

# CHÍNH SÁCH PHÁT TRIỂN GIÁO VIÊN PHỔ THÔNG CỦA VIỆT NAM VÀ MỘT SỐ NƯỚC - NHỮNG BÀI HỌC KINH NGHIỆM

TS. ĐỖ THỊ BÍCH LOAN  
Trung tâm Nghiên cứu Quản lí giáo dục

## Mở đầu

Đội ngũ giáo viên (GV) là lực lượng nòng cốt, quyết định chất lượng giáo dục, nhất là trong thế kỉ 21, kỉ nguyên của công nghệ thông tin và kinh tế tri thức, thì vai trò của đội ngũ GV lại càng có ý nghĩa đặc biệt. Bối cảnh mới đặt ra nhiều thách thức đối với đội ngũ nhà giáo, đòi hỏi người GV phải có sự thay đổi phù hợp, vì vậy các nước đều coi trọng xây dựng chính sách phát triển GV. Nghiên cứu chính sách phát triển GV phổ thông của Việt Nam và một số nước để rút ra những bài học kinh nghiệm là một yêu cầu cần thiết đối với các nhà hoạch định chính sách giáo dục đảm bảo tính hiệu quả và khả thi của chính sách.

## 1. Các yếu tố tác động đến phát triển giáo dục và đội ngũ GV

### Chính sách ưu tiên phát triển giáo dục của

**Chính phủ:** Vai trò của giáo dục ngày càng trở nên quan trọng hơn trong nền kinh tế tri thức, toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế. Vì vậy, tất cả các nước đều coi giáo dục là yếu tố then chốt trong việc phát triển nguồn nhân lực (nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao) và ưu tiên phát triển giáo dục. Ở Việt Nam, Đảng và Nhà nước đã khẳng định quan điểm phát triển KT-XH trong giai đoạn 2011-2020 là "Đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục quốc dân để phát triển mạnh nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao là một đột phá chiến lược". Hàn Quốc coi đầu tư cho giáo dục và khoa học – công nghệ là con đường đưa đất nước đứng vào hàng ngũ các nước phát triển nhất. Malaysia hướng tới một nền giáo dục tiên tiến trình độ quốc tế. Trung Quốc khẳng định ưu tiên phát triển giáo dục, xây dựng đất nước trở thành một cường quốc về nguồn nhân lực.

**Thu nhập bình quân đầu người :** Sau hơn 25 năm đổi mới, Việt Nam đã ra khỏi tình trạng kém phát triển, đời sống nhân dân được cải thiện rõ rệt. GDP bình quân đầu người năm 2010 đạt 1.168 USD. Tuy nhiên, so với các nước phát triển, GDP/người của Việt Nam vẫn còn thấp so với nhiều nước (ở Nga và Malaysia khoảng 15.000 USD, ở Hàn Quốc trên 20.000 USD)

**Chi phí cho giáo dục :** Tất cả các nước OECD đều chi khoảng trên 5% GDP trở lên cho giáo dục, riêng Hàn Quốc chi tới 7,19% GDP, Mỹ chi tới 7,13%

GDP. Trong giai đoạn 2000-2007, tỉ lệ chi tiêu công cho giáo dục của Việt Nam trong GDP đạt tương đối cao (5,3%), điều đó chứng tỏ Chính phủ Việt Nam đã dành ưu tiên lớn cho phát triển giáo dục. Tuy nhiên, so với các nước, chi tiêu hàng năm cho giáo dục tính trên đầu HS của Việt Nam còn quá thấp (723 USD/HS).

**Giáo dục bắt buộc:** Hầu hết các nước quy định giáo dục bắt buộc (khoảng 9-10 năm), có một số nước có số năm giáo dục bắt buộc cao hơn như: 12 năm (Hungary, Bắc Ireland, Hà Lan); 11 năm (Anh, Bắc Ailen, Scotland, xứ Wales, Nga).

**Các chu kì đổi mới giáo dục phổ thông:** Phần lớn các nước đều thực hiện đổi mới chương trình giáo dục phổ thông theo hướng đa dạng hóa và coi phát triển chương trình là một hoạt động diễn ra thường xuyên. Mục tiêu giáo dục đều hướng tới phát triển năng lực của người công dân, HS được phát triển hài hòa, cả về thể chất lẫn tinh thần, đáp ứng nền kinh tế tri thức trong xã hội hiện đại, hội nhập quốc tế hướng tới xã hội tri thức và học tập suốt đời. Hàn Quốc chú trọng tới giáo dục những Công dân toàn cầu, giáo dục các giá trị truyền thống; Malaysia và Hàn Quốc chú ý tới giáo dục đạo đức, ý thức trách nhiệm đối với gia đình, với cộng đồng và với xã hội. Ngoài ra, Malaysia còn đề cập tới giáo dục niềm tin vào Chúa.

## 2. Chính sách phát triển GV phổ thông

Ở phần lớn các nước như Malaysia, Hàn Quốc, Nga, GV phổ thông có trình độ đào tạo từ đại học trở lên, ở các nước OECD thì có trình độ từ thạc sĩ trở lên. Ở Phần Lan và Malaysia hướng phát triển năng lực nghiên cứu trong đào tạo GV. Thời gian đào tạo GV ở các nước khác nhau: từ 3 đến 5 năm (Hàn Quốc, Anh, Bắc Ai len, xứ Wales); khoảng 5 năm (Pháp, Đức, Canada, Úc, Mỹ); 4 năm (Nhật).

Ở Nhật, GV được coi là nghề cao quý, chuyên nghiệp và được xã hội tôn vinh với mức lương cao hơn công chức 30%. GV phổ thông đều có bằng cử nhân thông qua học chương trình đào tạo đại học gồm các tín chỉ về đại cương, chuyên ngành, sư phạm. Sinh viên tốt nghiệp phải qua kì kiểm tra của Hội đồng cấp tỉnh để được cấp chứng chỉ GV. Các trường đại học cấp 3 loại chứng chỉ GV: Giấy chứng nhận lớp hạng 2, Giấy chứng nhận lớp hạng 1 và

Chứng chỉ chuyên ngành. Hệ thống gia hạn cho GV ban hành năm 2009 và có thời hạn 10 năm thông qua kiểm tra cấp phép giảng dạy.

Tại Đức, các bang đều có chuẩn đào tạo GV gồm 4 lĩnh vực năng lực là dạy học, giáo dục, đánh giá, đổi mới và phát triển. Trước năm 2000, GV Đức được đào tạo trong các trường ĐH Sư phạm, nhưng sau năm 2000, GV được đào tạo trong các trường đại học đa ngành và thực hiện theo tiêu chuẩn Châu Âu. Đức áp dụng mô hình đào tạo song song cho GV phổ thông; Chương trình khung do bang xây dựng, trên cơ sở đó, các trường tự xây dựng chương trình đào tạo. GV tập sự là giai đoạn 2 của đào tạo GV sau khi đào tạo đại học. Bồi dưỡng GV do các bang và trường thực hiện với nhiều loại chương trình, nhiều cấp độ bồi dưỡng, có hệ thống tư vấn hỗ trợ, có mạng bồi dưỡng trên internet.

Kết quả nghiên cứu của tổ chức OECD năm 2005 về thu hút, phát triển và duy trì GV hiệu quả trong 25 nước thành viên cho thấy: có hơn 12/25 nước quan tâm đến việc duy trì và cung cấp đầy đủ GV có chất lượng tốt; Để khắc phục tình trạng thiếu GV, các trường thường: hạ thấp yêu cầu về trình độ chuyên môn đối với GV tuyển mới; phân công GV giảng dạy những môn học mà họ không được đào tạo đầy đủ; tăng số lượng các lớp học mà GV phải đảm nhiệm hoặc tăng quy mô lớp học. Cách giải quyết như vậy đã ảnh hưởng đến chất lượng giảng dạy. Phần lớn GV ở các nước là nữ. Các GV thường cảm thấy rằng công việc của họ bị đánh giá thấp, tiền lương và các khoản liên quan bị giảm đi ở hầu hết các quốc gia được khảo sát.

Ở hầu hết các nước này đều thiếu GV có "chất lượng", mặc dù có đủ GV với kiến thức và kĩ năng đáp ứng yêu cầu của nhà trường; thiếu sự gắn kết giữa đào tạo GV, phát triển nghề nghiệp và nhu cầu của nhà trường; phân bố không đồng đều GV giữa các trường, thiếu GV có chất lượng ở những vùng có hoàn cảnh khó khăn. Các trường ít được tham gia trực tiếp trong việc bổ nhiệm GV. Ở một số quốc gia xảy ra hiện tượng đào tạo thừa GV, nhưng ở một số quốc gia khác lại xảy ra hiện tượng suy giảm đội ngũ GV, nhất là số GV tuyển mới. Phần lớn GV bị áp lực cao bởi khối lượng công việc quá lớn, căng thẳng, không hài lòng về công việc và hiệu quả giảng dạy của mình; chỉ có một số ít các nước đánh giá cao và khen thưởng kịp thời sự đóng góp của GV. Ngoài ra, sự lão hóa đội ngũ GV đang là mối quan tâm của nhiều nước. Kết quả nghiên cứu trên cũng cho thấy, trung bình có 25% tổng số GV tiểu học và 30% tổng số GV phổ thông có độ tuổi trên 50 năm và ở một số nước con số này còn cao hơn (khoảng 40%).

Ở Việt Nam, Nghị quyết trung ương 2, Khóa VIII đã khẳng định: "*Lương GV được xếp cao nhất trong hệ thống thang bậc lương hành chính sự nghiệp và có thêm chế độ phụ cấp tùy vào tính chất công việc, theo từng vùng do chính phủ quy định*". Luật giáo dục năm 2005 được sửa chữa, bổ sung năm 2009 đã quy định nhà giáo được hưởng tiền lương, phụ cấp ưu đãi theo nghề, phụ cấp thâm niên và các phụ cấp khác. Tuy nhiên trên thực tế lương GV phải được xếp cao nhất trong hệ thống thang bảng lương hành chính sự nghiệp. Kết quả khảo sát thu nhập của GV cho thấy khoảng 50% GV các cấp hưởng mức lương dưới lương bình quân. Đại bộ phận GV có đời sống khó khăn. Điều này đã giảm sút động lực làm việc của GV, không ít GV ở đô thị khi có điều kiện thuận lợi thì chuyển ngành và số thanh niên chọn ngành sư phạm ngày càng giảm, điểm chuẩn đầu vào thấp, HS khá giỏi rất ít vào các trường sư phạm. Tình hình trên đây đã ảnh hưởng rất lớn đến mục tiêu xây dựng đội ngũ GV chất lượng cao

### 3. Định hướng xây dựng chính sách phát triển GV

#### *Vai trò của chính sách phát triển GV ngày càng quan trọng hơn*

Trong bối cảnh hiện nay, xã hội mong đợi trường học phải đáp ứng một cách có hiệu quả đối với tất cả HS, không phân biệt ngôn ngữ, xuất xứ; phải nhạy cảm với các vấn đề về văn hóa, giới; phải thúc đẩy sự cảm thông và gắn kết trong xã hội đối với HS khuyết tật, cũng như HS có hoàn cảnh khó khăn; phải sử dụng các công nghệ mới để theo kịp sự phát triển nhanh chóng của trí thức và các phương pháp đánh giá HS. Do đó, các GV cần có khả năng trang bị cho HS kiến thức và các kĩ năng thích ứng với môi trường xã hội và kinh tế, để họ chủ động, có khả năng và động lực học suốt cuộc đời.

#### *Chất lượng giảng dạy là yếu tố quan trọng để cải thiện việc học tập của HS*

Kết quả nghiên cứu cho thấy: (1) Sự khác biệt của HS về khả năng, thái độ của các em, của gia đình và cộng đồng ảnh hưởng nhiều nhất đến sự thay đổi trong việc học tập của HS. Đây chính là những yếu tố gây khó khăn cho các nhà quản lí trong quá trình hoạch định chính sách; (2) Chất lượng đội ngũ GV là yếu tố quan trọng nhất ảnh hưởng đến thành tích học tập của HS; (3) Bên cạnh các yếu tố như trình độ, kinh nghiệm của GV, thì khả năng truyền đạt ý tưởng một cách rõ ràng và thuyết phục nhằm tạo ra môi trường học tập hiệu quả cho HS; mối quan hệ giữa GV và HS; lòng nhiệt tình, tính sáng tạo và hiệu quả làm việc của GV với các đồng nghiệp và cha mẹ HS, cũng có tác động mạnh đến kết quả học tập của HS.



**Vai trò của người GV đang thay đổi**

GV sẽ có vai trò lớn hơn nhiều, bao gồm sự phát triển cá nhân của từng HS, quản lí quá trình học tập trong lớp học, quản lí sự phát triển của toàn bộ nhà trường như một “cộng đồng học tập” và kết nối với cộng đồng địa phương và thế giới rộng lớn hơn. Ví dụ về sự mở rộng phạm vi trách nhiệm của người GV:

*Đối với HS:* Khởi tạo và quản lí quá trình học tập; Đáp ứng hiệu quả nhu cầu học tập của từng cá nhân người học; Kết hợp đánh giá quá trình và đánh giá tổng kết

*Ở cấp độ lớp học:* Giảng dạy trong lớp học đa văn hóa; Nhấn mạnh qua chương trình mới; Hòa nhập các HS có nhu cầu đặc biệt

*Ở cấp độ trường học:* Làm việc và lập kế hoạch

theo nhóm; Đánh giá và lập kế hoạch cải thiện hệ thống; Sử dụng công nghệ thông tin trong giảng dạy và quản lí; Quản lí và lãnh đạo chia sẻ

*Ở cấp độ của cha mẹ và cộng đồng:* Cung cấp tư vấn chuyên môn, nghiệp vụ cho cha mẹ HS; Xây dựng mối quan hệ hợp tác với cộng đồng về việc học tập của HS.

**4. Một số đề xuất chính sách phát triển GV**

Môi trường làm việc của GV có ảnh hưởng không nhỏ đến chất lượng giảng dạy. GV có thể sẽ không phát huy được hết tiềm năng của họ, nếu họ không nhận được sự đãi ngộ thỏa đáng. Do đó để tăng khả năng cạnh tranh, thu hút và duy trì đội ngũ GV hiệu quả, nhất là GV làm việc trong các trường đặc biệt, cần xem xét những gợi ý sau (xem Bảng 1).

**Bảng 1: Một số gợi ý về chính sách**

Mục tiêu chính sách	Định hướng nghề dạy học	Mục tiêu đối với GV và nhà trường
1. Làm cho dạy học là lựa chọn nghề hấp dẫn	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cải thiện hình ảnh và thực trạng của việc dạy học</li> <li>- Cải thiện tính cạnh tranh về lương của GV</li> <li>- Cải thiện điều kiện làm việc</li> <li>- Đầu tư đào tạo GV</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mở rộng cung cấp môi trường cho GV tiềm năng</li> <li>- Xây dựng cơ chế khen thưởng linh hoạt hơn</li> <li>- Cải thiện điều kiện tuyển dụng đối với GV mới</li> <li>- Xem lại tính toán chi phí về tỉ lệ HS/GV và mức lương trung bình của GV</li> </ul>
2. Phát triển kiến thức và kĩ năng cho GV	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Xây dựng hồ sơ GV</li> <li>- Coi phát triển GV là công việc thường xuyên</li> <li>- Đào tạo GV linh hoạt và phù hợp hơn</li> <li>- Kiểm định các chương trình đào tạo GV</li> <li>- Thường xuyên phát triển nghề nghiệp</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cải thiện việc tuyển sinh vào các trường sư phạm</li> <li>- Nâng cao kinh nghiệm thực tiễn</li> <li>- Chứng chỉ cho GV mới</li> <li>- Tăng cường các chương trình phù hợp</li> </ul>
3. Tuyển dụng, lựa chọn và sử dụng GV	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sử dụng các hình thức việc làm linh hoạt hơn</li> <li>- Nhà trường có trách nhiệm hơn đối với việc quản lí GV</li> <li>- Đáp ứng nhu cầu nhân sự ngắn hạn</li> <li>- Cải thiện luồng thông tin và giám sát thị trường lao động GV</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mở rộng các tiêu chí tuyển chọn GV</li> <li>- Xây dựng thời gian thực tập bắt buộc</li> <li>- Thúc đẩy sự năng động của GV</li> </ul>
4. Duy trì GV hiệu quả trong trường học	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Đánh giá và khen thưởng giảng dạy hiệu quả</li> <li>- Tạo ra nhiều cơ hội cho đa dạng các nghề</li> <li>- Cải thiện môi trường lãnh đạo trong nhà trường</li> <li>- Cải thiện điều kiện làm việc</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Trách nhiệm đối với GV không hiệu quả</li> <li>- Hỗ trợ nhiều hơn đối với GV tuyển mới</li> <li>- Tạo điều kiện và giờ làm việc linh hoạt hơn</li> </ul>

Mục tiêu chính sách	Định hướng nghề dạy học	Mục tiêu đối với GV và nhà trường
5. Xây dựng và thực hiện chính sách GV	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Thúc đẩy GV tham gia xây dựng và thực hiện chính sách GV</li> <li>- Xây dựng cộng đồng học tập chuyên môn</li> <li>- Nâng cao kiến thức cơ sở để hỗ trợ chính sách GV</li> </ul>	

*Nguồn: Teacher Matter- Attracting, development and retaining effective teachers. OECD 2005*

Hiện nay có hai mô hình làm việc của GV, đó là: mô hình “dựa trên nghề nghiệp” và mô hình “dựa trên vị trí”.

Trong mô hình “dựa trên nghề nghiệp”, GV sẽ làm việc trong lĩnh vực dịch vụ công trong suốt cuộc đời, GV được tuyển dụng khi còn trẻ dựa trên kết quả học tập. Mức lương khởi điểm tương đối thấp, nhưng có một con đường rõ ràng đối với thu nhập cao hơn, và một kế hoạch lương hưu tương đối rộng rãi như ở Pháp, Nhật Bản, Hàn Quốc và Tây Ban Nha. Có nhiều ứng viên có trình độ tốt hơn so với vị trí cần tuyển dụng. Lao động trong khu vực công thường được đánh giá là tốt hơn so với khu vực tư nhân về mức lương trung bình, đảm bảo việc làm và lợi ích hưu trí. Tuy nhiên, việc đào tạo GV thường không được gắn với nhu cầu học, tiêu chí lựa chọn thường không nhấn mạnh các năng lực cần thiết cho giảng dạy hiệu quả, không có biện pháp khuyến khích mạnh mẽ để tiếp tục phát triển nghề nghiệp của GV; thiếu hấp dẫn đối với những người có kinh nghiệm trong các ngành nghề khác.

Mô hình “dựa trên vị trí”, tập trung vào việc lựa chọn ứng viên tốt nhất phù hợp cho từng vị trí. Mô hình này tiếp cận cởi mở hơn từ các lứa tuổi, các ngành nghề khác nhau. Mức lương ban đầu thường hấp dẫn. Sự tiến bộ của GV phụ thuộc vào sự cạnh tranh thành công vào vị trí tuyển dụng. Việc lựa chọn và quản lý được phân cấp cho các trường, văn phòng chính quyền địa phương. Canada, Thụy Điển, Thụy Sĩ và Vương quốc Anh là những nước thực hiện theo mô hình này. Tuy nhiên, ở mô hình này phải đối mặt với vấn đề tuyển dụng GV các lĩnh vực như toán học, khoa học và công nghệ thông tin. Khu vực công thường thiếu khả năng và kém linh hoạt để cạnh tranh với khu vực tư nhân, do đó khó giữ lại những GV cốt cán có kinh nghiệm có độ tuổi ngoài 30-40 tuổi.

Đây là những bài học kinh nghiệm chúng ta cần phải nghiên cứu để lựa chọn giải pháp tuyển

dụng GV phù hợp với chủ trương “thực hiện chế độ hợp đồng trong tuyển dụng GV”.

*Kết luận:*

GV có vai trò đặc biệt quan trọng, quyết định chất lượng giáo dục phổ thông. Các nước đều coi trọng phát triển đội ngũ GV. Làm thế nào để thu hút và tuyển dụng người giỏi làm GV, sử dụng hiệu quả và có chế độ đãi ngộ tốt, tạo động lực cho GV là vấn đề chung của tất cả các nước. Kinh nghiệm của các nước trong việc thu hút, duy trì và phát triển nghề nghiệp GV là những bài học tốt cho các nhà quản lý giáo dục Việt Nam trong việc hoạch định chính sách phát triển GV phổ thông hiện nay.

#### TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Đảng cộng sản Việt Nam (2001), Nghị quyết TW 2 khóa VIII về phát triển giáo dục và đào tạo, khoa học và công nghệ, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
2. OECD, Teacher Matter- Attracting, development and retaining effective teachers. Publishing. 2005.
3. Nguyễn Lộc, Đào Thái Lai, Nguyễn Thị Hồng Vân. “Kinh nghiệm quốc tế về xây dựng chương trình giáo dục phổ thông”. Kỷ yếu Hội thảo quốc gia về khoa học giáo dục, Bộ Giáo dục và Đào tạo. Tháng 1/2011.
4. TS. Đỗ Thị Bích Loan, Kinh nghiệm quốc tế về chính sách phát triển GV phổ thông trong bối cảnh hội nhập quốc tế, Kỷ yếu Hội thảo khoa học: “Các giải pháp đổi mới chế độ chính sách đối với GV phổ thông”. Hà Nội, tháng 8/2011.
5. UNESCO. Statistic data

#### SUMMARY

The author presents lessons from school teaching staff development in Vietnam and some countries; based on the orientation for staff development policies, the author proposes some policies for teacher development in Vietnam.