

**ĐỀ CƯƠNG GIỚI THIỆU, PHỔ BIẾN
LUẬT NHÀ GIÁO**
*(Tài liệu dành cho Báo cáo viên cấp tỉnh
và tuyên truyền viên cấp xã trên địa bàn tỉnh Điện Biên)*

Luật Nhà giáo được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XV, kỳ họp thứ 9 thông qua ngày 16 tháng 6 năm 2025 (Luật số 73/2025/QH15). Luật có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01 tháng 01 năm 2026.

PHẦN I. NHỮNG VẤN ĐỀ CHUNG

I. SỰ CẦN THIẾT BAN HÀNH LUẬT NHÀ GIÁO

1. Cơ sở chính trị, pháp lý

Trong suốt các chặng đường phát triển đất nước, Đảng ta luôn khẳng định sự quan tâm sâu sắc, liên tục đối với đội ngũ nhà giáo. Các chỉ thị, nghị quyết của Đảng luôn khẳng định tầm quan trọng, vai trò quyết định của đội ngũ nhà giáo đối với nâng cao chất lượng giáo dục - yếu tố có ý nghĩa quyết định đối với phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, phát triển con người, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế. Các quan điểm, chủ trương xuyên suốt của Đảng qua các kỳ Đại hội đều nhất quán khẳng định vị trí “lực lượng nòng cốt, có vai trò quan trọng” của đội ngũ nhà giáo và việc phát triển, chuẩn hóa, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo là yêu cầu tất yếu để đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và đào tạo.

Nghị quyết 29-NQ/TW ngày 14/11/2023 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 đặt ra nhiệm vụ “phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và đào tạo”. Trong đó, chủ trương của Đảng là “có chế độ ưu đãi đối với nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục”, “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”.

Kết luận 91-KL/TW ngày 12/8/2024 của Bộ Chính trị tiếp tục thực hiện Nghị quyết số 29-NQ/TW đã khẳng định cần “Tập trung rà soát, sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện cơ chế, chính sách, pháp luật về giáo dục và đào tạo, tháo gỡ những điểm nghẽn” và đặt ra yêu cầu “cần sớm xây dựng Luật về nhà giáo”.

Các quan điểm, chủ trương nêu trên cần được thể chế hóa thành luật để thể chế quan điểm, chủ trương của Đảng tạo cơ sở pháp lý vững chắc cho việc phát triển đội ngũ nhà giáo trong sự nghiệp phát triển đất nước

2. Cơ sở thực tiễn

Một là, để hoàn thiện hệ thống pháp luật về nhà giáo, đồng thời có chính sách đặc thù để xây dựng và phát triển nhà giáo

Thực tế hiện nay, nhà giáo trong các cơ sở giáo dục thuộc hệ thống giáo dục quốc dân gồm có 6 nhóm đối tượng, chịu sự chế tài quản lý của các luật khác nhau. Đó là công chức, viên chức, sĩ quan công an, sĩ quan quân đội, nhà giáo của các trường trong hệ thống các cơ quan Đảng, Mặt trận, đoàn thể và nhà giáo trong các cơ sở giáo dục ngoài công lập. Như vậy, mặc dù đã có ít nhất là 6 luật trực tiếp quy định các chế tài quản lý nhà giáo, gồm: Luật Cán bộ, công chức, Luật Viên chức, Bộ luật Lao động, Luật Giáo dục, Luật Giáo dục nghề nghiệp, Luật Giáo dục đại học nhưng các nội dung quản lý nhà giáo vẫn chưa thực sự đầy đủ và đồng bộ.

Trong các Luật hiện nay, có 3 Luật có nhiều quy định tác động, ảnh hưởng trực tiếp tới nhà giáo là Luật Viên chức, Luật Giáo dục và Bộ luật Lao động. Trong đó, Luật Viên chức quy định những vấn đề chung về tuyển dụng, sử dụng, quản lý viên chức. Luật Giáo dục quy định toàn diện các vấn đề về hệ thống giáo dục quốc dân, trong đó có nhà giáo. Luật Giáo dục có tính chất của một luật khung nên các quy định về nhà giáo chưa đầy đủ và toàn diện, nhất là về phương diện tuyển dụng, sử dụng, quản lý. Bộ luật Lao động quy định các chế tài quản lý người lao động, do đó nhà giáo trong các cơ sở giáo dục ngoài công lập sẽ được chế tài chủ yếu từ góc độ lao động hợp đồng, các chế tài quản lý về chuyên môn, nghiệp vụ gắn với các tiêu chuẩn, yêu cầu đáp ứng hoạt động nghề nghiệp chưa đầy đủ và đồng bộ với nhà giáo trong các cơ sở giáo dục công lập. Bên cạnh đó, vì nhà giáo trong các cơ sở công lập hiện là viên chức giống như viên chức các ngành, lĩnh vực khác nên khi cần có những chế tài riêng có tính đột phá để phát triển đội ngũ sẽ không thể thực hiện được nếu chỉ thực hiện thông qua Luật Viên chức.

Do đó, với việc ban hành Luật Nhà giáo, nhà giáo trong các cơ sở giáo dục công lập là viên chức đặc biệt, được hưởng mọi quyền lợi và chính sách đối với viên chức trong hệ thống pháp luật, đồng thời có một số chính sách đặc thù để có cơ hội phát triển tốt hơn. Nhà giáo trong các cơ sở giáo dục ngoài công lập, nhà giáo thuộc lực lượng vũ trang, nhà giáo của các trường trong hệ thống các cơ quan Đảng, Mặt trận, đoàn thể sẽ có những chế tài chung để quản lý, phát triển, đảm bảo sự đồng bộ, thống nhất, bình đẳng trên một số phương diện và vẫn đảm bảo tính đặc thù riêng.

Hai là, nhằm khắc phục các bất cập trong quản lý nhà nước về nhà giáo hiện nay, kiến tạo các chính sách đột phá để phát triển đội ngũ nhà giáo

Chủ trương của Đảng và Nhà nước cũng như tầm nhìn của thế giới đều xác định lực lượng nhà giáo là yếu tố quan trọng nhất, nền tảng nhất, cốt lõi nhất quyết định chất lượng giáo dục. Vì vậy, phát triển đội ngũ nhà giáo đủ về số lượng, tốt về chất lượng, đồng bộ về cơ cấu là việc sống còn của ngành Giáo dục. Nếu phát triển giáo dục và đào tạo cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cao là khâu đột phá chiến lược để phát triển đất nước, thì phát triển đội ngũ nhà giáo là khâu đột phá trong đột phá chiến lược ấy.

Việc ban hành Luật Nhà giáo, một số bất cập trong quản lý nhà nước về nhà giáo hiện nay sẽ được tháo gỡ như: tình trạng thừa, thiếu giáo viên cục bộ đối với các cấp học mầm non, phổ thông diễn ra nhiều năm nay, những bất cập đối với công tác quản lý đội ngũ nhà giáo ngoài công lập...Chất lượng đội ngũ nhà giáo cơ bản sẽ có sự đồng bộ trong toàn hệ thống khi có hệ thống chức danh, chuẩn nghề nghiệp, các yêu cầu về đạo đức nhà giáo được quy định thống nhất. Bên cạnh đó, một số chính sách đặc thù, có tính chất đột phá sẽ được tính toán nhằm tạo môi trường thuận lợi để nhà giáo phát triển (*ngoài lương cơ bản, phụ cấp cao nhất như Kết luận 91-KL/TW đã nêu thì có thêm các chính sách hỗ trợ, thu hút nhân tài vào ngành Giáo dục, thu hút người có tâm huyết đến công tác ở vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo; quy định tuổi nghỉ hưu hợp lý đối với nhà giáo cấp học mầm non, nhà giáo có trình độ cao...*)

Ba là, kế thừa các kinh nghiệm quốc tế trong xây dựng chính sách nhà giáo

Qua nghiên cứu một số kinh nghiệm và thực thi chính sách đối với nhà giáo cho thấy đa số các quốc gia đều có hệ thống chính sách về nhà giáo tương đối hoàn chỉnh, bao gồm mọi lĩnh vực có liên quan từ khâu tuyển sinh vào ngành sư phạm, đào tạo, bồi dưỡng, đến tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ, khen thưởng và sàng lọc... Bởi vậy, các quốc gia trên thế giới đã và đang thể chế hóa các chính sách về nhà giáo bằng cách ban hành các quy định pháp luật về nhà giáo theo các cách thức khác nhau. Trong đó có thể tóm tắt thành 03 mô hình cơ bản bao gồm: Mô hình 1: Ban hành luật riêng về nhà giáo; Mô hình 2: Xây dựng một chương hoặc một quyền về nhà giáo trong Bộ Luật Giáo dục; Mô hình 3: Ban hành luật nhằm thể chế hóa một số chính sách đặc trưng của nhà giáo. Từ kinh nghiệm của quốc tế, việc lựa chọn mô hình 1 - xây dựng một luật riêng về nhà giáo là phù hợp với điều kiện thực tế và trình độ phát triển luật pháp ở Việt Nam trong bối cảnh hiện nay.

Hiến pháp năm 2013 đã khẳng định “Nhà nước quản lý xã hội bằng pháp luật” và “Phát triển giáo dục là quốc sách hàng đầu nhằm nâng cao dân trí, phát triển nguồn nhân lực, bồi dưỡng nhân tài”. Từ các căn cứ nêu trên, việc ban hành Luật Nhà giáo vì thế hết sức cần thiết trong bối cảnh hiện nay, vừa đáp ứng

được yêu cầu thể chế hóa các quan điểm, chủ trương của Đảng về phát triển đội ngũ nhà giáo, vừa phù hợp với điều kiện thực tế về xây dựng hệ thống pháp luật của Việt Nam trong bối cảnh hiện nay. Đồng thời, Luật Nhà giáo được ban hành sẽ tạo cơ sở pháp lý vững chắc, đột phá cho việc phát triển đội ngũ nhà giáo, đáp ứng yêu cầu trước mắt cũng như định hướng chiến lược phát triển đất nước đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045.

II. MỤC ĐÍCH, QUAN ĐIỂM XÂY DỰNG LUẬT NHÀ GIÁO

1. Mục đích xây dựng Luật

Thứ nhất, thể chế hóa đầy đủ, kịp thời đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước về nhà giáo, nhất là quan điểm “Phát triển giáo dục là quốc sách hàng đầu”, nhà giáo “giữ vai trò quyết định trong việc bảo đảm chất lượng giáo dục”.

Thứ hai, hoàn thiện hệ thống pháp luật về nhà giáo nhằm tạo cơ sở pháp lý để thực hiện mục tiêu trọng tâm, xuyên suốt là xây dựng, phát triển đội ngũ nhà giáo đủ về số lượng, đảm bảo về cơ cấu, tốt về chất lượng.

Thứ ba, tôn vinh nhà giáo, tạo điều kiện để nhà giáo yên tâm công tác, yêu nghề, tâm huyết và trách nhiệm với nghề.

2. Quan điểm xây dựng Luật

Luật Nhà giáo được xây dựng dựa trên các quan điểm chủ yếu sau:

Một là, tiếp tục thể chế hóa đầy đủ, kịp thời các quan điểm, đường lối, của Đảng, chính sách của Nhà nước về nhà giáo.

Hai là, cụ thể hóa và bảo đảm sự thống nhất với các quy định của Hiến pháp, nhất là quy định tại Điều 61 về việc phát triển giáo dục là quốc sách hàng đầu nhằm nâng cao dân trí, phát triển nguồn nhân lực, bồi dưỡng nhân tài, Nhà nước ưu tiên đầu tư và thu hút các nguồn đầu tư khác cho giáo dục.

Ba là, bảo đảm tính đồng bộ, thống nhất trong hệ thống pháp luật, không quy định lại các vấn đề đã được điều chỉnh bởi các luật chuyên ngành, chỉ quy định những nội dung thuộc thẩm quyền của Quốc hội, giao Chính phủ, các bộ, ngành theo thẩm quyền quy định tại các văn bản hướng dẫn thi hành luật.

Bốn là, chính sách đối với nhà giáo bảo đảm tương thích, đồng bộ với hệ thống pháp luật và có những cơ chế, chính sách đặc thù để khuyến khích, thu hút nhà giáo, ưu tiên tạo điều kiện thuận lợi nhất cho nhà giáo phát triển.

Năm là, bảo đảm sự phù hợp với các điều ước quốc tế, các hiệp định mà Việt Nam đã ký kết hoặc gia nhập, tham khảo, tiếp thu có chọn lọc kinh nghiệm của một số nước trên thế giới trong ban hành Luật Nhà giáo hoặc các quy định về chính sách đối với nhà giáo.

PHẦN II. GIỚI THIỆU VĂN BẢN

I. Bộ cục

Luật Nhà giáo gồm 9 Chương với 42 điều, cụ thể như sau:

Chương I. Những quy định chung

Gồm 06 điều (từ Điều 1 đến Điều 6) quy định về: phạm vi điều chỉnh; đối tượng áp dụng; vị trí, vai trò của nhà giáo; giải thích từ ngữ; nguyên tắc quản lý và phát triển nhà giáo; chính sách của nhà nước về xây dựng và phát triển đội ngũ nhà giáo.

Chương II. Hoạt động nghề nghiệp, quyền và nghĩa vụ của nhà giáo

Gồm 05 điều (từ Điều 7 đến Điều 11) quy định về: hoạt động nghề nghiệp của nhà giáo; quyền của nhà giáo; nghĩa vụ của nhà giáo; đạo đức nhà giáo; những việc không được làm.

Chương III. Chức danh, chuẩn nghề nghiệp nhà giáo

Gồm 02 điều (Điều 12, Điều 13) quy định về: chức danh nhà giáo; chuẩn nghề nghiệp nhà giáo.

Chương IV. Tuyển dụng, sử dụng nhà giáo

Gồm 9 điều (từ Điều 14 đến Điều 22) quy định về: tuyển dụng nhà giáo; tiếp nhận nhà giáo trong cơ sở giáo dục công lập; chế độ làm việc của nhà giáo; điều động nhà giáo; biệt phái nhà giáo; chuyển chuyển nhà giáo; nhà giáo trong cơ sở giáo dục công lập giảng dạy liên trường, liên cấp; nhà giáo giữ chức vụ cán bộ quản lý cơ sở giáo dục, đánh giá đối với nhà giáo.

Chương V. Chính sách tiền lương, đãi ngộ đối với nhà giáo

Gồm 05 điều (từ Điều 23 đến Điều 27) quy định về: tiền lương và phụ cấp đối với nhà giáo; chính sách hỗ trợ, chính sách thu hút, trọng dụng đối với nhà giáo; chế độ nghỉ hưu và nghỉ hưu ở tuổi cao hơn đối với nhà giáo trong các cơ sở giáo dục công lập.

Chương VI. Đào tạo, bồi dưỡng và hợp tác quốc tế về nhà giáo

Gồm 04 điều (từ Điều 28 đến Điều 31) quy định về: trình độ chuẩn được đào tạo của nhà giáo; đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo; trách nhiệm và quyền của nhà giáo khi tham gia đào tạo, bồi dưỡng; mục tiêu, nguyên tắc, nội dung, hình thức hợp tác quốc tế đối với nhà giáo.

Chương VII. Tôn vinh, khen thưởng và xử lý vi phạm

Gồm 06 điều (từ Điều 32 đến Điều 37) quy định về: ngày Nhà giáo Việt Nam; phong tặng danh hiệu Nhà giáo nhân dân, Nhà giáo ưu tú; khen thưởng đối với cơ quan, tổ chức, cá nhân có nhiều đóng góp cho việc xây dựng, phát triển đội

ngũ nhà giáo; xử lý kỷ luật đối với nhà giáo; tạm đình chỉ giảng dạy; xử lý vi phạm đối với các hành vi xâm phạm uy tín, danh dự, nhân phẩm của nhà giáo.

Chương VIII. Quản lý nhà giáo

Gồm 02 điều (Điều 38, Điều 39) quy định về: quản lý nhà nước về nhà giáo; quản lý nhà giáo trong cơ sở giáo dục.

Chương IX. Điều khoản thi hành

Gồm 03 điều (từ Điều 40 đến Điều 42) quy định về: sửa đổi, bổ sung điều 66 của Luật Bảo hiểm xã hội số 41/2024/QH15; hiệu lực thi hành; quy định chuyển tiếp.

II. Những nội dung mới cơ bản

1. Khẳng định vị thế, bảo vệ danh dự và uy tín nghề giáo

Luật Nhà giáo xác lập vị trí pháp lý đầy đủ cho nhà giáo trong cả cơ sở giáo dục công lập và ngoài công lập. Lần đầu tiên, nhà giáo ngoài công lập được thừa nhận là một người hành nghề đặc thù, có chuẩn nghề nghiệp, quyền và nghĩa vụ tương đồng, không chỉ là người lao động theo hợp đồng như trước.

Luật quy định rõ quyền được tôn trọng, bảo vệ danh dự, nhân phẩm và cơ chế xử lý nghiêm minh với các hành vi xúc phạm nhà giáo, bao gồm cấm cá nhân, tổ chức phát tán thông tin quy kết nhà giáo khi chưa có kết luận chính thức của cơ quan chức năng.

Đây là điểm nhấn quan trọng nhằm bảo vệ nhà giáo khỏi các áp lực xã hội phi lý và giữ gìn môi trường sư phạm an toàn, văn minh.

2. Lương của nhà giáo được xếp cao nhất trong hệ thống thang bậc lương hành chính sự nghiệp

Luật Nhà giáo quy định “*Lương của nhà giáo được xếp cao nhất trong hệ thống thang bậc lương hành chính sự nghiệp*” và giao Chính phủ quy định chi tiết về chính sách tiền lương đối với nhà giáo. Đây là căn cứ quan trọng để Chính phủ có những quy định điều chỉnh liên quan đến tiền lương của nhà giáo bảo đảm chủ trương “xếp cao nhất”.

Ngoài ra, theo quy định của Luật, nhà giáo còn được hưởng thêm các khoản phụ cấp đặc thù, trách nhiệm, ưu đãi, trợ cấp vùng khó khăn, trợ cấp giáo dục hòa nhập, thâm niên, lưu động... góp phần nâng cao thu nhập toàn diện.

3. Chính sách bảo vệ, hỗ trợ, thu hút nhân lực chất lượng cao

Luật Nhà giáo mở rộng và hợp nhất hệ thống chính sách hỗ trợ, trong đó nhấn mạnh: Hỗ trợ nhà ở công vụ hoặc tiền thuê nhà cho giáo viên tại vùng đặc biệt khó khăn; Trợ cấp sức khỏe định kỳ, đào tạo – bồi dưỡng nghề nghiệp cho tất cả nhà giáo, không phân biệt công lập – ngoài công lập; Ưu tiên trong tuyển

dụng, điều động, tiếp nhận đối với nhà giáo công tác tại vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo; thu hút người có trình độ cao, kỹ năng nghề giỏi tham gia giảng dạy, nhất là trong các lĩnh vực chiến lược như khoa học, công nghệ, chuyển đổi số, giáo dục nghề nghiệp. Giáo viên mầm non nếu có nguyện vọng được nghỉ hưu sớm hơn tối đa 5 năm mà không bị giảm lương hưu (nếu đủ 15 năm đóng BHXH).

Trong khi đó, giáo sư, phó giáo sư, tiến sĩ hoặc nhà giáo làm việc trong lĩnh vực đặc thù được nghỉ hưu ở tuổi cao hơn để giữ chân người tài.

4. Chuẩn hóa và phát triển đội ngũ - nâng cao chất lượng giáo dục

Luật hợp nhất hai hệ thống tiêu chuẩn (chức danh nghề nghiệp và chuẩn nghề nghiệp) thành một hệ thống chức danh gắn với chuẩn năng lực nghề nghiệp, áp dụng thống nhất cho cả công lập và ngoài công lập. Việc này nhằm tạo mặt bằng chất lượng chung cho toàn bộ đội ngũ; Bảo đảm công bằng trong tiếp cận giáo dục chất lượng cho học sinh; tăng tính minh bạch, dễ tiếp cận trong đánh giá, tuyển chọn và đào tạo nhà giáo.

Luật Nhà giáo cũng quy định tuyển dụng nhà giáo phải gắn với thực hành sư phạm, đảm bảo đầu vào chất lượng, phù hợp với từng cấp học và trình độ đào tạo.

5. Đạo đức nghề nghiệp và cơ chế bảo vệ uy tín nhà giáo

Lần đầu tiên, đạo đức nhà giáo được luật hóa với các quy tắc ứng xử cụ thể trong quan hệ với người học, đồng nghiệp, gia đình học sinh và xã hội. Luật xác định trách nhiệm nêu gương là một phần không thể tách rời trong hoạt động nghề nghiệp của nhà giáo – thể hiện qua sự mẫu mực, liêm chính, tận tâm trong giảng dạy và ứng xử xã hội. Đáng chú ý, Luật quy định cơ chế bảo vệ nhà giáo trước các hành vi xâm phạm danh dự, nhân phẩm, uy tín, đặc biệt là cấm phát tán thông tin quy kết sai sự thật trên mạng xã hội khi chưa có kết luận chính thức. Những hành vi này sẽ bị xử lý theo quy định của pháp luật.

Bên cạnh quyền được bảo vệ, nhà giáo cũng có trách nhiệm giữ gìn đạo đức nghề nghiệp. Việc xử lý nghiêm các hành vi vi phạm góp phần nâng cao vị thế nhà giáo, đồng thời giữ vững chuẩn mực sư phạm trong môi trường giáo dục.

6. Giao quyền chủ động cho ngành Giáo dục

Luật Nhà giáo giao quyền chủ động cho ngành Giáo dục trong tuyển dụng, sử dụng nhà giáo. Trong đó, thống nhất giao thẩm quyền cho ngành giáo dục chủ động trong tuyển dụng nhà giáo, phân cấp thẩm quyền tuyển dụng cho người đứng đầu cơ sở giáo dục đại học, cơ sở giáo dục nghề nghiệp công lập được tự chủ tuyển dụng nhà giáo.

Luật giao thẩm quyền cho Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo quy định về thẩm quyền tuyển dụng nhà giáo trong các cơ sở giáo dục mầm non, phổ thông, giáo dục thường xuyên.

Việc giao thẩm quyền cho ngành Giáo dục trong tuyển dụng, sử dụng nhà giáo là bước điều chỉnh quan trọng nhằm tháo gỡ những “điểm nghẽn” về chính sách đối với nhà giáo, đặc biệt là giải quyết bài toán thừa thiếu đội ngũ; chủ động điều phối, hoạch định các kế hoạch phát triển đội ngũ ngắn hạn, trung hạn, dài hạn trong tương lai.

PHẦN III. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

Luật Nhà giáo, có hiệu lực từ ngày 01/01/2026, là đạo luật chuyên ngành đầu tiên quy định đầy đủ về vị trí, quyền, nghĩa vụ và các chính sách đối với nhà giáo tại Việt Nam. Luật này được kỳ vọng tạo bước đột phá trong việc chăm lo, tôn vinh và phát triển đội ngũ nhà giáo, đồng thời nâng cao chất lượng giáo dục. Ngay sau khi được Quốc hội thông qua, Bộ Giáo dục và Đào tạo đã khẩn trương xây dựng 2 Nghị định và gần 20 Thông tư hướng dẫn thi hành để kịp ban hành đồng thời với hiệu lực của Luật vào ngày 01/01/2026. Hệ thống văn bản này sẽ cụ thể hóa các chính sách của Luật, đảm bảo tính thống nhất, khả thi và hiệu quả khi đi vào thực tiễn.

Những nội dung tại Luật Nhà giáo góp phần nâng tầm vị thế Nhà giáo, được khẳng định vai trò, được xã hội ghi nhận, tôn vinh, được bảo vệ trong hoạt động nghề nghiệp, được mở rộng cơ hội phát triển nghề nghiệp; các chính sách của Nhà nước tạo điều kiện cho nhà giáo tăng cường tự học, tự bồi dưỡng đáp ứng yêu cầu phát triển giáo dục và phát triển nghề nghiệp liên tục; các chính sách tiền lương, phụ cấp, hỗ trợ tốt hơn sẽ góp phần nâng cao đời sống, giúp nhà giáo yên tâm công tác và tạo động lực để nhà giáo tận tâm cống hiến với nghề. Tạo sự bình đẳng về quyền, nghĩa vụ, hoạt động nghề nghiệp giữa nhà giáo của cơ sở giáo dục công lập và cơ sở giáo dục ngoài công lập, lần đầu tiên vị trí pháp lý của nhà giáo ngoài công lập được xác lập đầy đủ, đồng bộ với tư cách nhà giáo chứ không chỉ là người lao động theo cơ chế hợp đồng lao động.

Bảo đảm chất lượng nhà trường thông qua việc nâng cao chất lượng nhà giáo với tư cách là yếu tố quyết định trong việc nâng cao chất lượng dạy và học; giúp nhà trường tăng tự chủ trong tuyển dụng, sử dụng nhà giáo; bảo đảm để người học được tiếp cận giáo dục có chất lượng được cung ứng bởi nhà giáo có chất lượng; bảo đảm công bằng về chất lượng giáo dục nhất là giữa trường công và trường tư; bảo đảm chất lượng trong tiếp cận giáo dục của nhà giáo nước ngoài tham gia hoạt động giáo dục tại Việt Nam. Khắc phục được những vướng mắc hiện nay trong quản lý nhà nước về nhà giáo trên cơ sở thống nhất đầu mối quản lý nhà nước về nhà giáo, thực hiện phân công, phân cấp hợp lý trên cơ sở bảo đảm vai trò chủ động của ngành giáo dục; góp phần thực hiện khâu đột phá

chiến lược về phát triển nhanh nguồn nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao, trên cơ sở xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo với tư cách là bộ phận đông nhất và quan trọng nhất trong phát triển nhân lực, xây dựng đội ngũ trí thức của đất nước

Ngành Giáo dục sẽ có sự chủ động trong tuyển dụng, sử dụng, phát triển đội ngũ nhà giáo vì có chế tài pháp lý đủ mạnh để tháo gỡ các nút thắt trong tuyển dụng, sử dụng nhà giáo thời gian qua; có cơ chế để thu hút người giỏi đến với nghề dạy học, giữ chân nhà giáo giỏi trong nghề. Từ đó, nâng cao chất lượng của hệ thống giáo dục trên cơ sở chuẩn hóa đội ngũ nhà giáo về chất lượng. Là căn cứ pháp lý cao nhất để xã hội ghi nhận và đồng thuận đối với vị trí, vai trò của nhà giáo, sự chuyên nghiệp của nghề dạy học; là chế tài pháp lý đủ mạnh để xã hội giám sát hoạt động nghề nghiệp của nhà giáo; phản biện với hành vi sai trái của nhà giáo (nếu có) cũng như bảo vệ nhà giáo nếu nhà giáo bị các cá nhân, tổ chức ứng xử sai trái trong hoạt động nghề nghiệp; tạo cơ sở pháp lý để triển khai chủ trương xây dựng xã hội học tập và xây dựng nền văn hóa tiên tiến, đậm đà bản sắc dân tộc.

Để triển khai Luật bảo đảm hiệu quả phù hợp với tình hình thực tiễn, trong thời gian tới các cơ quan, đơn vị, địa phương trên địa bàn tỉnh Điện Biên cần tăng cường tổ chức tuyên truyền, phổ biến, quán triệt pháp luật đối với Luật này đến cán bộ, công chức, viên chức cũng như người dân với các hình thức đa dạng để đưa các quy định thực sự đi vào cuộc sống./.