



CHÍNH SÁCH CỦA CHÍNH PHỦ ĐỐI VỚI GIÁO VIÊN PHỔ THÔNG - VẤN ĐỀ VÀ THÁCH THỨC

NGUYỄN QUANG KÍNH (*)

Nước ta hiện có 1.087.880 nhà giáo đang hành nghề, trong đó số giáo viên dạy tại các trường phổ thông là 803.280 người, chiếm 73,84% tổng số nhà giáo đương chức của cả nước. Nhận nhận một cách khái quát, có thể nói, các nhà giáo Việt Nam đã góp phần quan trọng vào công cuộc phát triển và duy trì một hệ thống giáo dục có quy mô khá lớn (tổng số người học chiếm 1/4 dân số, riêng số học sinh phổ thông đã xấp xỉ 20 triệu em). Tuy nhiên, do điều kiện kinh tế xã hội (KTXH) còn nhiều khó khăn (đất nước đang phát triển, thu nhập bình quân đầu người thấp, mức sống của một phần đông dân cư hiện vẫn ở dưới ngưỡng trung bình), cho nên tầng lớp giáo chức còn nhiều hạn chế mà chính những mặt hạn chế đó lại thường được xem là nguyên nhân quan trọng dẫn đến tình trạng yếu kém, bất cập của giáo dục phổ thông, cũng như của cả hệ thống giáo dục (HTGD). Bài viết này, chúng tôi xin tập trung nhận diện và phân tích các vấn đề và thách thức do tác động của điều kiện KTXH trong việc phát triển đội ngũ giáo viên phổ thông. Cụ thể là những vấn đề và thách thức mà ngành Giáo dục phải đổi mới, bao gồm: a/ Tạo động lực cho đội ngũ giáo viên; b/ Nâng cao năng lực của đội ngũ giáo viên; c/ Phát huy dân chủ trong tầng lớp giáo chức; d/ Nâng cao vị thế của nhà giáo trong xã hội.

1. Về vấn đề động lực của giáo viên phổ thông - Tiền lương, phụ cấp và chế độ khen thưởng

- Động lực đối với giáo viên phổ thông được đề cập ở đây là các nhân tố thúc đẩy cá nhân nhà giáo trong thực hiện nghề nghiệp của mình và phần quan trọng trong đó, các nhân tố làm cho đội ngũ giáo viên phổ thông phát triển về số lượng và chất lượng¹. Các nhân tố tạo ra động lực đối với con người (nói chung), và cá nhân nhà giáo (nói riêng), có thứ là vật chất/ vật thể (như cơm, áo, gạo, tiền... nhằm đáp ứng các nhu cầu tồn tại/ duy trì cuộc sống của cá nhân và gia đình) và có thứ không là

vật chất/ vật thể (như tình cảm, sự trọng thị... nhằm đáp ứng nhu cầu về quan hệ giữa cá nhân và cộng đồng/ xã hội). Nhà tâm lí học Maslow đã đưa ra một cách hình dung về nhu cầu của con người như là một hệ thống có năm cấp, ở các cấp độ thấp gồm những nhu cầu cơ bản (trong đó có nhu cầu duy trì cuộc sống) và ông cho rằng chỉ khi các nhu cầu cơ bản được đáp ứng thì mới có thể nói đến các nhu cầu bậc cao, tức là các nhu cầu đem lại sự thỏa mãn thực sự trong công việc.² Điều này, cũng như ở nước ta, người xưa đã dạy: "Có thực mới vực được đạo".

- Coi trọng tác động của lợi ích vật chất đối với hoạt động nghề nghiệp của nhà giáo, Nghị quyết TW 2 (khóa 8) đã 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".³ Để thể chế hóa, Luật Giáo dục đã quy định tại Điều 81, "Nhà giáo được hưởng tiền lương, phụ cấp ưu đãi theo nghề, phụ cấp thâm niên và các phụ cấp khác" theo quy định của Chính phủ. Ở đây, theo Điều 82 của đạo luật này, các phụ cấp khác

2. Abraham Maslow (1908-1970) là nhà tâm lí học người Mĩ. Theo ông, nhu cầu của con người có thể xếp như một kim tự tháp 5 tầng trong đó 4 nhu cầu đầu tiên, từ tầng thấp lên tầng cao, là: nhu cầu sinh lý (như hô hấp, ăn uống, tắm rửa, nghỉ ngơi ...), nhu cầu an toàn (về cơ thể, việc làm, thu nhập, gia đình, tài sản ...), nhu cầu sở hữu và tình cảm (như tình bạn bè, tình gia đình, tình yêu...), nhu cầu tôn trọng (tự trọng, niềm tin, thành đạt, sự tôn trọng của người khác ...). Bốn nhu cầu này được xem là cơ bản/ cơ sở, nếu không được đáp ứng thì cá nhân sẽ lo lắng, căng thẳng. Maslow gọi 4 nhu cầu vừa kể là "các nhu cầu do thiếu thốn" (deficiency- needs hay d-needs). Còn nhu cầu thứ 5 là nhu cầu tự khẳng định/ tự hoàn thiện (như nhu cầu xử thế theo đạo lý, nhu cầu sáng tạo, nhu cầu giải quyết vấn đề, nhu cầu chấp nhận sự thật...). Đây là những nhu cầu cao nhất, Maslow gọi là B-needs (being- needs) mà để mô tả nhân tố thúc đẩy hành động đáp ứng nhu cầu này, ông đặt ra thuật ngữ *metamotivation* (tạm dịch là *siêu động lực*) - http://en.wikipedia.org/wiki/Maslow%27s_hierarchy_of_needs.

3. Một số văn kiện của Đảng Cộng sản Việt Nam về công tác khoa giáo, Tập về GD&ĐT, NXB Chính trị quốc gia, tr. 475.

(*) Nguyễn Chánh Văn phòng Bộ GD&ĐT.

1. Từ điển tiếng Việt, Viện Ngôn ngữ học, 1994, NXB Giáo Dục và Trung tâm Từ điển học: động lực có hai nghĩa, nghĩa thứ 2: "Cái thúc đẩy, làm cho phát triển".

bao gồm phụ cấp cho giáo viên dạy các trường nội trú, bán trú và dự bị đại học dành cho con em người dân tộc thiểu số, phụ cấp cho giáo viên các trường năng khiếu về khoa học, nghệ thuật, thể dục-thể thao và các trường dành cho trẻ em khuyết tật Ngoài ra, giáo viên dạy ở những vùng KTXH đặc biệt khó khăn (như vùng núi, hải đảo, vùng cách xa các trục lộ giao thông còn được hưởng phụ cấp khu vực và được chính quyền địa phương tạo điều kiện về chỗ ở.

- Những quy định của Luật Giáo dục về lương và phụ cấp đối với giáo viên được thể hiện cụ thể trong các Nghị định của Chính phủ liên quan đến tiền lương và phụ cấp của công chức, viên chức trong đó có quy định riêng thang bảng lương cho giáo viên. Theo các quy định này, giáo viên mỗi cấp (tiểu học, trung học cơ sở (THCS) hoặc trung học phổ thông (THPT) được hưởng lương theo ngạch (giáo viên, giáo viên chính, giáo viên cấp cao), mỗi ngạch lại gồm có một số bậc (bậc 1, bậc 2, bậc 3...). Tiền lương cụ thể ứng với mỗi bậc được tính căn cứ vào tiền lương cơ bản - đơn vị chung cho tất cả các loại công chức, viên chức của Chính phủ. Để cải thiện mức sống cho những người hưởng lương từ ngân sách nhà nước, hoặc cũng có trường hợp, để đối phó với tình trạng lạm phát/ mất giá của đồng nội tệ, cứ một vài năm Chính phủ lại nâng lương cơ bản, từ đó tất cả các bậc lương và phụ cấp của giáo viên (cũng như của công chức, viên chức các ngành nghề khác) vốn được tính theo lương cơ bản đều được nâng lên. Vấn đề còn chưa được giải quyết chính là ở chỗ những quy định của Chính phủ chưa thể hiện được ý định "*Lương giáo viên được xếp cao nhất trong hệ thống thang bậc lương hành chính sự nghiệp*" như đã nêu trong Nghị quyết TW2 (khóa 8) năm 1996.

- Cần ghi nhận rằng những quy định về lương và phụ cấp được quy định nhằm thực hiện ý định cải thiện mức sống của giáo viên, song trên thực tế, thu nhập của giáo viên từ lương và phụ cấp nhìn chung là thấp. Kết quả khảo sát năm 2010 ở 27 trường thuộc 5 tỉnh/thành phố về thu nhập (lương và phụ cấp theo lương) cho thấy, giáo viên trẻ mới ra trường: khoảng 2 triệu đồng/tháng; giáo viên có thâm niên trên dưới 10 năm: khoảng 3 triệu đồng/

tháng.⁴ Trong khi mức lương (tính theo GDP) của giáo viên tiểu học, THCS và THPT ở một nước thu nhập trung bình là 1,84 - 2,04 - 2,49 thì ở nước ta (năm 2005) là 1,50 - 1,55 - 1,60.⁵ Kết quả của một vài cuộc nghiên cứu/ khảo sát ở một số địa phương, thu nhập từ lương và phụ cấp theo quy định không đủ trang trải các khoản chi nhất thiết phải thực hiện để bảo đảm mức sống trung bình của giáo viên và gia đình. Tình trạng này dẫn đến một bộ phận không nhỏ nhà giáo phải dạy thêm ở trường tư hoặc kèm cặp học sinh ngoài giờ dạy tại trường hoặc không ít giáo viên phải làm công việc khác ngoài nghề nghiệp của mình để tăng thêm thu nhập. Bên cạnh đó, cùng với sự phát triển KTXH, nhiều ngành nghề mới xuất hiện, trong đó có không ít công việc đem lại thu nhập cao hơn việc dạy học đã thu hút các nhà giáo khiến một số nhà giáo chuyển nghề còn trong số những nhà giáo đang đứng lớp thì có một bộ phận đáng kể không mặn mà với nghề nghiệp. Trong cuộc điều tra ngẫu nhiên với 526 giáo viên, 40,9% giáo viên tiểu học; 59,0% giáo viên THCS; 52,4% giáo viên THPT không muốn làm nghề dạy học nếu được phép chọn lại nghề nghiệp.⁶ Trong những kiến nghị về giải pháp, bên cạnh việc đề nghị tăng lương mà xem ra khó được cấp có thẩm quyền chấp nhận, còn có đề nghị tăng định mức giờ dạy của giáo viên để trên cơ sở đó tăng lương. Đề xuất này căn cứ vào kết quả so sánh giữa số giờ dạy theo quy định của giáo viên nước ta với giáo viên một số nước khác. Cụ thể, số giờ lên lớp của giáo viên nước ta, ở tiểu học là 851 tiết/năm, ở THCS là 665 tiết/năm, ở THPT là 595 tiết/năm; trong khi số giờ lên lớp của giáo viên tại nước ta có thu nhập trung bình là 868 tiết/năm ở tiểu học, 848 tiết/năm ở THCS, 860 tiết/năm ở THPT.⁷ Nhưng xem xét đề nghị này cũng cần tính đến tình trạng thực tế là ở nước ta, ngoài giờ lên lớp, giáo viên buộc phải tham gia rất nhiều hoạt động theo quy định. Cuộc điều tra năm 2010 cho thấy, giáo viên có 10 đầu việc và thời gian lao động sư phạm của giáo viên ở tiểu học là 62,95 giờ/tuần, ở THCS là 68,82

4. PGS.TS Vũ Trọng Rý, Thực trạng lao động sư phạm của giáo viên phổ thông hiện nay, Tham luận tại Hội thảo do Quỹ HB và PT Việt Nam tổ chức ngày 10/3/2011.

5. TSKH.Phạm Đỗ Nhật Tiến, Đông lực giáo viên phổ thông dưới góc nhìn so sánh, Tham luận tại Hội thảo do Quỹ HB và PT Việt Nam tổ chức ngày 10/3/2011.

6. PGS.TS Vũ Trọng Rý, Tài liệu đã dẫn.

7. TSKH.Phạm Đỗ Nhật Tiến, tài liệu đã dẫn



giờ/tuần, ở THPT là 72,48 giờ/tuần trong khi quy định về số giờ lao động của công chức, viên chức là 40 giờ/tuần.⁸

- Đối với các nước phát triển, nơi người dân có thu nhập cao, tiền lương và các lợi ích vật chất khác không giữ vai trò quyết định trong việc gia tăng hay giảm thiểu động lực làm việc của giáo viên so với các tác động có giá trị động viên về mặt tinh thần. Nhưng đối với một nước nghèo như nước ta, tiền lương và các lợi ích vật chất là nhân tố thúc đẩy quan trọng trong nghề nghiệp đối với đại đa số giáo viên. Tình trạng thu nhập thấp, phải làm thêm ngoài công việc dạy học ở trường đang giảm thiểu hiệu quả/ chất lượng giảng dạy đồng thời giảm thiểu động lực làm việc của nhà giáo. Đây cũng là yếu tố đáng kể khiến cho nghề dạy học trở thành kém hấp dẫn trước giới trẻ, nhất là đối với những người đạt kết quả học tập tốt, khi họ lựa chọn nghề nghiệp. Ấy là chưa kể, việc dạy thêm của giáo viên có nhiều khả năng dẫn đến tình trạng học sinh bị ép buộc (vô hình) phải tham gia và chi trả học phí cho các buổi học ngoài thời khóa biểu chính thức. Theo quan điểm của Tổ chức Minh bạch Quốc tế (Transparency International - TI) mà nhiều nhà hoạch định chính sách ủng hộ thì việc dạy thêm để thu tiền của học sinh có thể xếp vào hành vi tham nhũng và giáo dục, theo đánh giá của tổ chức này, là một trong những lĩnh vực có rất nhiều nguy cơ tham nhũng. Các cơ quan quản lý giáo dục, kể cả các nhà lãnh đạo các cấp, không thể không lưu ý và tìm giải pháp đối với vấn đề này nếu thực sự quan tâm đến sự phát triển giáo dục và mong muốn đất nước có một nền giáo dục lành mạnh.

- Bên cạnh động lực do việc nâng cao mức thu nhập từ tiền lương và phụ cấp, Nhà nước hiện đã có các hình thức suy tôn/ ghi nhận công lao của những nhà giáo như tặng các danh hiệu Nhà giáo Nhân dân, Nhà giáo Ưu tú và thưởng huân huy chương cho những giáo viên có nhiều cống hiến trong sự nghiệp giáo dục. Mục đích của việc này là nhằm đáp ứng nhu cầu tinh thần của nhà giáo (tự khẳng định và được tôn trọng). Tiếc là trong quá trình thực hiện, tỉ lệ những giáo viên không đảm nhiệm công việc quản lý còn chiếm tỉ lệ rất nhỏ, mặt khác việc bình xét và công nhận thành tích của các nhà giáo còn bị hạn chế về tính minh bạch nên tác

dụng tạo động lực cho đội ngũ giáo viên của việc này không cao.

- Ngoài việc đài ngộ về vật chất và sự suy tôn đối với các nhà giáo có công như nêu ở trên, cung cách quản trị nhà trường và thái độ trọng thị của các cấp quản lý cũng là động lực quan trọng đối với nhà giáo. Theo tổ chức VSO (Voluntary Service Overseas), "Đối với giáo viên, các vấn đề liên quan đến quản lí, minh bạch, công bằng cũng quan trọng không kém vấn đề tiền lương. Động lực của họ cũng phụ thuộc không kém vào chất lượng mối quan hệ giữa họ với cán bộ quản lí cấp trường, cấp sở... Tuy nhiên, (ở những nước đang phát triển) giáo viên thường là nạn nhân của một hệ thống quản lí quan liêu, thiếu minh bạch, không hiệu quả ở cả cấp chủ quản lẫn cấp trường. Họ thường bị trả lương chậm, thậm chí bị cắt phụ cấp khi có những khó khăn về ngân sách địa phương, (mà họ thường) khó tiếp cận thông tin cần thiết ngay cả khi công tác quản lí đã được phân cấp..."⁹ Những hiện tượng được VSO nêu ra hoàn toàn không xa lạ đối với những gì chúng ta chứng kiến ngay trên đất nước ta, tiếc là khi soạn thảo các báo cáo chính thức các tác giả chưa quan tâm thỏa đáng.

2. Về vấn đề năng lực của đội ngũ giáo viên - Bất cập trong đào tạo, bồi dưỡng và tình trạng thiếu đồng bộ

- *Năng lực của mỗi nhà giáo và năng lực của tập thể sư phạm* là hai nhân tố quan trọng trong những nhân tố quyết định chất lượng/ hiệu quả của hoạt động giáo dục. Vì chính cuộc sống của nhà giáo được xem là tấm gương cho học sinh noi theo nên năng lực của nhà giáo cần được hiểu là khả năng tác động đến học sinh, nghĩa là không chỉ gồm kiến thức và kĩ năng mà còn cả thái độ và hành vi, những thứ đạt được thông qua đào tạo cũng như sự từng trải trong cuộc sống. Còn năng lực của tập thể sư phạm, nghĩa tổng hợp năng lực của tất cả các giáo viên trong một nhà trường cùng với sự đồng bộ về cơ cấu và sự phối hợp hành động giữa các giáo viên đó.

- Theo quy định tại Điều 77 của Luật Giáo dục, để được tuyển dụng, giáo viên tiểu học phải có bằng trung cấp sư phạm (12+2), giáo viên THCS phải có bằng cao đẳng sư phạm (12+3), còn giáo viên THPT phải có bằng đại học sư phạm (12+4). Đây là chuẩn về trình độ được đào tạo của giáo viên. Bên cạnh

8. PGS.TS Vũ Trọng Rý, Thực trạng lao động sư phạm của giáo viên phổ thông hiện nay, Tham luận tại Hội thảo do Quỹ HB và PT Việt Nam tổ chức ngày 10/3/2011.

9. VSO, "What Makes Teachers Tick?", London 2002; trích lại theo TSKH Phạm Đỗ Nhật Tiến, tài liệu đã dẫn.

đó, Bộ GD &ĐT còn xây dựng hệ thống tiêu chí về chuẩn mực đối với nhà giáo, xem đó là những yêu cầu tối thiểu về phẩm chất và năng lực mà mỗi nhà giáo nhất thiết phải có.

- Trong quá trình phát triển, ngành Giáo dục nước ta đã từng có những giai đoạn bùng nổ về quy mô do nhu cầu học tập của trẻ em tăng lên một cách đột biến, do đó, các nhà hoạch định chính sách giáo dục buộc phải thực hiện giải pháp đào tạo giáo viên cấp tốc với trình độ thấp hơn quy định nêu ở trên, tiếp đó để bảo đảm yêu cầu về chất lượng, lại phải tiến hành đào tạo bổ sung cho những giáo viên dưới chuẩn đào tạo trong suốt một thời gian dài. Tuy nhiên, việc đào tạo bổ sung để chuẩn hóa theo phương thức “vừa làm vừa học” hoặc “học tại chức” do thiếu nghiêm ngặt trong việc tổ chức thực hiện nên hiệu quả không cao, dẫn đến có độ vênh khá lớn giữa thống kê đạt chuẩn trong các báo cáo chính thức và thực trạng đáng lo ngại về chất lượng giáo viên qua các kết quả điều tra. Theo thống kê chính thức về năm học 2008-2009 thì tỉ lệ giáo viên đạt chuẩn ở tiểu học là 98,58%; ở THCS là 97,41%; ở THPT là 98,04%.¹⁰ Trong khi đó, theo một kết quả điều tra thực tế tiến hành trong năm 2010, tỉ lệ giáo viên đạt yêu cầu chất lượng (chứ không phải là đạt chuẩn) thấp hơn nhiều, chỉ khoảng 60-80% (tùy theo các vùng khác nhau).¹¹ Đồng thời, rất đáng lo ngại là, tỉ lệ đạt tiêu chí “có ý thức tự học, tự bồi dưỡng” (cũng theo quy định của chuẩn) lại rất thấp (67,42% với giáo viên tiểu học; 57,42 với giáo viên trung học).¹² Mặt khác, việc thực hiện giải pháp tình thế kiểu đào tạo cấp tốc và cũng như cách quy định trình độ đào tạo chuẩn như hiện hành đã làm hẵn sâu một quan niệm không được chính xác: dạy cấp thấp chỉ cần được đào tạo ở trình độ thấp. Rõ ràng, nhìn về lâu dài, rất cần có sự điều chỉnh theo hướng tiến dần đến chỗ muốn được tuyển dụng làm giáo viên ở trường phổ thông, bất kể dạy cấp nào, ứng viên phải có trình độ thấp nhất là tốt nghiệp đại học.

- Có thể nói, trong những trở ngại của việc nâng cao năng lực đội ngũ giáo viên phổ thông ở Việt Nam hiện nay, trở ngại lớn nhất là nội dung và phương pháp đào tạo của các trường sư phạm

10. Dẫn theo TS Nguyễn Tiến Hùng, trong báo cáo Đánh giá tình hình thực hiện chiến lược phát triển giáo dục 2001-2010 (trang 31) tại Hội thảo do Viện KHDG Việt Nam tổ chức, tháng 10-2010.

11. PGS.TS Trần Kiều, Một số vấn đề về thực trạng đội ngũ giáo viên nước ta (qua khảo sát năm 2010), Tham luận tại Hội thảo do Quỹ HB và PT Việt Nam tổ chức ngày 10/3/2011.

12. PGS.TS Trần Kiều, tài liệu đã dẫn.

chưa đáp ứng được những đòi hỏi mới về năng lực của nhà giáo. Hạn chế nổi bật của trường sư phạm ở nước ta hiện nay là sự nhấn mạnh thái quá về kiến thức bộ môn mà giáo sinh sẽ đảm nhận giảng dạy sau khi ra trường và chưa coi trọng đúng mức các kiến thức và kỹ năng nghề nghiệp, đặc biệt là việc phát triển năng lực làm việc với trẻ em cũng như năng lực xử lý các tình huống sư phạm dựa trên nền tảng về tâm lí học và giáo dục học. Trong khi đó, việc tổ chức thực tập sư phạm vẫn còn sơ sài và gặp nhiều khó khăn. Những mặt hạn chế như vậy khiến cho sản phẩm đào tạo của các trường sư phạm kém tính chuyên nghiệp và luôn đi sau những đổi thay theo chiều hướng tiến bộ ở giáo dục phổ thông. Vậy mà, kể từ khi giành lại độc lập vào năm 1945 đến nay, mặc dù giáo dục phổ thông đã trải qua ba cuộc cải cách và hơn 20 năm đổi mới với nhiều lần thay đổi về chương trình và sách giáo khoa, song nhà trường sư phạm, nguồn đào tạo chủ yếu về nhân lực cho hệ thống giáo dục phổ thông chưa một lần cải cách.

- Bàn về năng lực của các tập thể sư phạm trong trường phổ thông Việt Nam, không thể không đề cập đến tình trạng thiếu đồng bộ về cơ cấu. Việc đào tạo giáo viên theo bộ môn (một môn ở đại học sư phạm, hai môn ở các trường cao đẳng và trung cấp sư phạm cùng với cách quản lý giáo viên khép kín trong từng trường khiến cho phần lớn các trường, nhất là ở cấp THCS và THPT rơi vào tình trạng vừa thừa vừa thiếu giáo viên. Nghĩa là, có môn giáo viên phải dạy quá nhiều so với tổng số giờ quy định, có môn giáo viên lại dạy quá ít so với tổng số giờ quy định, thậm chí có nhiều trường hợp giáo viên phải đảm nhiệm giảng dạy cả những bộ môn mà họ không/ chưa được đào tạo như giáo dục công dân. Bên cạnh đó, tình trạng thiếu giáo viên các bộ môn ngoại ngữ, âm nhạc, nghệ thuật tạo hình, thể dục - thể thao kéo dài hàng chục năm vẫn chưa khắc phục được. Tình trạng thiếu/ thừa giáo viên cục bộ như vậy đã cản trở không nhỏ đến việc nâng cao chất lượng của từng trường phổ thông cũng như toàn bộ hệ thống giáo dục.

(Còn nữa)

SUMMARY

The article analyses the issues and challenges due to the impacts of socio-economic conditions onto the school teachers. These issues and challenges are: 1/ motivation of teachers; 2/ capacity improvement for teachers; 3/ democracy among teaching staff; 4/ improving the image of teachers in the society.