹp khoảng cách chất lượng giáo dục giữa các vùng, bảo đảm sự phát triển bền vững của hệ thống giáo dục quốc dân trong giai đoạn mới.

### ***3.2. Mục tiêu cụ thể***

#### ***3.2.1. Cấp học mầm non***

- *Giai đoạn 1 (2026 - 2030): Chuẩn hóa, bảo đảm đủ số lượng đội ngũ theo định mức và hoàn thiện nền tảng đổi mới*

Tập trung giải quyết căn bản tình trạng thiếu hụt, mất cân đối đội ngũ giáo viên mầm non; hoàn thành chuẩn hóa trình độ đào tạo theo quy định; nâng cao năng lực nghề nghiệp, cải thiện điều kiện làm việc; đồng thời xây dựng nền tảng quản trị và chuyển đổi số, tạo cơ sở cho phát triển bền vững giáo dục mầm non.

+ *Về số lượng*: Tuyển dụng đủ số lượng giáo viên mầm non theo định mức quy định; bố trí đủ giáo viên mầm non tại 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.

+ *Về chuẩn hóa đội ngũ*: Đến năm 2030, bảo đảm 100% giáo viên mầm non đạt chuẩn trình độ đào tạo theo quy định. Phấn đấu 85% giáo viên mầm non có trình độ đào tạo trên chuẩn trở lên; 100% giáo viên và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục mầm non được bồi dưỡng, cập nhật yêu cầu của Chương trình giáo dục mầm non mới theo định hướng phát triển phẩm chất và năng lực trẻ; hình thành đội ngũ giáo viên nòng cốt có năng lực triển khai các nội dung đổi mới, trong đó có tổ chức cho trẻ mẫu giáo làm quen với tiếng Anh theo lộ trình.

+ *Về đội ngũ đào tạo, bồi dưỡng giáo viên*:

Thực hiện chuẩn hóa 100% giảng viên đào tạo ngành giáo dục mầm non đạt trình độ thạc sĩ trở lên, ưu tiên đột phá tỷ lệ tiến sĩ được đào tạo tại các cơ sở giáo dục uy tín trong nước và quốc tế. Tập trung phát triển năng lực nghiên cứu giáo dục ứng dụng, làm chủ công nghệ dạy học hiện đại và năng lực hội nhập học thuật quốc tế; tạo điều kiện để giảng viên tham gia các chương trình trao đổi chuyên gia, trải nghiệm học tập và thực hành sư phạm tại các quốc gia có nền giáo dục tiên tiến, nhằm tiệm cận với các chuẩn mực giáo dục mầm non toàn cầu.

Xây dựng cơ chế đặc thù để phát hiện, thu hút và trọng dụng đội ngũ giảng viên trẻ tài năng; hình thành nhóm chuyên gia nòng cốt có khả năng công bố khoa học quốc tế và chuyển giao các mô hình giáo dục hiện đại. Ưu tiên phát triển nguồn nhân lực có tư duy đổi mới sáng tạo, thành thạo kỹ năng số và có kinh nghiệm học tập, nghiên cứu trong môi trường quốc tế; đảm bảo đây là lực lượng tiên phong dẫn dắt quá trình hiện đại hóa chương trình đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục mầm non trong bối cảnh mới."

*Về đội ngũ nòng cốt và chuyên gia*: Củng cố và phát triển đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý cơ sở giáo dục mầm non cốt cán có năng lực chuyên môn vững vàng, phát huy vai trò hỗ trợ đồng nghiệp, triển khai các mô hình đổi mới giáo dục; từng bước hình thành và phát triển đội ngũ chuyên gia giáo dục mầm non có năng lực nghiên cứu, tư vấn chính sách, hướng dẫn chuyên môn, góp phần tạo chuyên môn rõ nét về chất lượng đội ngũ.

+ *Về chính sách đãi ngộ và điều kiện làm việc*: Thực hiện chính sách xếp lương của nhà giáo được xếp cao nhất trong hệ thống thang bậc lương hành chính sự nghiệp; trong đó, giáo viên mầm non được hưởng chế độ tiền lương và phụ cấp cao hơn so với nhà giáo làm việc trong điều kiện bình thường, đặc biệt là giáo viên mầm non công tác ở 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; thực hiện lộ trình chi trả chế độ phụ cấp ưu đãi đối với nhà giáo, bảo đảm mức tối thiểu 70%. Thực hiện phụ cấp đặc thù đối với giáo viên dạy nhóm trẻ dưới 36 tháng tuổi và giáo viên hỗ trợ trẻ khuyết tật học hòa nhập. Giáo viên tại các cơ sở giáo dục mầm non ngoài công lập được tham gia bảo hiểm xã hội và tiếp cận các chính sách an sinh phù hợp. Thực hiện đầy đủ chính sách hỗ trợ, thu hút, trọng dụng đối với giáo viên, cán bộ quản lý cơ sở giáo dục mầm non theo quy định.

+ *Về chuyển đổi số trong quản trị và phát triển năng lực đội ngũ*: Thiết lập hệ sinh thái quản trị số đồng bộ, liên thông trên nền tảng dữ liệu quốc gia về đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý mầm non; chuyển đổi triệt để từ quản lý hồ sơ hành chính sang quản trị thông minh dựa trên dữ liệu để dự báo chính xác nhu cầu và cá nhân hóa lộ trình phát triển nghề nghiệp liên tục. Xây dựng môi trường học tập số hiện đại tích hợp trí tuệ nhân tạo và kho học liệu mở dùng chung; mục tiêu 100% đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý đạt trình độ năng lực số và ứng dụng trí tuệ nhân tạo ở mức cơ bản.

*b) Giai đoạn 2 (2031 - 2035): Nâng cao chất lượng, phát triển chuyên sâu và dẫn dắt đổi mới*

Trên cơ sở kết quả đạt được giai đoạn 2026 – 2030, tập trung nâng cao chất lượng đội ngũ theo chiều sâu; phát triển đồng đều giữa các vùng; xây dựng đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý và chuyên gia nòng cốt có năng lực dẫn dắt, lan tỏa và tổ chức thực hiện hiệu quả các nhiệm vụ đổi mới giáo dục mầm non trong bối cảnh chuyển đổi số và hội nhập quốc tế.

*Về trình độ và chất lượng đội ngũ*: Phân đầu nâng tỷ lệ giáo viên mầm non đạt trình độ trên chuẩn; nâng tỷ lệ giáo viên đạt chuẩn nghề nghiệp mức Khá và Tốt; tăng tỷ lệ giáo viên và cán bộ quản lý có trình độ sau đại học, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục mầm non.

*Về đội ngũ đào tạo, bồi dưỡng giáo viên*: Tiếp tục nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên đào tạo giáo viên mầm non theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế; tăng tỷ lệ giảng viên có trình độ tiến sĩ, nâng cao năng lực nghiên cứu khoa học, chuyển giao tri thức, tư vấn chính sách và dẫn dắt đổi mới đào tạo

giáo viên mầm non, góp phần phát triển nguồn nhân lực giáo dục đáp ứng yêu cầu giai đoạn mới. Tiếp tục phát triển đội ngũ giảng viên trẻ tài năng giáo dục mầm non theo hướng chuẩn hóa, nâng cao chất lượng và hội nhập quốc tế; hình thành lực lượng giảng viên trẻ có năng lực nghiên cứu khoa học, phát triển chương trình đào tạo, hợp tác quốc tế và dẫn dắt đổi mới đào tạo giáo viên mầm non, đáp ứng yêu cầu phát triển nguồn nhân lực giáo dục chất lượng cao.

*Về đội ngũ nòng cốt và chuyên gia:* Phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý cốt cán có trình độ cao, hoạt động chuyên nghiệp; đủ năng lực dẫn dắt phát triển chuyên môn, nghiên cứu khoa học, tư vấn chính sách, hợp tác quốc tế và thúc đẩy đổi mới giáo dục mầm non trong toàn hệ thống.

*Về chuyển đổi số và quản trị thông minh:* Ứng dụng công nghệ số, dữ liệu lớn và trí tuệ nhân tạo trong quản lý, dự báo và phát triển đội ngũ giáo dục mầm non. Bảo đảm giáo viên và cán bộ quản lý sử dụng thành thạo năng lực số trong giảng dạy, giáo dục và quản trị; hoàn thiện hệ sinh thái học tập số và kho học liệu mở phục vụ giáo dục mầm non.

*Về đãi ngộ và hội nhập quốc tế:* Hoàn thiện cơ chế đãi ngộ gắn với năng lực, hiệu quả công tác và đóng góp đổi mới sáng tạo; bảo đảm mức sống của giáo viên mầm non tương xứng với vị trí, vai trò nghề nghiệp. Tăng cường năng lực hội nhập quốc tế; từng bước nâng tỷ lệ giáo viên và cán bộ quản lý có khả năng sử dụng ngoại ngữ trong trao đổi chuyên môn và hợp tác quốc tế.

### 3.2.2. Cấp học phổ thông

*a) Giai đoạn 1 (2026 - 2030): Bảo đảm đủ đội ngũ, chuẩn hóa và nâng cao năng lực nền tảng*

Tập trung giải quyết căn bản tình trạng thiếu hụt, mất cân đối đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục phổ thông; đồng thời hoàn thành chuẩn hóa trình độ đào tạo, phát triển năng lực nghề nghiệp và năng lực số, đáp ứng yêu cầu triển khai Chương trình giáo dục phổ thông và nhiệm vụ đổi mới giáo dục trong giai đoạn mới.

*Về số lượng và cơ cấu đội ngũ:* Bảo đảm đủ số lượng giáo viên và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục phổ thông; phân bổ hợp lý theo cấp học, môn học và vùng miền; không để xảy ra tình trạng thiếu giáo viên nghiêm trọng tại bất kỳ địa phương nào. Ưu tiên bố trí, bổ sung đội ngũ cho vùng có điều kiện kinh tế – xã

hội khó khăn, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo; thực hiện các chính sách thu hút, giữ chân giáo viên có năng lực, tâm huyết công tác lâu dài tại các khu vực này. Từng bước thực hiện phân bổ công bằng đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giữa các vùng, góp phần thu hẹp chênh lệch về nguồn nhân lực giáo dục phổ thông.

*Về chất lượng đội ngũ:* bảo đảm 100% giáo viên và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục phổ thông đạt chuẩn trình độ đào tạo trở lên theo quy định. 100% giáo viên được phát triển nghề nghiệp thường xuyên về phương pháp sư phạm hiện đại, dạy học lấy học sinh làm trung tâm, dạy học linh hoạt, gắn với ứng dụng công nghệ số và trí tuệ nhân tạo. 100% cán bộ quản lý cơ sở giáo dục phổ thông được đào tạo, bồi dưỡng về lãnh đạo và quản trị nhà trường theo hướng hiện đại. Bảo đảm 100% giáo viên và cán bộ quản lý đạt chuẩn nghề nghiệp giáo viên, chuẩn Hiệu trưởng; trong đó ít nhất 80% đạt mức Khá trở lên.

*Về năng lực số, đổi mới sáng tạo và hội nhập:* Phần đầu ít nhất 95% đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý được bồi dưỡng, nâng cao năng lực số, công nghệ giáo dục, trí tuệ nhân tạo, giáo dục STEM/STEAM và đổi mới sáng tạo. Ít nhất 70% giáo viên sử dụng hiệu quả các công cụ và hệ sinh thái học tập số trong dạy học và giáo dục. Tối thiểu 30% giáo viên và cán bộ quản lý có năng lực làm nòng cốt, sẵn sàng triển khai giảng dạy và học tập bằng tiếng Anh như ngôn ngữ thứ hai. Bảo đảm 100% cơ sở đào tạo giáo viên trọng điểm có đủ điều kiện và đội ngũ giảng viên để đào tạo, bồi dưỡng giáo viên giảng dạy các môn khoa học tự nhiên và STEM/STEAM bằng tiếng Anh, từng bước thực hiện mục tiêu đưa tiếng Anh trở thành ngôn ngữ thứ hai trong hệ thống giáo dục quốc dân.

*b) Giai đoạn 2 (2031 – 2035): Nâng cao chất lượng, phát triển chuyên sâu và dẫn dắt đổi mới*

Trên cơ sở kết quả đạt được trong giai đoạn 2026 – 2030, tập trung phát triển đội ngũ theo chiều sâu; nâng cao chất lượng đồng đều giữa các vùng, miền; xây dựng đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý nòng cốt có năng lực dẫn dắt, lan tỏa và tổ chức thực hiện hiệu quả các nhiệm vụ đổi mới giáo dục phổ thông.

+ *Về số lượng và cơ cấu đội ngũ:* Tuyển dụng đủ số lượng giáo viên theo cơ cấu môn học, cấp học; bố trí đủ giáo viên giảng dạy ở 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.

+ *Về chất lượng đội ngũ*: Đến năm 2030 bảo đảm 100% giáo viên và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục phổ thông đạt chuẩn trình độ được đào tạo trở lên theo quy định. 100% giáo viên được bồi dưỡng phát triển nghề nghiệp thường xuyên về phương pháp sư phạm hiện đại, dạy học lấy học sinh làm trung tâm, dạy học linh hoạt, gắn với ứng dụng công nghệ số và trí tuệ nhân tạo. 100% cán bộ quản lý cơ sở giáo dục phổ thông được đào tạo, bồi dưỡng về lãnh đạo và quản trị nhà trường theo hướng hiện đại.

*Về công nghệ, hội nhập và đội ngũ chuyên gia nòng cốt*: Tiếp tục nâng cao năng lực chuyên sâu cho đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý trong ứng dụng công nghệ số, công nghệ giáo dục, trí tuệ nhân tạo, dạy học tích hợp liên môn và tổ chức giảng dạy bằng tiếng Anh như ngôn ngữ thứ hai đối với các môn khoa học. Xây dựng và phát triển đội ngũ chuyên gia, giáo viên và cán bộ quản lý nòng cốt có đủ năng lực dẫn dắt, tư vấn và triển khai các nhiệm vụ đổi mới giáo dục phổ thông tại địa phương và trên phạm vi toàn quốc.

## **4. NHIỆM VỤ VÀ GIẢI PHÁP THỰC HIỆN**

### **1. Hoàn thiện thể chế, chính sách dài ngọ và tạo động lực phát triển đội ngũ**

Hoàn thiện hệ thống thể chế, cơ chế, chính sách phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục theo hướng chuyên nghiệp hóa, đồng bộ, tạo động lực thực chất, thu hút và giữ chân nhân tài; ưu tiên giáo viên mầm non, giáo viên phổ thông và cán bộ quản lý giáo dục, đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo.

#### **a) Hoàn thiện khung pháp lý và tổ chức thực hiện Luật Nhà giáo**

Rà soát, xây dựng và ban hành đầy đủ các văn bản quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Luật Nhà giáo; bảo đảm các văn bản quy phạm pháp luật trong hệ thống giáo dục mầm non, phổ thông được ban hành đồng bộ, thống nhất.

Hoàn thiện các văn bản quy phạm pháp luật về định mức lao động, phụ cấp đặc thù, điều kiện làm việc và phát triển nghề nghiệp nhằm thực hiện mục tiêu nâng cao chất lượng và ổn định đội ngũ mầm non, phổ thông.

Rà soát, bổ sung hệ thống văn bản quy phạm pháp luật liên quan công tác đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo và CBQL cơ sở GDMN, phổ thông.

Xác lập và khẳng định địa vị pháp lý của nhà giáo là nghề đặc thù; bảo đảm quyền được làm việc ổn định, an toàn lao động, được tôn trọng, bảo vệ danh dự, nhân phẩm; xây dựng lộ trình phát triển nghề nghiệp suốt đời cho nhà giáo.

Rà soát, thống nhất và hoàn thiện quy định về chuẩn nghề nghiệp nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục theo hướng tinh gọn, phù hợp với yêu cầu chuyên đổi số, hội nhập quốc tế và đặc thù từng cấp học; quy định tiêu chí năng lực dẫn dắt chuyên môn, tư vấn chính sách và nghiên cứu khoa học đối với đội ngũ cốt cán, chuyên gia giáo dục mầm non.

Hoàn thiện cơ chế bảo vệ nhà giáo; xây dựng quy trình xử lý vi phạm bảo đảm tính nghiêm minh, nhân văn; hoàn thiện quy định về xử lý vi phạm hành chính nhằm bảo vệ nhà giáo; thiết lập cơ chế phòng ngừa, cảnh báo sớm nhằm bảo vệ uy tín và hình ảnh nhà giáo.

b) Bảo đảm thực hiện chính sách tiền lương, phụ cấp và điều kiện làm việc

Thực hiện chính sách xếp lương của nhà giáo được xếp cao nhất trong hệ thống thang bậc lương hành chính sự nghiệp; trong đó, giáo viên mầm non được hưởng chế độ tiền lương và phụ cấp cao hơn so với nhà giáo làm việc trong điều kiện bình thường, đặc biệt là giáo viên mầm non công tác ở 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; thực hiện lộ trình chi trả chế độ phụ cấp ưu đãi đối với nhà giáo, bảo đảm mức tối thiểu 70%. Thực hiện phụ cấp đặc thù đối với giáo viên dạy nhóm trẻ dưới 36 tháng tuổi và giáo viên hỗ trợ trẻ khuyết tật học hòa nhập. Giáo viên tại các cơ sở giáo dục mầm non ngoài công lập được tham gia bảo hiểm xã hội và tiếp cận các chính sách an sinh phù hợp. Thực hiện đầy đủ chính sách hỗ trợ, thu hút, trọng dụng đối với giáo viên, cán bộ quản lý cơ sở giáo dục mầm non theo quy định.

Hoàn thiện khung về thời gian làm việc và định mức lao động của nhà giáo, đặc biệt đối với giáo viên mầm non; làm cơ sở pháp lý để giảm cường độ lao động, chi trả chế độ làm thêm giờ và bảo đảm sức khỏe nghề nghiệp.

Xây dựng chính sách hỗ trợ tâm lý nghề nghiệp, giảm áp lực công việc và cải thiện môi trường làm việc nhằm thực hiện mục tiêu ổn định đội ngũ.

Đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng theo mô hình phát triển nghề nghiệp liên tục; kết quả học tập được tích hợp vào hồ sơ năng lực số để làm căn cứ đánh giá, bố trí và thay đổi vị trí việc làm.

Đẩy mạnh cải cách thủ tục hành chính trong giáo dục; tinh giản hồ sơ, sổ sách, giảm các hoạt động mang tính hình thức; tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin, chuyển đổi số và trí tuệ nhân tạo nhằm giảm tải công việc hành chính cho nhà giáo và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục.

c) Hoàn thiện chính sách phụ cấp ưu đãi và thu hút theo vị trí việc làm

Thực hiện chính sách nâng mức phụ cấp ưu đãi nghề đối với nhà giáo lên tối thiểu 70%; đối với nhà giáo công tác tại vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn, biên giới, hải đảo, mức phụ cấp ưu đãi đạt 100%. Có chế độ, chính sách đối với giáo viên, cán bộ quản lý và chuyên gia nông cốt tham gia dẫn dắt đổi mới, nghiên cứu khoa học, đào tạo giáo viên và tư vấn chính sách.

Nghiên cứu, bổ sung các loại phụ cấp đặc thù theo vị trí việc làm, ưu tiên giáo viên dạy trẻ dưới 36 tháng tuổi, giáo viên hỗ trợ trẻ khuyết tật học hòa nhập, giáo viên công tác tại cơ sở giáo dục chuyên biệt.

Xây dựng cơ chế phụ cấp thu hút theo môn học đối với các môn học thiếu hụt giáo viên kéo dài, như Tin học, Ngoại ngữ, Nghệ thuật và một số lĩnh vực đặc thù khác.

#### d) Chính sách an sinh xã hội và hỗ trợ khu vực ngoài công lập

Xây dựng cơ chế hỗ trợ ổn định nghề nghiệp lâu dài đối với giáo viên trẻ, nhất là giáo viên mầm non ngoài công lập tại khu công nghiệp, khu đô thị, phù hợp mục tiêu bảo đảm đủ đội ngũ giai đoạn 2026 -2030.

Thực hiện đầy đủ các chính sách hỗ trợ về nhà ở công vụ hoặc hỗ trợ tiền thuê nhà, hỗ trợ đi lại, trợ cấp sinh hoạt theo vùng đối với nhà giáo công tác tại vùng có điều kiện kinh tế – xã hội đặc biệt khó khăn.

Quan tâm chăm sóc sức khỏe thể chất và tinh thần cho đội ngũ nhà giáo; bố trí nguồn lực triển khai các chương trình tư vấn tâm lý, bảo vệ sức khỏe nghề nghiệp định kỳ.

Bảo đảm quyền lợi bình đẳng của nhà giáo ngoài công lập trong việc tiếp cận các chương trình đào tạo, bồi dưỡng quốc gia; nghiên cứu chính sách hỗ trợ chi phí tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp đối với giáo viên ngoài công lập có thu nhập thấp hoặc làm việc tại khu công nghiệp.

Ưu tiên nhà giáo, đặc biệt là giáo viên trẻ, giáo viên công tác tại đô thị lớn và khu công nghiệp, trong việc tiếp cận các chính sách nhà ở xã hội theo quy định của pháp luật.

## **2. Đổi mới công tác quy hoạch, tuyển dụng và sử dụng đội ngũ**

Đổi mới toàn diện công tác quy hoạch, tuyển dụng và sử dụng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục theo hướng khoa học, linh hoạt, hiệu quả; giải quyết dứt điểm tình trạng thiếu hụt giáo viên, đặc biệt là giáo viên mầm non và

các môn học đặc thù; bảo đảm cơ cấu đội ngũ hợp lý theo cấp học, môn học và vùng miền; gắn quy hoạch với đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng, đáp ứng yêu cầu phát triển giáo dục giai đoạn 2026–2035.

*a). Quy hoạch và tuyển dụng dựa trên vị trí việc làm, gắn với cơ chế đặt hàng đào tạo*

Tổ chức xây dựng, phê duyệt và thực hiện Đề án vị trí việc làm trong các cơ sở giáo dục mầm non và phổ thông làm căn cứ xác định biên chế, tuyển dụng và sử dụng đội ngũ; chuyển mạnh từ quản lý hành chính sang quản trị nguồn nhân lực, lấy năng lực, chất lượng và hiệu quả thực hiện nhiệm vụ làm thước đo chủ yếu.

Gắn công tác quy hoạch đội ngũ với quy hoạch phát triển kinh tế – xã hội, phân bố dân cư, quy mô trường lớp và nhu cầu học tập của từng địa phương; ứng dụng công nghệ số, dữ liệu lớn trong dự báo nhu cầu giáo viên theo cấp học, môn học và vùng miền, khắc phục tình trạng thừa – thiếu cục bộ.

Thực hiện quyết liệt cơ chế đặt hàng, đấu thầu đào tạo giáo viên theo quy định của pháp luật; xác định rõ trách nhiệm phối hợp giữa Bộ Giáo dục và Đào tạo, cơ sở đào tạo sư phạm và địa phương trong dự báo nhu cầu, tổ chức đào tạo và bảo đảm đầu ra; gắn đào tạo với cam kết tuyển dụng và sử dụng sau tốt nghiệp.

Phối hợp với các bộ, ngành liên quan rà soát, báo cáo cấp có thẩm quyền bổ sung đủ số lượng biên chế giáo viên còn thiếu theo định mức quy định; bảo đảm nguyên tắc có học sinh phải có giáo viên đứng lớp; chấm dứt việc áp dụng cơ học chỉ tiêu tinh giản biên chế đối với ngành giáo dục.

*b) Phân cấp mạnh mẽ, đổi mới cơ chế tuyển dụng và sử dụng đội ngũ*

Thực hiện phân cấp quản lý nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục theo quy định của pháp luật, bảo đảm thẩm quyền tuyển dụng, điều động và quản lý đội ngũ thuộc cơ quan quản lý giáo dục cấp tỉnh; đồng thời tăng cường quyền chủ động của cơ sở giáo dục trong phân công nhiệm vụ, đánh giá và sử dụng đội ngũ gắn với trách nhiệm giải trình về chất lượng giáo dục.

Xây dựng cơ chế điều động, biệt phái, luân chuyển và hỗ trợ chuyên môn đối với nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục theo thẩm quyền quản lý, thúc đẩy chia sẻ nguồn nhân lực chất lượng cao giữa các địa bàn nhằm từng bước thu hẹp chênh lệch về chất lượng đội ngũ giữa các vùng.

Đổi mới quy trình tuyển dụng theo hướng linh hoạt, rút ngắn thủ tục hành chính; tổ chức tuyển dụng nhiều đợt trong năm để kịp thời bổ sung đội ngũ; bảo đảm việc tuyển dụng có nội dung thực hành sư phạm, phản ánh đúng năng lực thực tiễn của ứng viên.

Thực hiện cơ chế ưu tiên trong tuyển dụng và tiếp nhận nhà giáo theo quy định của pháp luật, nhằm thu hút sinh viên sư phạm tốt nghiệp loại giỏi, xuất sắc và giáo viên có năng lực, kinh nghiệm công tác; khuyến khích cam kết làm việc lâu dài tại vùng có điều kiện kinh tế – xã hội đặc biệt khó khăn, biên giới, hải đảo. Trong quá trình tuyển dụng và tiếp nhận, ưu tiên các ứng viên có năng lực số, ngoại ngữ, năng lực giáo dục hòa nhập và các năng lực chuyên biệt khác, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và phát triển đội ngũ trong giai đoạn mới.

Tổ chức đánh giá, sàng lọc đội ngũ định kỳ theo chuẩn nghề nghiệp và yêu cầu vị trí việc làm; thực hiện đào tạo lại, bồi dưỡng nâng cao hoặc bố trí công việc phù hợp đối với nhà giáo chưa đáp ứng yêu cầu, bảo đảm tính nghiêm túc, nhân văn và ổn định của hệ thống.

Xây dựng cơ chế tuyển dụng linh hoạt đối với nhà giáo có năng lực số, ngoại ngữ, STEM, giáo dục hòa nhập và giáo dục sớm để đáp ứng yêu cầu đổi mới chương trình.

### **3. Đột phá trong đào tạo, bồi dưỡng và phát triển chuyên môn liên tục**

Thực hiện chuyển đổi căn bản công tác đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục từ mô hình bồi dưỡng theo đợt, ngắn hạn sang mô hình phát triển nghề nghiệp liên tục (CPD); bảo đảm gắn chặt với chuẩn nghề nghiệp, vị trí việc làm và lộ trình thăng hạng theo quy định của Luật Nhà giáo; đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số, đổi mới sáng tạo và hội nhập quốc tế.

#### *a). Xây dựng và triển khai mô hình phát triển nghề nghiệp liên tục (CPD)*

Xây dựng và ban hành Khung phát triển nghề nghiệp liên tục (CPD) quốc gia đối với nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục, thống nhất về yêu cầu năng lực, đồng thời bảo đảm linh hoạt trong hình thức tổ chức, phù hợp với từng cấp học, vùng miền và điều kiện thực tiễn của cơ sở giáo dục.

Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng theo mô hình mô-đun linh hoạt, cho phép tích lũy kết quả học tập; gắn việc tham gia phát triển nghề nghiệp liên tục với kế hoạch phát triển nghề nghiệp cá nhân, vị trí việc làm.

Thiết lập và vận hành hồ sơ nghề nghiệp điện tử của nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục trên hệ thống dữ liệu ngành giáo dục; theo dõi, cập nhật suốt quá trình đào tạo, bồi dưỡng, đánh giá và công nhận năng lực nghề nghiệp.

Đẩy mạnh các hình thức bồi dưỡng tại chỗ làm việc thông qua sinh hoạt chuyên môn, nghiên cứu bài học, cộng đồng học tập chuyên môn và mạng lưới cố vấn, bảo đảm việc bồi dưỡng gắn trực tiếp với thực tiễn giảng dạy, giáo dục và quản trị nhà trường.

*b). Nâng cao năng lực số, ứng dụng công nghệ và chuyển đổi số trong đào tạo, bồi dưỡng*

Tổ chức bồi dưỡng, chuẩn hóa năng lực số cho đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục theo khung năng lực quốc gia; tập trung vào khai thác dữ liệu, thiết kế học liệu số, bảo đảm an toàn thông tin và đạo đức số.

Tăng cường ứng dụng công nghệ số và trí tuệ nhân tạo trong đào tạo, bồi dưỡng nhằm cá nhân hóa lộ trình học tập, hỗ trợ hoạt động dạy học, đánh giá người học và nâng cao hiệu quả quản trị cơ sở giáo dục.

Xây dựng, vận hành thống nhất nền tảng quản lý học tập (LMS) và kho học liệu số mở của ngành giáo dục; triển khai các chương trình bồi dưỡng theo mô hình học tập kết hợp, tạo điều kiện cho đội ngũ học tập thường xuyên, liên tục, mọi lúc, mọi nơi.

Xây dựng và hoàn thiện hệ thống học tập, bồi dưỡng trực tuyến tích hợp, liên thông từ trung ương đến địa phương, bảo đảm hỗ trợ phát triển nghề nghiệp thường xuyên, đồng thời từng bước tinh giản quy trình hành chính, giảm trùng lặp trong báo cáo và quản lý hồ sơ.

*c). Nâng cao năng lực ngoại ngữ và đẩy mạnh hội nhập quốc tế*

Tổ chức bồi dưỡng năng lực ngoại ngữ, trước hết là tiếng Anh chuyên ngành, cho nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục nhằm nâng cao khả năng tiếp cận tri thức, phương pháp và xu hướng giáo dục tiên tiến của khu vực và thế giới.

Bồi dưỡng đội ngũ giáo viên có năng lực tổ chức hoạt động giáo dục, giảng dạy các môn học và lĩnh vực phù hợp bằng tiếng Anh, từng bước thực hiện mục tiêu đưa tiếng Anh trở thành ngôn ngữ thứ hai trong trường học. Trong đó, ưu tiên đội ngũ giảng viên sư phạm, giáo viên cốt cán và cán bộ quản lý giáo dục mầm non, phổ thông tham gia nghiên cứu khoa học và trao đổi chuyên môn với các đối tác, chuyên gia quốc tế và trong nước nhằm thực hiện mục tiêu hình thành lực lượng dẫn dắt đổi mới giáo dục.

Mở rộng hợp tác quốc tế trong đào tạo, bồi dưỡng thông qua các chương trình trao đổi, nghiên cứu, chia sẻ kinh nghiệm; tiếp thu có chọn lọc các mô hình đào tạo giáo viên, quản trị giáo dục tiên tiến, phù hợp với điều kiện thực tiễn của Việt Nam.

*d). Đổi mới nội dung, phương pháp đào tạo và đánh giá kết quả bồi dưỡng*

Đổi mới nội dung đào tạo, bồi dưỡng theo hướng thực tiễn, hiện đại, chú trọng các phương pháp giáo dục tiên tiến, giáo dục toàn diện, giáo dục cảm xúc – xã hội, giáo dục hòa nhập và phát triển phẩm chất, năng lực người học.

Phát triển mạng lưới các cơ sở giáo dục thực hành, vệ tinh gắn với cơ sở đào tạo sư phạm; tăng cường nghiên cứu hành động, thử nghiệm và nhân rộng các mô hình, phương pháp giáo dục hiệu quả.

Đổi mới cơ chế đánh giá, công nhận kết quả đào tạo, bồi dưỡng theo hướng liên thông, sử dụng tín chỉ và chứng chỉ điện tử; kết hợp đánh giá quá trình và đánh giá kết quả đầu ra; bảo đảm kết quả bồi dưỡng được công nhận trong đánh giá chuẩn nghề nghiệp và thăng hạng chức danh.

#### **4. Nâng cao năng lực các cơ sở đào tạo giáo viên**

Thực hiện tái cấu trúc hệ thống đào tạo giáo viên theo hướng tinh gọn, hiệu quả; chuyển trọng tâm từ mô hình đào tạo theo quy mô sang mô hình phát triển năng lực nghề nghiệp của người thầy; khắc phục tình trạng chất lượng đào tạo không đồng đều, bảo đảm gắn kết chặt chẽ giữa đào tạo với nhu cầu sử dụng thực tiễn của địa phương và cơ sở giáo dục.

*a). Quy hoạch mạng lưới và đầu tư trọng điểm các cơ sở đào tạo giáo viên*

Rà soát, sắp xếp lại mạng lưới các cơ sở đào tạo giáo viên theo hướng tập trung nguồn lực, giảm đầu mối manh mún, trùng lặp; ưu tiên phát triển các cơ sở có đủ điều kiện về đội ngũ, cơ sở vật chất và năng lực đào tạo, bồi dưỡng.

Đến năm 2030, hình thành hệ thống các cơ sở đào tạo giáo viên nòng cốt, trong đó có các trường đại học sư phạm trọng điểm và các cơ sở đào tạo giáo viên chủ chốt theo vùng, giữ vai trò trung tâm trong đào tạo, bồi dưỡng, nghiên cứu khoa học giáo dục và lan tỏa đổi mới sư phạm trên phạm vi cả nước.

Tập trung đầu tư có trọng tâm, trọng điểm để phát triển các cơ sở đào tạo giáo viên chủ lực trở thành hạt nhân dẫn dắt đổi mới; có năng lực nghiên cứu khoa học giáo dục, phát triển chương trình, biên soạn học liệu và bồi dưỡng giảng viên nguồn cho toàn hệ thống.

Hiện đại hóa các cơ sở đào tạo giáo viên trọng điểm gắn với chuẩn kiểm định quốc tế; hình thành các trung tâm xuất sắc về nghiên cứu khoa học giáo dục, phát triển chương trình và bồi dưỡng nhà giáo đủ năng lực hội nhập và cạnh tranh khu vực.

*b). Đổi mới chương trình đào tạo, tăng cường gắn kết thực tiễn và phát triển đội ngũ giảng viên*

Rà soát, đổi mới chương trình đào tạo giáo viên theo hướng dựa trên chuẩn nghề nghiệp và năng lực vị trí việc làm; tinh giản nội dung lý thuyết hàn lâm, tăng cường thực hành, nghiên cứu hành động và trải nghiệm nghề nghiệp; tích hợp các nội dung về chuyển đổi số, giáo dục STEM/STEAM, giáo dục hòa nhập, đạo đức nghề nghiệp và trách nhiệm xã hội của nhà giáo.

Quyết liệt triển khai cơ chế đặt hàng, đấu thầu đào tạo giáo viên gắn với địa chỉ sử dụng theo quy định của Chính phủ; các địa phương xác định rõ nhu cầu đào tạo theo cấp học, môn học và vùng miền, làm cơ sở đặt hàng với các cơ sở đào tạo; gắn đào tạo với cam kết tuyển dụng, bố trí việc làm sau tốt nghiệp.

Xây dựng và thực hiện chính sách phát triển đội ngũ giảng viên sư phạm theo hướng chuẩn hóa, chuyên sâu; thu hút, giữ chân các nhà khoa học, chuyên gia có năng lực tham gia giảng dạy và nghiên cứu trong các cơ sở đào tạo giáo viên. Tổ chức bồi dưỡng nâng cao năng lực cho giảng viên về phương pháp đào tạo giáo viên theo tiếp cận năng lực, năng lực số, ngoại ngữ và nghiên cứu khoa học; khuyến khích tham gia các chương trình đào tạo, nghiên cứu ở nước ngoài nhằm từng bước tiệm cận chuẩn khu vực và quốc tế.

Thiết lập và vận hành mô hình liên kết chặt chẽ giữa cơ sở đào tạo giáo viên – cơ quan quản lý giáo dục – cơ sở giáo dục mầm non, phổ thông; xây dựng mạng lưới trường thực hành, trường vệ tinh để triển khai đào tạo theo mô hình thực hành nghề nghiệp có hướng dẫn, rút ngắn khoảng cách giữa đào tạo tại trường sư phạm và yêu cầu thực tiễn của nhà trường.

Xây dựng hệ thống thông tin và cơ chế phản hồi liên thông giữa cơ sở đào tạo, cơ quan quản lý và địa phương sử dụng giáo viên; thường xuyên cập nhật dữ liệu về chất lượng đội ngũ, nhu cầu sử dụng và yêu cầu đổi mới giáo dục làm căn cứ điều chỉnh chương trình đào tạo, bảo đảm tính kịp thời và sát thực tiễn.

## **5. Đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin, chuyển đổi số và hợp tác quốc tế**

Tận dụng ưu thế công nghệ để hiện đại hóa quản trị, nâng cao năng lực nhà giáo và cán bộ quản lý; đồng thời tạo môi trường tiếp cận các chuẩn mực giáo dục tiên tiến trên thế giới, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục và năng lực hội nhập quốc tế.

### *a). Xây dựng nền tảng dữ liệu và hạ tầng số*

Xây dựng và hoàn thiện hệ thống dữ liệu quốc gia về nhà giáo và cán bộ quản lý (EMIS); Triển khai và vận hành chính thức hệ thống EMIS chuyên biệt. Mỗi nhà giáo và cán bộ quản lý được cấp mã định danh duy nhất và hồ sơ nghề nghiệp điện tử, tích hợp toàn bộ thông tin về năng lực, trình độ, quá trình công tác, thành tích và lịch sử đào tạo, bồi dưỡng suốt đời. Hệ thống phải kết nối liên thông từ cơ sở giáo dục đến cơ quan quản lý nhà nước, phục vụ ra quyết định dựa trên dữ liệu minh bạch, chính xác, kịp thời.

Đầu tư hạ tầng số đồng bộ: Đảm bảo kết nối Internet tốc độ cao, ổn định tới tất cả các cơ sở GDMN và GDPT, ưu tiên đặc biệt vùng khó khăn, miền núi, hải đảo; Hiện đại hóa trang thiết bị công nghệ thông tin, phòng thực hành sư phạm số, thư viện số dùng chung và hệ thống lớp học mô phỏng VR/AR, tích hợp AI trong đào tạo, giám sát và đánh giá năng lực.

Ứng dụng quản trị thông minh và AI: Xây dựng nền tảng LMS chuẩn quốc gia, tích hợp các khóa đào tạo, bồi dưỡng liên tục và đánh giá năng lực trực tuyến. Ứng dụng AI và Big Data trong quản lý bồi dưỡng, dự báo nhu cầu nhân lực, quy hoạch, phân bổ giáo viên hợp lý theo vùng miền, môn học, cấp học. AI đóng vai

trò “mentor ảo”, đề xuất lộ trình học tập cá nhân hóa cho từng nhà giáo dựa trên hồ sơ năng lực thực tế.

Hoàn thiện cơ sở dữ liệu đội ngũ nhà giáo bảo đảm chính xác, cập nhật, liên thông, phục vụ công tác quy hoạch, bố trí, sử dụng và phát triển đội ngũ trên cơ sở dữ liệu số thống nhất.

Triển khai chuyển đổi số theo lộ trình phù hợp với từng cấp học và điều kiện vùng miền, trong đó:

+ Đối với GDMN: tập trung ứng dụng công nghệ số trong quản lý, bồi dưỡng chuyên môn và phối hợp với phụ huynh; không thay thế hoạt động chăm sóc, giáo dục trực tiếp trẻ em.

+ Đối với GDPT: tăng cường ứng dụng công nghệ số trong đổi mới phương pháp dạy học, kiểm tra đánh giá và giáo dục công dân số.

#### *b). Hợp tác quốc tế và hội nhập giáo dục*

*Hội nhập học thuật và quản trị hiện đại:* Mở rộng hợp tác chiến lược với các nền giáo dục tiên tiến; khai thác hiệu quả tài nguyên giáo dục mở và các chuẩn mực quốc tế trong quản trị nhà trường. Thực hiện nghiên cứu, thích ứng và chuyển giao sáng tạo các mô hình giáo dục, phương pháp sư phạm hiện đại vào thực tiễn Việt Nam nhằm tạo đột phá về chất lượng chăm sóc, giáo dục và giảng dạy.

*Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao:* Triển khai các chương trình trao đổi học thuật, đào tạo chuyên sâu và thực hành sư phạm quốc tế cho đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục mầm non, phổ thông. Hình thành mạng lưới chuyên gia nòng cốt đủ năng lực tư vấn chính sách, dẫn dắt các dự án nghiên cứu giáo dục và tham gia sâu vào chuỗi giá trị giáo dục toàn cầu.

*Đột phá năng lực ngoại ngữ chiến lược:* Chuẩn hóa năng lực tiếng Anh chuyên ngành cho nhà giáo để khai thác tri thức quốc tế và công bố khoa học. **Phấn đấu đến năm 2035: Bảo đảm đến 2035: 30-50% đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý đạt trình độ ngoại ngữ thành thạo, đủ năng lực tổ chức hoạt động giáo dục bằng tiếng Anh, đóng vai trò tiên phong trong lộ trình đưa tiếng Anh trở thành ngôn ngữ thứ hai trong trường học.**

#### *c) Ứng dụng công nghệ trong dạy học và quản trị*

Xây dựng nền tảng học liệu số dùng chung và thư viện điện tử liên thông, bảo đảm kết nối đồng bộ với các kho tài nguyên giáo dục mở trên thế giới. Triển khai công cụ giảng dạy trực tuyến, lớp học ảo, AR/VR, đánh giá học tập trực tuyến; Thực hiện học tập kết hợp (blended learning), bồi dưỡng tại chỗ, bồi dưỡng

qua công việc và cộng đồng học tập nghề nghiệp; Ứng dụng AI và nền tảng số để tăng tính tương tác, cá nhân hóa lộ trình học tập, nâng cao hiệu quả phát triển năng lực nhà giáo.

## **6. Tăng cường quản lý nhà nước, huy động nguồn lực và xây dựng môi trường nghề nghiệp làm việc chuyên nghiệp, an toàn và hỗ trợ phát triển nghề nghiệp**

Nhóm giải pháp này nhằm đảm bảo tính thống nhất, hiệu quả của công tác quản lý nhà nước, nguồn lực tài chính và kiến tạo môi trường làm việc giúp nhà giáo yên tâm cống hiến, phát triển bền vững.

### *a) Hiện đại hóa quản trị nhà nước và đẩy mạnh phân cấp, tự chủ*

Phối hợp liên ngành: Tăng cường phối hợp chặt chẽ giữa các bộ, ngành liên quan (Nội vụ, Tài chính, giáo dục và đào tạo) trong việc xây dựng và thực thi chính sách.

Phân cấp và tự chủ: Trao quyền chủ động cho địa phương trong thực thi các nhiệm vụ cụ thể, phù hợp với điều kiện vùng, miền, địa bàn, nhưng vẫn trong khuôn khổ chung của pháp luật và chiến lược quốc gia. Bảo đảm quyền tự chủ gắn với trách nhiệm giải trình của cơ sở giáo dục mầm non và cán bộ quản lý.

Quản lý mới: Ban hành các văn bản hướng dẫn, quy định rõ chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của UBND cấp tỉnh và UBND cấp xã trong việc quản lý đội ngũ GDMN.

### *b) Đổi mới công tác giám sát, đánh giá và khen thưởng*

Đổi mới công tác đánh giá đội ngũ dựa trên chuẩn nghề nghiệp nhà giáo và kết quả thực tiễn giảng dạy. Thiết lập hệ thống đánh giá phản hồi liên tục, kết nối nhà quản lý, người học và xã hội.

Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát định kỳ và đột xuất việc thực hiện chính sách về biên chế, tiền lương và điều kiện làm việc, bảo vệ quyền lợi chính đáng của nhà giáo.

Khen thưởng kịp thời, có chế độ ưu tiên đối với cá nhân có đổi mới sáng tạo, đóng góp nổi bật trong giáo dục, đào tạo, nghiên cứu, cải tiến chương trình và nâng cao chất lượng dạy học.

### *c) Huy động nguồn lực*

Bảo đảm bố trí ngân sách giáo dục tối thiểu 20% tổng chi ngân sách quốc gia, ưu tiên cho chính sách tiền lương cao nhất và phụ cấp ưu đãi nghề. Đầu tư ngân sách phù hợp hơn cho phát triển đội ngũ nhà giáo và CBQL giáo dục đáp ứng yêu cầu mới.

Xây dựng cơ chế đột phá để huy động nguồn vốn xã hội hóa, thông qua mô hình hợp tác công – tư (PPP), đầu tư cho hạ tầng công nghệ, học liệu số và các trung tâm bồi dưỡng giáo viên hiện đại.

### *d) Xây dựng môi trường làm việc chuyên nghiệp và nhân văn,*

Triển khai có hiệu quả mô hình “Trường học hạnh phúc” với môi trường sư phạm an toàn, lành mạnh, tôn trọng sự đa dạng, loại bỏ áp lực hành chính không cần thiết.

Tinh giản hồ sơ, ứng dụng công nghệ để giảm bớt công việc hành chính, tập trung cho giảng dạy, nghiên cứu và phát triển nghề nghiệp liên tục.

Bảo đảm các chính sách chăm sóc sức khỏe tinh thần, an sinh xã hội, hỗ trợ cơ hội học tập suốt đời cho nhà giáo, tạo động lực gắn bó lâu dài với nghề.

### *e) Truyền thông nâng cao vị thế nhà giáo*

Tăng cường truyền thông nâng cao vị thế và hình ảnh nhà giáo, CBQL là lực lượng nòng cốt, tôn vinh gương điển hình, lan tỏa sáng tạo, vượt khó và minh bạch chính sách theo Luật Nhà giáo số 73/2025/QH15. Khuyến khích học tập suốt đời, ứng dụng công nghệ, AI và đổi mới phương pháp

Huy động cộng đồng, cha mẹ học sinh, doanh nghiệp, tổ chức xã hội đồng hành bảo vệ danh dự nhà giáo, tổ chức các hoạt động tôn vinh, “Tri ân thầy cô” thường niên.

Xây dựng truyền thông nội bộ ngành giáo dục thông qua bản tin, cổng cổng thông tin chia sẻ tri thức và mạng xã hội chuyên môn, kết nối và chia sẻ kinh nghiệm toàn quốc.

## **IV. KINH PHÍ**

Để đảm bảo việc triển khai thành công Đề án Phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục mầm non và phổ thông giai đoạn 2026-2035,

việc xây dựng cơ chế tài chính minh bạch, bền vững và linh hoạt, cùng với việc huy động đa dạng các nguồn lực, đóng vai trò then chốt.

## **1. Tổng kinh phí và cơ cấu thực hiện Đề án**

Tổng kinh phí thực hiện Đề án sẽ được xây dựng chi tiết trong Phụ lục kèm theo Đề án. Tuy nhiên, tổng kinh phí này được dự kiến phân bổ theo cơ cấu ưu tiên, tập trung giải quyết các điểm nghẽn mang tính hệ thống đã được xác định.

Cơ cấu ưu tiên phân bổ kinh phí bao gồm:

- Đầu tư cho con người (Chiếm tỷ trọng lớn nhất): Ưu tiên đầu tư cho các nhiệm vụ liên quan đến chính sách tiền lương, phụ cấp, và các chế độ đãi ngộ mới cho nhà giáo và cán bộ quản lý GDMN. Kinh phí cũng được dành để thực hiện các chính sách hỗ trợ đặc thù cho giáo viên công tác tại vùng khó khăn, bao gồm hỗ trợ nhà ở công vụ và tiền thuê nhà.

- Đầu tư cho đào tạo, bồi dưỡng và phát triển năng lực: Bố trí ngân sách cho các hoạt động đào tạo mới, bồi dưỡng thường xuyên, phát triển đội ngũ cốt cán, chuyên gia, giảng viên sư phạm, xây dựng mạng lưới chuyên môn, hỗ trợ đổi mới phương pháp giảng dạy. Nguồn vốn này cần hỗ trợ kinh phí cho việc tổ chức tổ chức các chương trình đào tạo, bồi dưỡng trực tiếp và trực tuyến trên phạm vi toàn quốc, trả công chuyên gia, giảng viên, biên soạn tài liệu, và mua sắm thiết bị, phần mềm phục vụ học tập.

- Đầu tư cho hạ tầng công nghệ và quản trị hệ thống:

Xây dựng, vận hành cơ sở dữ liệu quốc gia về đội ngũ nhà giáo; phát triển nền tảng học tập số; ứng dụng công nghệ thông tin và chuyển đổi số trong quản lý, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ.

- Đầu tư cho cơ sở vật chất và điều kiện làm việc: Tăng cường cơ sở vật chất, trang thiết bị, môi trường giáo dục an toàn, hiện đại; bảo đảm điều kiện làm việc và phát triển nghề nghiệp cho đội ngũ nhà giáo.

## **2. Nguồn kinh phí thực hiện Đề án**

Kinh phí thực hiện Đề án được huy động tổng thể từ nhiều nguồn khác nhau nhằm đảm bảo tính bền vững và khả năng thực thi đồng bộ trên toàn quốc.

### **2.1. Ngân sách Nhà nước**

Ngân sách Nhà nước (NSNN) đóng vai trò chủ đạo, được phân chia thành ngân sách Trung ương và ngân sách địa phương:

### 2.1.1. Ngân sách Trung ương

Hỗ trợ các địa phương khó khăn, vùng miền núi, vùng dân tộc thiểu số và hải đảo để đảm bảo tính công bằng và tiếp cận giáo dục đồng đều.

Thực hiện các nhiệm vụ do các Bộ, ngành trung ương chủ trì, bao gồm việc xây dựng các văn bản quy phạm pháp luật (như chuẩn, chương trình khung) và vận hành hệ thống cơ sở dữ liệu quốc gia.

Bộ Tài chính có trách nhiệm xây dựng phương án đảm bảo nguồn lực ngân sách để thực hiện cải cách chính sách tiền lương và nâng phụ cấp ưu đãi nghề cho nhà giáo theo các quy định mới.

Đảm bảo nguồn vốn trung hạn và dài hạn cho các chương trình phát triển GDMN.

Lồng ghép với các chương trình mục tiêu quốc gia liên quan giáo dục, phát triển nguồn nhân lực và chuyển đổi số.

### 2.1.2. Ngân sách địa phương

Đảm bảo các nhiệm vụ chi thường xuyên và đầu tư tại địa phương.

Chủ động cân đối, bố trí ngân sách địa phương tương xứng với yêu cầu nhiệm vụ.

UBND xã chịu trách nhiệm bố trí nguồn kinh phí để thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo và CBQL cơ sở GDMN tại địa phương.

Chủ động bố trí ngân sách địa phương để ký hợp đồng lao động.

Chi trả chính sách đặc thù của địa phương nhằm hỗ trợ, thu hút, trọng dụng nhà giáo.

## 2.2. Nguồn xã hội hóa

Khuyến khích và thu hút mạnh mẽ các nguồn lực xã hội hóa, bao gồm huy động từ các doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân trong và ngoài nước.

Cơ chế khuyến khích: Xây dựng cơ chế, chính sách đột phá để khuyến khích, thu hút mạnh mẽ các nguồn lực xã hội hóa, đầu tư theo hình thức đối tác công - tư (PPP) cho phát triển đội ngũ và cơ sở vật chất GDMN.

Hỗ trợ giáo viên ngoài công lập: Cần thúc đẩy xã hội hóa nguồn lực, cho phép các cơ sở tư thực được hỗ trợ ngân sách (theo đầu trẻ hoặc theo chất lượng giáo viên) để duy trì mức thu nhập tối thiểu cho giáo viên tư nhân.

Hợp tác quốc tế: Huy động từ các tổ chức quốc tế, chính phủ nước ngoài thông qua các dự án, chương trình tài trợ, viện trợ để hỗ trợ nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo.

### ***2.3. Nguồn kinh phí của các cơ sở giáo dục***

Các cơ sở giáo dục, bao gồm cơ sở GDMN và cơ sở đào tạo giáo viên, chủ động sử dụng nguồn kinh phí của mình để thực hiện các nhiệm vụ của Đề án:

- Cơ sở đào tạo giáo viên: Cần đổi mới tư duy quản trị, nâng cao năng lực nội sinh, và tăng cường nguồn lực từ các hoạt động dịch vụ, nghiên cứu khoa học để hỗ trợ đổi mới chương trình, đầu tư cơ sở vật chất.

- Cơ sở GDMN: Sử dụng kinh phí hoạt động thường xuyên để thực hiện công tác bồi dưỡng tại chỗ, sinh hoạt chuyên môn theo cụm trường, và cải thiện môi trường làm việc.

- Chi trả chính sách đặc thù của địa phương nhằm hỗ trợ, thu hút, trọng dụng nhà giáo.

### ***2.4. Cơ chế đầu tư***

Đầu tư bền vững: Nhà nước cần có cơ chế đầu tư bền vững, phát huy vai trò tự chủ của các trường sư phạm đồng thời bảo đảm công bằng và định hướng chính sách.

Cơ chế đầu tư PPP: Đẩy mạnh phát triển mạng lưới trường học theo phương thức hợp tác công tư.

Lồng ghép nguồn vốn: Chủ động lồng ghép và sử dụng hiệu quả các nguồn vốn từ các chương trình mục tiêu quốc gia, dự án giáo dục và các chương trình phát triển kinh tế - xã hội của địa phương có liên quan đến lĩnh vực GDMN.

Kiểm soát và giám sát: Tăng cường công tác giám sát, kiểm tra việc sử dụng ngân sách, đảm bảo minh bạch, tiết kiệm, hiệu quả, đúng mục đích, tránh dàn trải, chồng chéo và thất thoát nguồn lực.

## V. LỘ TRÌNH VÀ TỔ CHỨC THỰC HIỆN

### 1. Lộ trình thực hiện

Đề án “Phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục mầm non, phổ thông giai đoạn 2026 - 2035” sẽ được triển khai trong 10 năm, chia thành 02 giai đoạn, nhằm đảm bảo tính chiến lược, đồng bộ và khả thi.

#### **1.1. Giai đoạn 1 (2026 - 2030): Giai đoạn nền tảng và đột phá**

Giai đoạn này tập trung vào hoàn thiện thể chế, tạo nền tảng chính sách đột phá và giải quyết dứt điểm các vấn đề tồn tại mang tính hệ thống về số lượng và chất lượng đội ngũ.

Về thể chế và chính sách:

- Tập trung ban hành và triển khai đồng bộ các văn bản hướng dẫn chi tiết thi hành Luật Nhà giáo 2025, đặc biệt là các quy định về chính sách tiền lương và phụ cấp ưu đãi nghề; bảo đảm chính sách tiền lương và phụ cấp ưu đãi nghề mang tính đột phá đối với nhà giáo mầm non, trong đó nhà giáo cấp học mầm non được hưởng chế độ tiền lương và phụ cấp cao hơn so với nhà giáo làm việc trong điều kiện bình thường; thực hiện mức phụ cấp ưu đãi tối thiểu 70% và 100% tại vùng đặc biệt khó khăn theo định hướng Nghị quyết số 71-NQ/TW, góp phần nâng cao thu nhập, ổn định và phát triển đội ngũ.- Hoàn thiện ban hành Chuẩn nghề nghiệp cập nhật và lộ trình phát triển nghề nghiệp cho nhà giáo và cán bộ quản lý.

- Tập trung giải quyết dứt điểm tình trạng thiếu giáo viên mầm non hiện nay, phấn đấu tuyển dụng mới ít nhất 50.000 GVMN.

- Thực hiện phân cấp quản lý mạnh mẽ hơn, thí điểm các mô hình tuyển dụng linh hoạt và cơ chế đặt hàng đào tạo gắn với cam kết tuyển dụng tại địa phương.

Về chất lượng và năng lực:

- Đảm bảo 100% GVMN đạt chuẩn trình độ đào tạo theo Luật Giáo dục.

- Khởi động Chương trình “Bước nhảy số Giáo dục mầm non 2030” và phấn đấu 80% đội ngũ được bồi dưỡng nâng cao năng lực ứng dụng công nghệ thông tin và chuyển đổi số ở mức cơ bản.

- Tổ chức rà soát, đánh giá lại toàn bộ đội ngũ theo chuẩn năng lực mới và thí điểm các mô hình đào tạo, bồi dưỡng theo mô-đun năng lực, tại chỗ.

- Phát triển đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý cốt cán đủ năng lực hỗ trợ chuyên môn và dẫn dắt đổi mới giáo dục mầm non tại cơ sở.

- Hình thành mạng lưới chuyên gia giáo dục mầm non cấp quốc gia và cấp tỉnh tham gia tư vấn chính sách, phát triển chương trình và hướng dẫn chuyên môn.

- Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên đào tạo giáo viên mầm non; bảo đảm 100% có trình độ thạc sĩ trở lên, từng bước tăng tỷ lệ tiến sĩ.

- Phát hiện, thu hút và phát triển giảng viên trẻ tài năng có năng lực nghiên cứu, đổi mới sáng tạo và hội nhập quốc tế, tạo nguồn giảng viên nòng cốt cho đào tạo, bồi dưỡng giáo viên mầm non.

Về hệ thống quản lý:

- Xây dựng và đưa vào vận hành Hệ thống EMIS (Educational Management Information System) quốc gia về đội ngũ nhà giáo và CBQL GDMN.

- Phấn đấu 100% cơ sở GDMN có đủ số lượng CBQL theo quy định và tỷ lệ GVMN/lớp đủ theo định mức quy định.

### ***1.2. Giai đoạn 2 (2031 – 2035): Giai đoạn chiều sâu và bền vững***

Giai đoạn này tập trung vào củng cố chất lượng, chuyên môn hóa sâu sắc và phát triển bền vững, hướng tới mục tiêu xây dựng đội ngũ chuyên gia.

Về chất lượng và chuyên môn hóa:

- Tập trung nâng cao năng lực chuyên môn theo chiều sâu, phát triển đội ngũ chuyên gia và cố vấn chuyên môn (mentors) tại trường.

- Phấn đấu 85% GVMN có trình độ trên chuẩn và 95% GVMN đạt chuẩn nghề nghiệp từ mức khá trở lên.

- Đảm bảo 100% nhà giáo và CBQL được bồi dưỡng nâng cao năng lực ứng dụng CNTT và chuyển đổi số ở mức thành thạo, và 30% có khả năng sử dụng ngoại ngữ (tiếng Anh) trong chuyên môn.

- Tiếp tục phát triển đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý cốt cán theo hướng chuyên sâu, phát huy vai trò hỗ trợ chuyên môn và dẫn dắt đổi mới tại cơ sở giáo dục mầm non.

- Hoàn thiện và phát triển đội ngũ chuyên gia giáo dục mầm non cấp tỉnh và trung ương có năng lực tư vấn chính sách, phát triển chương trình và hướng dẫn chuyên môn.

- Nâng cao chất lượng đội ngũ giảng viên đào tạo giáo viên mầm non theo hướng chuẩn hóa, hội nhập quốc tế; tăng tỷ lệ giảng viên có trình độ tiến sĩ, năng lực nghiên cứu khoa học và hợp tác quốc tế.

- Phát triển đội ngũ giảng viên trẻ tài năng có năng lực nghiên cứu, đổi mới sáng tạo và hội nhập quốc tế, từng bước hình thành lực lượng nòng cốt dẫn dắt đổi mới đào tạo giáo viên mầm non.

Về quy mô và cơ cấu:

- Tuyển dụng mới đủ số lượng GVMN để thay thế số nghỉ hưu, nghỉ việc và đáp ứng nhu cầu tăng quy mô trẻ, hoàn thành mục tiêu phổ cập GDMN cho trẻ em mẫu giáo 3 tuổi.

- Bảo đảm đủ định mức giáo viên theo quy định.

- Phấn đấu 100% GVMN trong các cơ sở GDMN ngoài công lập được tham gia bảo hiểm xã hội. Về quản trị và phát triển hệ thống:

- Hoàn thiện và vận hành hiệu quả hệ sinh thái học tập số thúc đẩy học tập suốt đời trong đội ngũ.

- Xây dựng được đội ngũ chuyên gia GDMN ở cấp tỉnh và cấp trung ương, có khả năng dẫn dắt, tư vấn về chuyên môn và chính sách.

- Tổng kết, đánh giá và đề xuất định hướng phát triển đội ngũ cho giai đoạn tiếp theo.

## **2. TỔ CHỨC THỰC HIỆN**

### **2.1. Bộ Giáo dục và Đào tạo**

Bộ Giáo dục và Đào tạo giữ vai trò chủ trì, cơ quan thường trực của Đề án, chịu trách nhiệm quản lý nhà nước thống nhất về phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục mầm non, phổ thông.

- Hoàn thiện thể chế và chính sách:

+ Chủ trì, phối hợp với các Bộ, ngành liên quan xây dựng, trình Chính phủ ban hành các Nghị định và Thông tư hướng dẫn chi tiết thi hành Luật Nhà giáo số 73/2025/QH15.

+ Xây dựng và ban hành các chuẩn nghề nghiệp giáo viên và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục mầm non, phổ thông phù hợp xu hướng chuyển đổi số và yêu cầu mới.

+ Chỉ đạo đổi mới mạnh mẽ chương trình đào tạo sư phạm mầm non theo hướng tăng cường thực hành, rèn luyện nghiệp vụ, ứng dụng công nghệ thông tin và chuyển đổi số.

- Tổ chức triển khai và quản lý chất lượng:

+ Tăng cường công tác kiểm định chất lượng các cơ sở đào tạo giáo viên.

+ Xây dựng và phát triển một hệ sinh thái học liệu số mở, chất lượng cao, dùng chung cho toàn ngành, giúp mọi giáo viên có thể truy cập và tự học mọi lúc, mọi nơi.

+ Tổ chức đánh giá định kỳ và hỗ trợ cập nhật dữ liệu đội ngũ trên toàn quốc để làm căn cứ xây dựng chính sách.

+ Hoàn thiện bộ công cụ đánh giá nhà giáo theo chuẩn nghề nghiệp một cách thực chất, đa chiều, gắn kết quả đánh giá với quy hoạch, đào tạo, bổ nhiệm và đãi ngộ.

- Chỉ đạo và điều phối: Chủ trì, tổ chức sơ kết, tổng kết đánh giá việc thực hiện Đề án theo từng giai đoạn.

## **2.2. Bộ Nội vụ**

Bộ Nội vụ giữ vai trò phối hợp then chốt trong công tác quản lý biên chế và chính sách viên chức, công chức.

- Phối hợp chặt chẽ với Bộ Giáo dục và Đào tạo rà soát tổng thể nhu cầu biên chế giáo viên mầm non, phổ thông trên toàn quốc, trình Chính phủ phương án bổ sung đủ số lượng giáo viên mầm non, phổ thông còn thiếu theo định mức.

- Phối hợp tham mưu cơ chế đặc thù trong tình hình biên chế để đảm bảo đủ định mức giáo viên theo quy định.

- Thống nhất và hoàn thiện các quy định tuyển dụng, sử dụng viên chức ngành giáo dục bảo đảm cho phù hợp với Luật Nhà giáo 2025.

+ Phối hợp xây dựng chính sách thu hút, đào tạo, bồi dưỡng giáo viên mầm non, phổ thông là người dân tộc thiểu số.

### **2.3. Bộ Tài chính**

Bộ Tài chính giữ vai trò cân đối và đảm bảo nguồn lực tài chính cho việc triển khai Đề án.

- Đảm bảo nguồn kinh phí:

+ Phối hợp với Bộ Giáo dục và Đào tạo xây dựng phương án đảm bảo nguồn lực ngân sách để thực hiện cải cách chính sách tiền lương và nâng phụ cấp ưu đãi nghề cho nhà giáo theo các quy định mới, bảo đảm chính sách tiền lương, phụ cấp ưu đãi mang tính đột phá đối với giáo viên mầm non, bảo đảm mức hưởng cao hơn so với điều kiện bình thường và ưu tiên cao hơn tại vùng đặc biệt khó khăn, biên giới, hải đảo.

+ Phối hợp cân đối, bố trí kinh phí sự nghiệp từ ngân sách Trung ương để thực hiện các nhiệm vụ của Đề án, đặc biệt cho công tác đào tạo, bồi dưỡng, cải thiện điều kiện làm việc.

+ Hướng dẫn lập dự toán, quản lý, sử dụng và quyết toán kinh phí cho công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức.

- Kiểm tra, giám sát: Hàng năm, căn cứ khả năng cân đối ngân sách địa phương và dự toán kinh phí sự nghiệp giáo dục và đào tạo, bố trí kinh phí chi cho đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục mầm non, phổ thông theo phân cấp ngân sách hiện hành; phối hợp các cơ quan liên quan kiểm tra việc sử dụng kinh phí thực hiện kế hoạch.

### **2.4. Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương**

Ủy ban nhân dân cấp tỉnh chịu trách nhiệm toàn diện trong việc xây dựng kế hoạch và bố trí nguồn lực, trực tiếp triển khai các giải pháp trên địa bàn.

Chỉ đạo và xây dựng kế hoạch:

- Nhân mạnh và đề cao trách nhiệm toàn diện của địa phương trong việc xây dựng và triển khai kế hoạch phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục mầm non, phổ thông trên địa bàn.

- Thực hiện phân cấp triệt để thẩm quyền tuyển dụng, quản lý, sử dụng và điều động giáo viên cho giám đốc sở giáo dục và đào tạo để tăng tính chủ động, linh hoạt.

Bố trí nguồn lực và chính sách đặc thù:

- Chủ động cân đối, bố trí ngân sách địa phương tương xứng với yêu cầu nhiệm vụ. Phân bổ ngân sách theo giai đoạn (dự kiến 60% tổng kinh phí cho giai đoạn 2026 - 2030; 40% cho giai đoạn 2031-2035), linh hoạt điều chỉnh theo thực tế.

- Ban hành các chính sách đặc thù (về phụ cấp thu hút, hỗ trợ nhà ở, ưu tiên tuyển dụng...) để thu hút, giữ chân nhà giáo và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục mầm non, phổ thông phù hợp với điều kiện và chiến lược phát triển của địa phương, đặc biệt ở vùng khó khăn, khu công nghiệp.

Triển khai thực hiện:

- Chủ động tổ chức các đợt tuyển dụng linh hoạt trong năm để lấp đầy các chỉ tiêu biên chế được giao.

- Xây dựng kế hoạch đặt hàng đào tạo và bồi dưỡng nhà giáo và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục mầm non, phổ thông theo nhu cầu phát triển giáo dục mầm non địa phương, phối hợp với các cơ sở đào tạo.

- Tiếp tục tham mưu xây dựng cơ chế chính sách huy động nguồn lực phát triển giáo dục mầm non, giáo dục phổ thông thông qua xã hội hóa.

Giám sát và đánh giá: Tổ chức đánh giá định kỳ hằng năm và tổng kết giữa kỳ, cuối kỳ; công bố công khai kết quả giám sát, tăng cường phản biện từ cộng đồng và chuyên gia.

