

## Những kỳ vọng của nhà giáo vào năm Bính Ngọ 2026

Nhà giáo trên cả nước không chỉ mong đợi những thay đổi tích cực về chế độ, chính sách mà còn kỳ vọng vào một môi trường làm việc ổn định, được tôn trọng

Bước sang năm mới, khi ngành giáo dục đang đứng trước nhiều cơ hội và thách thức đan xen, đội ngũ nhà giáo trên cả nước không chỉ mong đợi những thay đổi tích cực về chế độ, chính sách mà còn kỳ vọng vào một môi trường làm việc ổn định, được trao quyền thực chất. Từ việc sớm có hướng dẫn xếp lương cao nhất cho nhà giáo theo tinh thần của Luật Nhà giáo (có hiệu lực từ 01/01/2026) đến ban hành Nghị định về phụ cấp ưu đãi, giảm áp lực hành chính, hướng dẫn trong thăng tiến chức danh nghề nghiệp... là những kỳ vọng của giáo viên.



Bỏ cấp huyện, dự thảo Điều lệ trường tiểu học, trung học cơ sở có điểm mới gì?

### **Một là, mong sớm có hướng dẫn xếp lương nhà giáo ở mức cao nhất trong hệ thống thang bảng lương**

Lần đầu tiên, nhà giáo có một đạo luật chuyên ngành – Luật Nhà giáo – với nhiều quy định thể hiện sự ghi nhận, tôn vinh vị thế của nghề dạy học. Trong đó, quy định về việc xếp lương nhà giáo ở mức cao nhất trong hệ thống thang bảng lương hành chính sự nghiệp được xem là điểm nhấn đặc biệt, tạo nên sự kỳ vọng rất lớn.

Tuy nhiên, từ chủ trương đến thực tiễn luôn cần những văn bản hướng dẫn cụ thể. Giáo viên mong mỗi trong năm mới, các cơ quan có thẩm quyền sớm ban hành văn bản hướng dẫn chi tiết về cách thức xếp lương, chuyển xếp lương, bảo đảm nguyên tắc không làm thiệt thòi những người đã công tác lâu năm, đồng thời tạo động lực cho giáo viên trẻ yên tâm gắn bó với nghề.

### **Hai là, ban hành Nghị định về phụ cấp ưu đãi nhà giáo**

Song song với chính sách tiền lương, phụ cấp ưu đãi là một trong những yếu tố cấu thành thu nhập quan trọng của giáo viên. Trong thực tế, nhiều địa phương còn lúng túng trong cách áp dụng, hoặc chậm điều chỉnh khi có thay đổi về cơ chế tài chính.

Nghị quyết số 71/NQ-TW của Bộ Chính trị đột phá phát triển giáo dục, nâng mức phụ cấp ưu đãi nghề cho giáo viên mầm non và phổ thông lên tối thiểu 70%, tối thiểu 30% cho nhân viên trường học và 100% cho giáo viên vùng khó khăn.

Phụ cấp ưu đãi không chỉ mang ý nghĩa vật chất mà còn là sự thừa nhận giá trị đặc thù của nghề dạy học – một nghề lao động trí tuệ, đòi hỏi sự đầu tư thời gian, tâm huyết và trách nhiệm xã hội rất lớn. Khi chính sách phụ cấp được thiết kế hợp lý, minh bạch, giáo viên sẽ cảm nhận được sự trân trọng thực chất, thay vì những lời động viên mang tính hình thức.

### **Ba là, sớm ban hành hướng dẫn thăng tiến chức danh nghề nghiệp**

Câu chuyện thăng hạng chức danh nghề nghiệp trong những năm qua đã tạo ra không ít áp lực, thậm chí tâm lý nặng nề cho đội ngũ giáo viên. Từ yêu cầu về chứng chỉ, tiêu chuẩn minh chứng, đến quy trình tổ chức thi hoặc xét thăng hạng, nhiều quy định được phản ánh là chưa thật sự sát với thực tiễn.

Khi Luật Nhà giáo không còn quy định chia thành các hạng I, II, III mà chuyển sang các chức danh nhà giáo mới kỳ vọng sẽ gắn với vị trí việc làm, hiệu quả công việc, dự kiến có thăng tiến chức danh nghề nghiệp thay cho thăng hạng cũng được kỳ vọng sẽ tạo ra sự thay đổi trong việc thay đổi chức danh một cách công bằng, khoa học hơn.

Một cơ chế thăng tiến chức danh nghề nghiệp công bằng, minh bạch sẽ giúp giáo viên nhìn thấy con đường phát triển nghề nghiệp rõ ràng. Khi đó, động lực tự học, tự bồi dưỡng sẽ đến từ nhu cầu nội tại chứ không phải từ áp lực hành chính.

### **Bốn là, giảm áp lực hồ sơ, sổ sách và thủ tục hành chính**

Không ít giáo viên chia sẻ rằng thời gian dành cho hồ sơ, báo cáo vẫn còn gây trở ngại. Dù đã có những chỉ đạo về tinh giản thủ tục, nhưng trên thực tế, ở một số nơi vẫn còn tình trạng “giấy tờ hóa” mọi hoạt động.

Năm mới, kỳ vọng lớn nhất của giáo viên là được “trả lại” thời gian cho chuyên môn. Các cơ quan quản lý cần đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin, tích hợp dữ liệu,

tránh yêu cầu báo cáo trùng lặp. Đồng thời, tăng cường hậu kiểm thay vì tiền kiểm, trao quyền tự chủ nhiều hơn cho nhà trường.

Khi giáo viên được giải phóng khỏi áp lực hành chính không cần thiết, chất lượng dạy học chắc chắn sẽ được nâng lên, bởi năng lượng và sự sáng tạo sẽ được tập trung đúng chỗ.

### **Năm là, bảo đảm an toàn trường học và bảo vệ danh dự nhà giáo**

Những vụ việc giáo viên bị xúc phạm, thậm chí bị hành hung trong môi trường giáo dục thời gian qua tiếp tục là vấn đề khiến giáo viên lo lắng. Dù chỉ là cá biệt, nhưng mỗi sự việc đều để lại tổn thương sâu sắc, ảnh hưởng đến tâm lý nghề nghiệp.

Giáo viên kỳ vọng năm mới sẽ có cơ chế pháp lý rõ ràng hơn để bảo vệ danh dự, uy tín và sự an toàn của nhà giáo. Các quy định xử lý hành vi xúc phạm, bôi nhọ, lan truyền thông tin sai sự thật trên mạng xã hội cần được thực thi nghiêm minh.

Song song với đó là xây dựng văn hóa ứng xử học đường dựa trên sự tôn trọng, đối thoại và hợp tác giữa nhà trường – gia đình – xã hội. Khi nhà giáo được bảo vệ, họ mới có thể toàn tâm toàn ý cống hiến cho sự nghiệp trồng người.

### **Sáu là, nâng cao chất lượng bồi dưỡng chuyên môn theo hướng thực chất**

Chương trình giáo dục phổ thông mới đặt ra nhiều yêu cầu về phương pháp, kiểm tra đánh giá và tổ chức hoạt động học tập. Tuy nhiên, nếu hoạt động bồi dưỡng chỉ dừng lại ở tập huấn lý thuyết, thiếu hỗ trợ thực hành, thì hiệu quả sẽ không như mong đợi.

Giáo viên mong muốn các chương trình bồi dưỡng trong năm mới đi vào chiều sâu, gắn với tình huống thực tế lớp học. Cần tăng cường hình thức sinh hoạt chuyên môn theo nghiên cứu bài học, chia sẻ kinh nghiệm giữa các trường, các địa phương.

Đặc biệt, việc lựa chọn báo cáo viên, giảng viên bồi dưỡng cần dựa trên năng lực và kinh nghiệm thực tiễn, tránh tình trạng “truyền đạt một chiều”, nặng về văn bản mà thiếu tính ứng dụng.

### **Bảy là, có cơ chế thu hút và giữ chân giáo viên giỏi**

Trong bối cảnh nhiều ngành nghề có mức thu nhập và điều kiện làm việc hấp dẫn hơn, việc giữ chân giáo viên giỏi, đặc biệt ở các môn đặc thù và vùng khó khăn, là thách thức lớn.

Giáo viên kỳ vọng năm mới sẽ có những chính sách đủ mạnh để thu hút sinh viên sư phạm có năng lực, đồng thời giữ chân những thầy cô tâm huyết. Ngoài tiền lương và phụ cấp, cần quan tâm đến cơ hội phát triển nghề nghiệp, môi trường làm việc dân chủ, ghi nhận kịp thời những sáng kiến hiệu quả.

Nếu không có giải pháp đồng bộ, nguy cơ thiếu giáo viên cục bộ ở một số địa phương, một số môn học sẽ còn tiếp diễn, ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng giáo dục.

### **Tám là, đổi mới công tác đánh giá giáo viên theo hướng nhân văn, công bằng**

Đánh giá giáo viên là công cụ quản lý cần thiết, nhưng nếu thực hiện máy móc, cứng nhắc sẽ tạo ra áp lực không đáng có. Nhiều giáo viên bày tỏ mong muốn việc đánh giá cần dựa trên quá trình, không chỉ dựa vào một vài tiết dự giờ hoặc chỉ tiêu định lượng.

Năm mới, kỳ vọng đặt ra là xây dựng bộ tiêu chí đánh giá đơn giản, rõ ràng, dễ hiểu và có tính khuyến khích phát triển. Việc đánh giá cần gắn với hỗ trợ cải thiện, thay vì chỉ để xếp loại.

Một môi trường đánh giá tích cực sẽ giúp giáo viên mạnh dạn đổi mới, sáng tạo mà không sợ rủi ro về mặt hành chính.

### **Chín là, tăng cường tự chủ cho nhà trường gắn với trách nhiệm giải trình**

Tự chủ không chỉ là câu chuyện của đại học mà cả giáo dục phổ thông cũng cần được trao quyền nhiều hơn. Khi hiệu trưởng và tập thể sư phạm có quyền chủ động trong phân công chuyên môn, sử dụng kinh phí, tổ chức hoạt động giáo dục, sự linh hoạt và sáng tạo sẽ được phát huy.

Tuy nhiên, tự chủ phải đi đôi với trách nhiệm giải trình minh bạch. Giáo viên kỳ vọng cơ chế quản lý trong năm mới sẽ giảm bớt sự can thiệp hành chính chi tiết, chuyển sang giám sát bằng kết quả và chất lượng thực tế.

Một nhà trường được trao quyền đúng mức sẽ trở thành không gian sáng tạo, nơi giáo viên cảm thấy mình là chủ thể chứ không chỉ là người thực thi mệnh lệnh.

**Bùi Nam**