

# VỊ THẾ NHÀ GIÁO VÀ VẤN ĐỀ TẠO ĐỘNG LỰC CHO NGƯỜI DẠY

• **TSKH. PHẠM ĐỖ NHẬT TIẾN**

## 1. Đặt vấn đề

Cách đây 12 năm, tại Hội nghị Trung ương 2 (khoá VIII), một trong bốn nhóm giải pháp chủ yếu được vạch ra để phát triển giáo dục trong thời kì công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước là "Xây dựng đội ngũ giáo viên, tạo động lực cho người dạy, người học"<sup>1</sup>.

Thể chế hoá chủ trương trên, trong Luật Giáo dục 1998 cũng như Luật Giáo dục 2005 đều có các quy định về vai trò và trách nhiệm nhà giáo, các chính sách đối với nhà giáo nhằm tạo động lực để nhà giáo yên tâm với nghề, yêu nghề, toàn tâm toàn ý với nghề.

Đánh giá về việc thực hiện các chính sách tạo động lực cho người dạy, Hội nghị Trung ương 6 (khoá IX) cho rằng: "Đời sống của các nhà giáo được cải thiện, thu hút được nhiều học sinh giỏi vào học các trường sư phạm. Đây là một trong những thành tựu nổi bật trong việc thực hiện Nghị quyết Trung ương 2". Tuy nhiên, Hội nghị Trung ương 6 cũng nhận định: "Nhìn chung chính sách đối với nhà giáo chưa tạo được động lực đủ mạnh cho người dạy để đưa sự nghiệp giáo dục vào thế ổn định và tiến lên theo hướng đổi mới bắt kịp bước phát triển của thế kỉ mới như Nghị quyết Trung ương 2 đã vạch ra"<sup>2</sup>.

Gần đây, trong dự thảo tổng kết 12 năm thực hiện Nghị quyết Trung ương 2 (khoá VIII), Ban Tuyên giáo Trung ương cho rằng một trong các nguyên nhân dẫn đến những yếu kém của giáo dục nước ta suốt thời gian qua là chất lượng chuyên môn, nghiệp vụ của nhà giáo còn nhiều hạn chế, đời sống nhà giáo gặp nhiều khó khăn ở hầu hết các cấp học, nhà trường khó tuyển được những người có năng lực về làm giáo viên hoặc giảng viên.

Như vậy, mặc dù Đảng và Nhà nước luôn quan tâm khẳng định vị thế quan trọng của nhà giáo trong sự nghiệp phát triển giáo dục và coi trọng việc tạo động lực cho người dạy, nhưng thực tiễn đang chứng tỏ có vấn đề trong chính sách và tổ chức thực hiện. Thực ra, điều này không chỉ xảy ra ở riêng nước ta mà là hiện tượng khá phổ biến ở nhiều hệ thống giáo dục trên thế giới. Tại phiên họp thứ 9 ngày 3/11/2006

giữa UNESCO và Tổ chức Lao động quốc tế ILO, các chuyên gia đã có cảnh báo chung với các nước rằng: "điều cốt tử là phải không ngừng nâng cao cả điều kiện sống cũng như điều kiện làm việc của nhà giáo để nghề dạy học có sức thu hút với lực lượng trẻ và giữ chân được những nhà giáo giỏi"<sup>3</sup>.

Tuy nhiên, cho đến nay, vấn đề tạo động lực cho người dạy ở nước ta cũng như trên thế giới còn ít được nghiên cứu một cách bài bản, khoa học. Các đề xuất về chính sách thường mang tính tình thế, và vì thế phiến diện, không đồng bộ, kém hiệu quả.

Bài viết này cố gắng tìm cách tiếp cận khoa học đối với vấn đề động lực nhà giáo, xuất phát từ việc làm rõ vị thế nhà giáo trong truyền thống tôn sư trọng đạo của nước ta, cùng với việc sử dụng cách tiếp cận của Maslow và Herzberg trong các nghiên cứu về động lực con người.

## 2. Vị thế nhà giáo

Theo UNESCO, khái niệm vị thế nhà giáo không chỉ nói lên vị trí của nhà giáo được xã hội công nhận mà còn bao hàm cả các yếu tố cần thiết để nhà giáo hoàn thành được nhiệm vụ của mình, cụ thể là năng lực giảng dạy, các điều kiện làm việc, tiền lương, các lợi ích vật chất khác mà nhà giáo được hưởng trong tương quan so sánh với các nghề khác. Với quan niệm như vậy, UNESCO đã công bố hai bản khuyến nghị liên quan đến vị thế nhà giáo, một bản dành cho giáo viên các cấp học<sup>4</sup> (mẫu giáo, tiểu học, trung học, kể cả trung học nghề và trung học kĩ thuật), một bản dành cho giảng viên đại học<sup>5</sup>. Các khuyến nghị này một mặt khẳng định vai trò quyết định của nhà giáo trong sự nghiệp phát triển giáo dục cùng sự đóng góp quan trọng của họ đối với tiến bộ con người và xã hội, mặt khác đưa ra một danh mục chi tiết các việc mà nhà nước, xã hội, và bản thân nhà giáo có trách nhiệm thực hiện. Các việc này thuộc lĩnh vực đào tạo và bồi dưỡng nhà giáo; tuyển dụng, sử dụng, thăng tiến, khen thưởng, kỉ luật nhà giáo; quyền và trách nhiệm của nhà giáo; điều kiện làm việc; tiền lương; an sinh xã hội; quyền tự do học thuật đối với giảng viên đại học.

Để theo dõi và đánh giá việc thực thi các khuyến nghị trên, một Ban liên hợp các chuyên gia của ILO và UNESCO được thành lập. Trong ba thập kỉ gần đây, Ban liên hợp ILO/UNESCO công bố đều đặn các báo cáo đánh giá, ba năm một lần. Báo cáo gần đây nhất, tháng 11/2006, cho thấy một bức tranh toàn diện về vị thế nhà giáo ở các nước phát triển cũng như đang phát triển, trong đó có nhận định sau: “Có sự quan tâm rộng rãi về hình ảnh nhà giáo và vị thế nghề dạy học trước con mắt công chúng. Nhà giáo thường cảm thấy lao động của họ bị coi rẻ và các nghiên cứu chỉ ra rằng, ở phần lớn các nước, đồng lương tương đối của nhà giáo đang giảm. Ở một số nước, tỉ lệ bỏ việc cao, đặc biệt khi nhà giáo chịu gánh nặng quá lớn của công việc, bạo lực, áp lực và các điều kiện làm việc tồi tàn. Cùng với nhiều tổ chức khác, tổ chức OECD đi đến kết luận là nhìn chung, xét về lâu dài, dạy học là một nghề đang đi xuống”<sup>3</sup>.

Ở nước ta, vị thế nhà giáo đã được khẳng định trong Luật Giáo dục “nhà giáo giữ vai trò quyết định trong việc bảo đảm chất lượng giáo dục”. Hơn 20 năm đổi mới vừa qua, các chính sách đối với nhà giáo không ngừng được bổ sung với định hướng bảo đảm các điều kiện cần thiết về vật chất và tinh thần để nhà giáo thực hiện được vai trò và trách nhiệm của mình. So sánh với các khuyến nghị của UNESCO/ILO, có lẽ còn nhiều việc chúng ta cần làm tốt hơn. Tuy nhiên, nhìn chung cách tiếp cận về chính sách của chúng ta đối với nhà giáo là phù hợp và tiến bộ.

Có điều, sự tác động về chính sách đối với việc nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo chưa được như mong muốn. Theo một cách nhìn nào đó, có thể nói, vị thế nhà giáo và hình ảnh nhà giáo trong thực tế không những không được như mong muốn trong các văn bản nhà nước, mà còn có xu thế đang bị xói mòn. Vấn đề chất lượng đội ngũ nhà giáo trở thành vấn đề bức xúc kéo dài, vừa là phần nổi và phần chìm của tảng băng chất lượng giáo dục nước ta.

Nguyên nhân của vấn đề thường được giải thích chung nhất là chính sách chưa tạo được động lực đủ mạnh cho nhà giáo. Tuy nhiên, động lực của nhà giáo là gì, các yếu tố nào tác động tới động lực, làm thế nào để nâng cao động lực nhà giáo, chúng ta chưa bao giờ quan tâm nghiên cứu đầy đủ và cận kề để có câu trả lời thoả đáng cho việc hoàn thiện chính sách. Trong

lĩnh vực này, cũng như trong nhiều lĩnh vực khác của giáo dục, tư duy cảm tính vẫn ngự trị và vì thế các biện pháp đề ra thường là đơn giản, kém hiệu quả và không bền vững.

### 3. Động lực nhà giáo

Trong bài viết này, động lực nhà giáo được hiểu là cái tạo nên sức mạnh bên trong kích thích nhà giáo nỗ lực thực hiện nhiệm vụ được giao, nâng cao chất lượng dạy học. Dĩ nhiên, từ động lực nhà giáo đến chất lượng dạy học là một quá trình phức tạp. Đó là vì mỗi quan hệ từ động lực đến những thay đổi tâm lí để tạo nên sức mạnh bên trong phụ thuộc nhiều vào các yếu tố chủ quan con người; còn mối quan hệ từ sức mạnh bên trong đến kết quả công việc lại phụ thuộc nhiều vào các yếu tố tổ chức, quản lí và môi trường giáo dục. Vì thế, mối quan hệ nhân quả giữa động lực nhà giáo và chất lượng dạy học đến nay vẫn ít được nghiên cứu, đặc biệt ở các nước đang phát triển. Tuy nhiên, để vượt qua các khó khăn này, tổ chức các giáo viên tình nguyện VSO đã có sự khảo sát công phu đầu tiên về động lực nhà giáo ở các nước đang phát triển<sup>6</sup>. Trên cơ sở điều tra, phỏng vấn, thu thập ý kiến, các tác giả của công trình này cho rằng có bằng chứng để khẳng định rằng động lực nhà giáo có tác động mạnh mẽ đến việc thực hiện nhiệm vụ dạy học và chính việc thực hiện nhiệm vụ dạy học là một trong những nhân tố chính tạo nên chất lượng dạy học. Vì thế, phải tìm ra cái gì làm cho nhà giáo có động lực.

Ở các nước phát triển, có lịch sử về những giải pháp tạo động lực cho người dạy. Vào những năm 1980, giải pháp tập trung chủ yếu vào tiền lương, tiền thưởng, cơ hội thăng tiến. Đến đầu những năm 1990, các giải pháp này tỏ ra kém hiệu quả; các nhà nghiên cứu chỉ ra rằng cái chính để tạo nên động lực nhà giáo không phải là các yếu tố bên ngoài mà là các yếu tố bên trong, tức là những giải pháp đem lại cho nhà giáo sự thoả mãn nghề nghiệp. Các giải pháp này bao gồm cải thiện điều kiện làm việc và cải thiện nội dung công việc, tạo điều kiện để nhà giáo phát huy được tốt hơn quyền tự do nghề nghiệp, tham gia nhiều hơn vào các quá trình ra quyết định liên quan đến giáo dục.

Khiếm khuyết ở các nước đang phát triển là do không có nghiên cứu khoa học về động lực nhà giáo nên thường vay mượn giải pháp từ các nước phát triển. Tuy nhiên, như Garrett đã nhận

định: "Vì phần lớn công việc về động lực nhà giáo được thực hiện ở các nước phát triển, nơi mà các nhu cầu cơ bản của giáo viên xem ra đã được đáp ứng ở mức độ đáng kể, nên chẳng có gì ngạc nhiên nếu việc đáp ứng các đặc trưng nội tại của công việc, các nhu cầu bậc cao của giáo viên đóng vai trò quan trọng và thường trực hơn. Hiển nhiên, điều này không phải như vậy ở nhiều nước đang phát triển. Vì thế, cần có khảo sát sâu hơn về vấn đề này"<sup>13</sup>.

Trả lời vấn đề nêu trên, trong một nghiên cứu mới đây về động lực nhà giáo ở Châu Á và Tiểu Sahara, tác giả Paul Bennell cho rằng: "Các nhà tâm lý học về công việc thường cho rằng bản thân tiền lương không có tác dụng nâng cao động lực. Tuy nhiên, xem ra động lực tiền lương chiếm vị trí chủ đạo đối với giáo viên các nước thu nhập thấp, nơi mà tiền lương cùng các lợi ích vật chất khác không đáp ứng nổi nhu cầu sinh tồn của cá nhân và gia đình họ. Chỉ khi các nhu cầu cơ bản đó được đáp ứng mới có thể nói đến các nhu cầu bậc cao, tức là các nhu cầu đem lại sự thoải mái thực sự trong công việc"<sup>7</sup>.

Để làm rõ vấn đề này cần có sự tiếp cận đầy đủ hơn đối với các yếu tố chính tác động tới động lực nhà giáo. Tiếp cận này có thể thực hiện từ hai góc độ bổ sung nhau. Thứ nhất là mối quan hệ giữa động lực với nhu cầu; thứ hai là mối quan hệ giữa động lực với các đặc trưng của nghề dạy học.

#### 4. Động lực trong mối quan hệ với nhu cầu

Cho đến nay, chưa có nghiên cứu riêng về nhu cầu nhà giáo. Vì vậy, khi nói đến nhu cầu nhà giáo, người ta vẫn thường dựa vào thang phân loại nhu cầu của Maslow<sup>8</sup>. Trên cơ sở nghiên cứu điển hình một số nhân vật nổi tiếng và các sinh viên giỏi, Maslow khái quát hoá nhu cầu con người trên một thang 5 bậc, từ thấp đến cao. Bậc thấp nhất là các nhu cầu sinh lý, như ăn, mặc, ở, ngủ, bài tiết, tình dục. Bậc tiếp theo là các nhu cầu an toàn đối với cá nhân, sức khoẻ, việc làm, gia đình, tài sản. Tiếp nữa là các nhu cầu tình yêu trong quan hệ gia đình, bạn bè, họ hàng. Cao hơn là các nhu cầu quý trọng, bao gồm sự tự trọng, lòng tôn trọng người khác, sự được người khác tôn trọng, niềm tin, sự hoàn tất trong công việc. Cao nhất là các nhu cầu tự hoàn thiện, bao gồm nhu cầu sáng tạo, giải quyết vấn đề, làm gương...

Quan điểm cơ bản của Maslow là chỉ khi nhu cầu bậc dưới được đáp ứng thì người ta mới có động lực để vươn tới nhu cầu bậc cao tiếp theo. Quan điểm này cùng thang phân loại nêu trên hiện bị phê phán nhiều vì thiếu bằng chứng khoa học. Tuy nhiên, cho đến nay nó vẫn được sử dụng khá phổ biến trong giới kinh doanh để giải quyết những vấn đề có liên quan đến động lực người lao động và động lực của khách hàng trong mối quan hệ với nhu cầu.

Trong lĩnh vực giáo dục, các nghiên cứu về mức độ áp dụng thang phân loại nhu cầu của Maslow còn chưa nhiều, nhưng nếu coi nhà giáo là người lao động làm công ăn lương, thì có thể căn cứ vào tiếp cận Maslow để chỉ ra các yếu tố tác động tới động lực nhà giáo như sau.

Ở các nước phát triển, các nhu cầu về sinh lý và an toàn đã được giải quyết về cơ bản, vì thế các yếu tố chính tác động tới động lực nhà giáo là việc đáp ứng các nhu cầu bậc cao. Khảo sát của tổ chức VSO cho thấy khi các yếu tố chính tác động tới động lực là các yếu tố có liên quan đến việc đáp ứng các nhu cầu sinh lý và nhu cầu an toàn của nhà giáo. Nổi bật trong các yếu tố này là tiền lương và các loại phụ cấp, nhà ở cùng các điều kiện về điện nước, khối lượng công việc cùng các điều kiện làm việc, sự an toàn đối với cá nhân, với công việc, và với gia đình.

Tình trạng phổ biến ở các nước đang phát triển là tiền lương không đủ sống, điều đó khiến nhà giáo phải làm thêm và mất động lực trong dạy học. Chính phủ các nước thường tìm cách bù đắp bằng các khoản phụ cấp và tiền thưởng; nhà giáo yên tâm hơn nhưng vẫn thấy đây là giải pháp tình thế, không bền vững, vì vậy động lực cần thiết vẫn chưa được khơi dậy. Bên cạnh đó, vấn đề nhà ở chật chội, tồi tàn, thiếu điện, thiếu nước, vẫn là nỗi lo thường trực của số đông nhà giáo ở các nước thu nhập thấp và thu nhập trung bình thấp. Trong khoảng hai thập kỷ gần đây, gánh nặng đối mới chương trình giáo dục cùng xu thế tăng quyền tự chủ trường học của các nước lại đòi hỏi ở nhà giáo nhiều công sức, nhiều thời gian, nhiều trách nhiệm, trong khi các khoản chi cho lương và điều kiện làm việc không có sự thay đổi tương xứng; kết quả làm cho nhà giáo tiếp tục mất động lực. Đặc biệt nghiêm trọng là tình hình chính trị-xã hội ở một số nước đang phát triển còn làm gia tăng sự mất động lực của nhà giáo khi họ cảm thấy không an toàn, với



hiều nỗi lo về các hiểm nguy rình rập trong đời sống cá nhân, đời sống gia đình và đời sống nghề nghiệp.

### 5. Động lực trong mối quan hệ với các đặc trưng nghề nghiệp

Nhà giáo không chỉ là người lao động làm công ăn lương, mà chủ yếu là người chịu trách nhiệm giáo dục, chuẩn bị thế hệ tương lai cho đất nước. Đó là sứ mệnh của họ và rất nhiều người khi chọn con đường dạy học là vì họ yêu lớp trẻ, yêu sự tương tác hàng ngày với những người đang khao khát sự hiểu biết. Vì vậy, nghề dạy học có những đặc trưng riêng, đã được phân tích nhiều trên các tài liệu, như sự mẫu mực của nhà giáo trước người học, sự riêng biệt của nhà giáo trong công việc chuyên môn ngoài lớp học, sự tự do nghề nghiệp, sự phối hợp với gia đình trong nhiệm vụ giáo dục, sự gắn kết với xã hội trong công tác đào tạo... Tuy nhiên, các nghiên cứu về mối quan hệ giữa động lực nhà giáo với các đặc trưng nghề nghiệp còn rất ít. Vì thế, khi xét tới mối quan hệ này, người ta vẫn thường dựa vào thuyết hai yếu tố của Herzberg.

Trên cơ sở phỏng vấn và thu thập số liệu từ những người làm việc trong doanh nghiệp, Herzberg cho rằng có hai nhóm yếu tố khác nhau tác động tới động lực con người trong việc làm. Nhóm thứ nhất, gọi là nhóm các yếu tố duy trì, bao gồm các yếu tố bên ngoài công việc, liên quan chủ yếu đến môi trường làm việc, cụ thể là: tiền lương, điều kiện làm việc, an toàn lao động, chất lượng giám sát, công tác quản lý, quan hệ nội bộ. Nhóm thứ hai, gọi là nhóm các yếu tố tăng trưởng, bao gồm các yếu tố bên trong, liên quan đến chính công việc, cụ thể là: bản chất công việc, sự hoàn thành nhiệm vụ, việc được công nhận, trách nhiệm được giao, sự thăng tiến cá nhân.

Quan niệm cơ bản của Herzberg là không nên coi sự hài lòng và sự không hài lòng là hai khái niệm đối lập, mà là hai khái niệm độc lập, nghĩa là người ta có thể vừa hài lòng, vừa không hài lòng. Khi đó, hai nhóm yếu tố nói trên phải được coi quan trọng như nhau và độc lập với nhau. Trong đó, nhóm các yếu tố duy trì có tác động chủ yếu tới sự không hài lòng, nghĩa là sự yếu kém của các yếu tố này có tác động ngay tới sự không hài lòng; việc cải thiện các yếu tố này chỉ có tác dụng chủ yếu là khắc phục sự không hài lòng, chứ không có tác động đáng kể đến sự

hài lòng. Chính nhóm các yếu tố tăng trưởng mới có tác động chủ yếu tới sự hài lòng, nghĩa là thực sự tác động tới động lực người lao động. Như vậy, nếu nhà quản lý muốn khắc phục tình trạng không hài lòng thì cần tập trung vào nhóm các yếu tố duy trì; còn nếu muốn tạo động lực thì cần tập trung vào nhóm các yếu tố tăng trưởng. Trong thực tế, nhà quản lý phải tập trung vào cả hai nhóm yếu tố.

Thuyết hai yếu tố của Herzberg cũng được sử dụng khá phổ biến trong quản lý doanh nghiệp. Trong giáo dục, một số nghiên cứu chỉ ra rằng, việc áp dụng thuyết hai yếu tố của Herzberg cần được xem xét thận trọng. Chẳng hạn, một công trình nghiên cứu chỉ ra rằng đối với giáo viên phổ thông, cả hai nhóm yếu tố đều có tác động quan trọng tới động lực, trong đó riêng yếu tố tiền lương được nhiều nhà giáo coi là yếu tố động lực số một<sup>9</sup>. Tuy nhiên, để làm rõ động lực nhà giáo, người ta thường sử dụng thuyết Herzberg phối hợp với thuyết của Maslow trong quan hệ bổ sung cho nhau.

Ngoài các yếu tố tác động đến động lực liên quan đến các nhu cầu về sinh lý và an toàn của nhà giáo như đã trình bày ở trên, cần chú ý đến các yếu tố liên quan đến đặc trưng của nghề dạy học. Các yếu tố này bao gồm: bản chất việc dạy học, kết quả học tập của học sinh sinh viên, sự phát triển nghề, công tác quản lý, sự hỗ trợ của cộng đồng và xã hội, tiếng nói của nhà giáo.

Bản chất việc dạy học, với sứ mệnh cao quý là trồng người, chính là động lực quan trọng để nhà giáo vượt qua những khó khăn về điều kiện sống. Tuy nhiên, việc phát huy động lực này phụ thuộc rất nhiều vào bối cảnh xã hội. Như báo cáo của tổ chức VSO6 cho thấy, có một xu thế chung hiện nay là giáo dục trở thành một lĩnh vực bị sấm soi, chỉ trích nhiều nhất; sự tôn vinh của xã hội đối với giáo dục giảm sút nhiều so với nhiều thập kỉ trước đây. Đặc biệt, ở nhiều nước đang phát triển, do nhiều tác động khác nhau như suy thoái kinh tế, đảo lộn giá trị trong kinh tế thị trường, tham nhũng học đường, sự mất niềm tin vào giáo dục v.v... mà hình ảnh cao quý của nhà giáo cũng đang phai mờ dần trước con mắt công chúng. Vì thế, đây là một lĩnh vực mà chính phủ nhiều nước đang cố gắng vực dậy để tạo động lực cho người dạy.

Thái độ và kết quả học tập của học sinh, sinh viên cũng là một động lực quan trọng. Tâm

lí mẫn nguyện trước sự thành công của người học thôi thúc nhà giáo rất nhiều. Trong trường hợp ngược lại, nhà giáo chán nản, buồn bực, mất động lực. Nếu thêm vào đó là một hệ thống quản lí quan liêu từ trên xuống, một thái độ thiếu tôn trọng của hiệu trưởng, một hành vi thiếu thân thiện của phụ huynh, thì nhà giáo có thể rơi vào trạng thái mặc cảm nặng nề.

Thực ra ở nhiều nước đang phát triển, mặc cho những lời tuyên bố hoa mĩ của chính quyền về vai trò nhà giáo, nhà giáo thường cảm nhận về thân phận hạng hai của mình do đời sống kinh tế thấp kém và tiếng nói bé bỏng. Họ cho rằng các vấn đề của nhà giáo thường bị xếp xó, chính quyền vô cảm trước các bức xúc của họ, và tiếng nói của họ chẳng được ai nghe. Đặc biệt trong bối cảnh nhiều đổi mới giáo dục được dồn dập triển khai hơn hai thập kỉ qua, nhà giáo hầu như không có tiếng nói nào trong các quyết định về chương trình, về sách giáo khoa, về phân cấp quản lí, về đổi mới tài chính v.v... trong khi chính họ là người phải thực hiện.

## **6. Một số vấn đề đặt ra cho giáo dục Việt Nam trong việc tạo động lực cho người dạy**

Như trên đã nói, hơn 20 năm đổi mới vừa qua, Đảng và Nhà nước đã có nhiều cố gắng để tạo động lực cho người dạy. Một chương trình lớn nhằm xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo đang được triển khai. Tuy nhiên, đến nay, kết quả vẫn chưa được như mong đợi. Trong các nguyên nhân của tình trạng này, có một nguyên nhân quan trọng là công tác nghiên cứu khoa học về động lực nhà giáo chưa được quan tâm thực sự và do đó chưa tạo được cơ sở tin cậy cho việc xây dựng chính sách liên quan đến việc tạo động lực cho người dạy.

Từ những điều trình bày trên, hiển nhiên cần tập trung nghiên cứu, giải quyết một loạt yếu tố đang tác động tiêu cực tới động lực nhà giáo. Trước mắt, có thể nêu ra một số vấn đề sau cần được giải đáp thoả đáng.

a. *Vấn đề tiền lương nhà giáo.* Nghị quyết Trung ương 2 (khoá VIII) yêu cầu "lương giáo viên được xếp cao nhất trong hệ thống thang bậc lương hành chính sự nghiệp và có thêm chế độ phụ cấp tùy theo tính chất công việc, theo vùng do Chính phủ quy định". Tuy nhiên, hiện nay, chỉ có nửa sau của chủ trương trên được thể chế hoá trong Luật Giáo dục 2005 với quy định tại Điều

81 là: "Nhà giáo được hưởng tiền lương, phụ cấp ưu đãi theo nghề và các phụ cấp khác theo quy định của Chính phủ". Trên thực tế, chính sách khuyến khích và cơ chế ưu đãi nhà giáo đã góp phần đáng kể trong việc nâng cao đời sống vật chất và tinh thần của nhà giáo, nhưng câu hỏi liệu nhà giáo đã đủ sống để yên tâm với nghề chưa vẫn đang là một câu hỏi treo. Một số nhà hoạch định chính sách thì cho rằng lương giáo viên hiện nay đã vào loại cao nhất trong hệ thống thang bậc lương hành chính sự nghiệp. Trái lại, nhiều ý kiến trong giáo giới và các nhà khoa học thì cho rằng nhà giáo vẫn chưa thoát khỏi nỗi lo cơm, áo, gạo, tiền. Giáo sư Hoàng Tuy, trong các kiến nghị về chấn hưng giáo dục, luôn cho rằng một trong các lỗi hệ thống của giáo dục nước ta là sự tệ hại của chính sách lương: trả lương cho thầy, cô giáo dưới mức sống hợp lí, buộc thầy, cô phải xoay xở, kiếm thêm thu nhập bằng mọi cách. Dù sao, mọi ý kiến hiện nay về lương nhà giáo đều nặng về cảm tính, chưa có điều tra khảo sát một cách khoa học.

Thường thì có một ngưỡng về thu nhập mà vượt qua đó thì nhà giáo có được động lực để hướng tới các nhu cầu bậc cao. Chẳng hạn, một khuyến cáo của UNESCO<sup>10</sup> cho rằng ở các nước đang phát triển, cần đảm bảo tiền lương trung bình của giáo viên phổ thông vào khoảng 3,5 lần GDP bình quân đầu người. Nghĩa là, nếu GDP bình quân đầu người của nước ta hiện nay là 1.000USD thì lương trung bình của giáo viên phổ thông phải là 3.500USD/năm, tức là khoảng 300 USD/tháng. Dĩ nhiên, đây chỉ là thông tin để tham khảo. Vấn đề cơ bản là phải có điều tra để có câu trả lời xác thực. Một nghiên cứu mới đây ở Thành phố Hồ Chí Minh đi tới kết luận là 9/10 công chức không sống được bằng thu nhập<sup>11</sup>. Ngành Giáo dục cũng cần có nghiên cứu cụ thể về đời sống nhà giáo trong quan hệ với thu nhập để có cơ sở xác đáng cho việc đề xuất về tiền lương và phụ cấp.

b. *Vấn đề vị thế nhà giáo trong nền kinh tế thị trường định hướng XHCN.* Xã hội ta có truyền thống tôn sư trọng đạo. Thậm chí, khó mà tìm thấy luật giáo dục nước nào mà trong đó có quy định như Luật Giáo dục nước ta là "Nhà nước có chính sách giữ gìn và phát huy truyền thống quý trọng nhà giáo, tôn vinh nghề dạy học". Tuy nhiên, cùng với sự phát triển của nền kinh tế thị trường trong quá trình chuyển đổi của đất nước,

thì khoảng cách giữa vị thế nhà giáo trong luật với vị thế nhà giáo trong đời sống thực xem ra có xu thế gia tăng. Dưới con mắt của nhiều cấp chính quyền, nhà giáo là đối tượng dễ bắt nạt nhất. Dưới con mắt của nhiều bậc phụ huynh thì hình ảnh cao quý của nhà giáo cũng đang nhạt nhòa. Dưới con mắt của một bộ phận công chúng thì nhà giáo là nguyên nhân của những nguyên nhân làm giáo dục sa sút. Nhà giáo cảm nhận được điều này; trên hết là một cảm giác nhức nhối về sự không an toàn đối với thân thể, đối với danh dự, đối với nghề. Vì thế, động lực gắn liền với bản chất cao quý của nghề cũng đang bị sút mẻ.

Đĩ nhiên, như đã từng được phân tích, sự chao đảo về vị thế nhà giáo có nguyên nhân từ hành vi biến chất của một số ít nhà giáo, dẫn đến hiện tượng con sâu làm rầu nồi canh. Tuy nhiên, nguyên nhân cốt lõi là từ những đảo lộn giá trị do tác động mặt trái của nền kinh tế thị trường. Cái định hướng XHCN chỉ có tác dụng chủ yếu ở tầm vĩ mô để đảm bảo công bằng và tiến bộ xã hội. Còn ở cấp độ cá nhân, thì nhà giáo bị nhào nặn trong một guồng máy lạnh lùng trong đó đồng tiền đang leo tới vị trí cao nhất trên thang giá trị. Khi mà lí tưởng cống hiến đang nhường chỗ cho lí tưởng làm giàu thì nhà giáo không dễ gì bầu víu vào cái động lực truyền thống xem ra đã lỗi thời. Vì thế, rất cần có nghiên cứu sâu về vị thế thực của nhà giáo hiện nay để có chính sách phù hợp nhằm hiện thực hoá điều mà Luật Giáo dục đã nêu.

*c. Vấn đề dùng cơ chế cạnh tranh để tạo động lực cho nhà giáo.* Nước ta đã là thành viên của WTO, và chúng ta đã kí cam kết về GATS trong giáo dục, chấp nhận mở cửa thị trường giáo dục cho các nhà đầu tư nước ngoài. Trên thực tế, một thị trường giáo dục, dù còn nhỏ bé, đã hình thành; cơ chế cạnh tranh cũng đã được chính thức đưa vào trong hoạt động giáo dục. Một trong những quan điểm chỉ đạo được đưa ra trong dự thảo Chiến lược giáo dục là: "Phát triển dịch vụ giáo dục và tăng cường yếu tố cạnh tranh trong hệ thống giáo dục là một trong những động lực phát triển giáo dục"<sup>12</sup>. Sự cạnh tranh ở đây bao gồm cạnh tranh giữa các cơ sở giáo dục và giữa các cá nhân tham gia giáo dục. Đối với nhà giáo, điều đó có nghĩa cụ thể là: một mặt, chế độ hợp đồng sẽ thay thế dần chế độ biên chế trong tuyển dụng và sử dụng; mặt khác nhà giáo sẽ được trả

lương theo kết quả giảng dạy.

Các giải pháp trên đã được áp dụng ở một số nước như Anh, Úc, Mĩ, Niu Dilan, Thụy Điển, Chilê, Nam Phi, khoảng hai thập kỉ nay, khi các nước này tiến hành cải cách giáo dục theo hướng thị trường hoá. Tuy nhiên, vẫn còn nhiều tranh cãi về cái được và cái không được của các giải pháp này. Một số nghiên cứu khoa học cho rằng các giải pháp này chỉ có tác dụng nhất thời, ngắn hạn và không bền vững; hậu quả lâu dài của nó là cạnh tranh làm tinh thần và đạo đức nhà giáo sa sút, chi phí quản lí tăng, trong khi đó không có bằng chứng là chất lượng giáo dục được nâng cao. UNESCO khuyến cáo không áp dụng việc trả lương và thưởng theo hiệu quả công việc nếu chưa có sự trao đổi và chấp thuận của các hiệp hội nhà giáo<sup>3</sup>.

Nhà giáo khác với doanh nhân. Doanh nhân, trên con đường săn tìm lợi nhuận, chấp nhận cạnh tranh như một động lực. Còn nhà giáo khi đến với nghề dạy học, họ đến với giới trẻ bằng tình yêu nghề và muốn chọn con đường ổn định để sống, làm việc và cống hiến. Cạnh tranh tạo cho họ áp lực, chứ không phải động lực. Áp lực này bên cạnh mặt tích cực là buộc nhà giáo phải không ngừng cố gắng, lại có mặt phản tác dụng là làm thui chột dần cái động lực tinh thần rất quan trọng là tình yêu đối với nghề dạy học. Vì thế, để cơ chế cạnh tranh thực sự phát huy tác dụng trong giáo dục, rất cần những nghiên cứu thấu đáo và toàn diện.

*d. Vấn đề tiếng nói của nhà giáo.* Giáo dục nước ta đang trong quá trình dân chủ hoá. Nhà trường và nhà giáo có quyền và có nghĩa vụ tham gia nhiều hơn vào quá trình xây dựng chính sách giáo dục. Đây là bước tiến đáng kể so với trước đây khi giáo dục nước ta nằm dưới sự quản lí tập trung và mọi hoạt động giáo dục được thực hiện theo mệnh lệnh hành chính.

Tuy nhiên, đến nay, môi trường pháp lí của giáo dục nước ta vẫn chưa đồng bộ, thiếu hiệu lực và kém hiệu quả. Về cơ bản, giáo dục nước ta vẫn nằm ở giai đoạn giao thời giữa quản lí bằng mệnh lệnh hành chính với quản lí bằng pháp luật. Phớt lờ các quy định pháp lí, nhiều mệnh lệnh hành chính vẫn còn khá phổ biến suốt các tầng nấc của hệ thống quản lí. Vì thế, tiếng nói của nhà giáo, thể hiện quyền dân chủ của mình trong việc tham gia hoạch định chính sách, vẫn còn nhiều điều để bàn.

Trong rất nhiều vấn đề liên quan thiết thân đến nhà giáo như tiền lương, tiền thưởng, chương trình giáo dục, phương pháp dạy học, sách giáo khoa, công tác đào tạo-bồi dưỡng giáo viên, quyền tự chủ trường học, chuẩn nghề nghiệp v.v..., nhà giáo cảm thấy mình là người được hỏi cuối cùng khi mọi sự đã gần như an bài. Thậm chí, ở nhiều nơi, việc hỏi ý kiến nhà giáo chỉ là chiếu lệ, mang tính hình thức. Nhà giáo cũng chưa thực sự mặn mà và yên tâm trong việc đưa ra các ý kiến phản biện; tâm lý thường thấy là sự e ngại, có nói cũng chẳng ai nghe, còn nói thẳng thì vạ miệng.

Ngày nay, trong việc xây dựng chính sách giáo dục ở nhiều nước trên thế giới, đang có sự thay đổi quan trọng về cách tiếp cận. Đó là cách tiếp cận trong đó quan điểm, năng lực và nhu cầu của nhà giáo phải được đặt ở trung tâm của quá trình hoạch định, thực hiện và đánh giá chính sách. Đó là vì nhà giáo chính là người thực thi chính sách; chỉ khi họ đã có tiếng nói đầy đủ, họ mới có động lực cần thiết để đưa chính sách giáo dục đến thành công. Vì thế, việc tạo điều kiện và đảm bảo để nhà giáo được nói và được lắng nghe là một yêu cầu đặc biệt quan trọng để khơi dậy động lực cho nhà giáo nước ta.

## 7. Kết luận

Trong một nghiên cứu về sự thoả mãn nghề nghiệp của nhà giáo ở các nước đang phát triển, tác giả Garrett nhận định: "Bối cảnh xã hội của nhà giáo, thái độ, điều kiện làm việc của họ liên quan với nhau một cách hết sức phức tạp mà chúng ta cần tìm hiểu rõ hơn... Cái mà chúng ta chưa có là một bức tranh thật rõ về động lực của nhà giáo, hay nói đúng hơn, là cái gì làm cho nhà giáo mất động lực"<sup>13</sup>.

Bức tranh về động lực của nhà giáo liên quan đến một số câu hỏi cơ bản đến nay vẫn chưa có câu trả lời rõ ràng. Các câu hỏi đó là: động lực nhà giáo có liên quan như thế nào đến vị thế cùng các đặc trưng của nghề dạy học; các yếu tố chính nào tác động tới động lực nhà giáo; động lực nhà giáo có tác động như thế nào tới kết quả dạy học; làm thế nào để nâng cao động lực nhà giáo trước những yêu cầu mới của sự nghiệp phát triển giáo dục.

Bài viết này tìm cách đặt và bước đầu trả lời các vấn đề trên trong bối cảnh cụ thể của tiến trình đổi mới giáo dục ở nước ta. Điều rõ ràng là

vấn đề đặt ra thì nhiều, còn câu trả lời mới dừng lại ở dạng ý tưởng. Vì thế, rất cần những nghiên cứu tiếp tục, đặc biệt tập trung vào các khảo sát thực tế, nhằm xác lập được các bằng chứng khoa học tin cậy, làm cơ sở vững chãi cho việc bổ sung, hoàn thiện chính sách trong việc tạo động lực cho người dạy. Có như vậy mới thực hiện được yêu cầu "thật sự coi trọng vai trò của khoa học giáo dục"n hư đã được nêu mới đây, ngày 15/4/2009, trong Kết luận của Bộ Chính trị về tiếp tục thực hiện Nghị quyết Trung ương 2 (Khoá VIII).

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Hội nghị lần thứ hai Ban Chấp hành Trung ương khóa VIII*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 1997.
2. Đảng Cộng sản Việt Nam, *Văn kiện Hội nghị lần thứ hai Ban Chấp hành Trung ương khóa IX*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội, 2002.
3. Joint ILO/UNESCO Committee of Experts on the Application of Recommendations concerning Teaching Personnel, Geneva, 2006.
4. UNESCO, *Recommendation concerning the Status of Teachers*, 1966.
5. UNESCO, *Recommendation concerning the Status of Higher Education Teaching Personnel*, 1997.
6. VSO, *What makes teacher tick?*, London 2002.
7. Paul Bennell, *Teacher motivation and incentives in Sub-Saharan Africa and Asia*, Brighton 2004.
8. A.H.Maslow, *A Theory of Human Motivation*, *Psychological Review*, vol 50, 1943.
9. Gavel, Joseph E. *Herzberg's Theory of Motivation and Maslow's Hierarchy of Needs*, 1990.
10. IIEP, *Teacher motivation, compensation and working conditions*, UNESCO 2006.
11. TP HCM: 9/10 công chức không sống được bằng thu nhập, Vietnamnet 17/4/2009.
12. Chiến lược phát triển giáo dục Việt Nam 2009-2020, dự thảo lần thứ 14, 30/12/2008.
13. Garrett R.M. *Teacher job satisfaction in developing countries*, Department for International Development, 1999.

## SUMMARY

Addressing the factors which may improve or reduce teachers' motivation is not yet a major concern of educational researchers and policy makers. Therefore, based on Maslow's hierarchy of needs and Herzberg's theory of motivation, this article is an attempt to identify and analyze the key factors affecting teachers' motivation in developing countries. Concerning the actual situation of teachers' motivation in Vietnam, it is proposed in the article to carry out appropriate investigation in order to have a deep understanding of the relations between teachers' salaries and their physiological needs, teachers' status and values change during transition to market economy, teachers' motivation and introduction of competition mechanism in education, and teachers' voice in the process of education democratization.