

# THỰC TRẠNG VÀ CHÍNH SÁCH PHÁT TRIỂN GIÁO VIÊN PHỔ THÔNG

- ThS. NGUYỄN VĂN CHIẾN
- ThS. MAI THỊ THU

*Trung tâm Phân tích và Dự báo  
nhu cầu đào tạo nhân lực*

## 1. Đặt vấn đề

Đảng và Nhà nước ta luôn xem giáo dục - đào tạo là quốc sách hàng đầu, là nhân tố quyết định tăng trưởng kinh tế và phát triển xã hội. Phát triển giáo dục là trách nhiệm của toàn Đảng, toàn dân và của toàn xã hội, trong đó đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục là lực lượng nòng cốt, giữ vai trò quyết định trong việc bảo đảm chất lượng giáo dục. Thời gian qua, các chính sách phát triển đội ngũ nhà giáo theo hướng chuẩn hoá, bảo đảm đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, nâng cao chất lượng và trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của nhà giáo đã đáp ứng đòi hỏi ngày càng cao của sự nghiệp giáo dục. Mặc dù vậy, thực tiễn giáo dục hiện đang đặt ra nhiều thách thức cả về phương diện số lượng và chất lượng, trong đó phải kể đến tình trạng thừa, thiếu đội ngũ giáo viên (GV) dẫn đến tình trạng lãng phí cả về vốn con người, ngân sách đào tạo, tiền lương và ảnh hưởng đến sự nhìn nhận của xã hội đến phát triển giáo dục<sup>1</sup>.

Các tác giả bài viết này tập trung phân tích thực trạng nhân lực GV phổ thông ở góc độ số lượng, tình trạng thừa, thiếu trong cung cầu, chính sách đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực quan trọng này, chỉ ra nhóm các nhân tố ảnh hưởng đến thực trạng và qua đó đề xuất các gợi ý về mặt chính sách hướng đến giải quyết tình trạng này.

## 2. Thực trạng nhân lực GV và các yếu tố ảnh hưởng

### 2.1. Thực trạng nhân lực GV phổ thông

Theo thống kê năm học 2008-2009 của Bộ Giáo dục và Đào tạo, tổng số GV phổ thông cả nước

là 797,778, trong đó GV tiểu học là 345,505, GV trung học cơ sở là 313,536, GV trung học phổ thông là 138,737<sup>2</sup>. Trong đó, đối với giáo dục mầm non, tỉ lệ bình quân GV trên lớp là 1,3 (so với định mức là 1,50 GV/lớp), giáo dục trung học cơ sở là 2,06, giáo dục trung học phổ thông là 2,08 (định mức là 2,25). Như vậy, so với định mức quy định hiện nay, số GV đáp ứng nhu cầu còn thiếu. Mặc dù vậy, tình trạng thừa, thiếu GV cục bộ xảy ra khá phổ biến ở các địa phương. Theo cơ cấu vùng miền, chủ yếu thừa GV ở khu vực trung tâm như các thành phố, thị xã, thị trấn, trong khi đó lại thiếu ở các vùng sâu, vùng xa, vùng đặc biệt khó khăn. Lí do các sinh viên sư phạm sau khi tốt nghiệp không muốn công tác ở các vùng sâu, vùng xa do khó khăn điều kiện kinh tế xã hội, một phần do chính sách thu hút còn chưa thực sự quan tâm (sẽ được đề cập trong phần các nhân tố ảnh hưởng).

Xét theo cơ cấu môn học và căn cứ vào yêu cầu chất lượng giáo dục thì ngành giáo dục đang cần bổ sung khoảng 40.000 GV, nhưng ở bậc trung học hiện nay đang có đến 24.400 GV dôi dư. Ở bậc tiểu học với chương trình một buổi/tuần thừa gần 34.600 GV<sup>3</sup>.

Ở cấp tiểu học, nếu dạy học 2 buổi/ngày thì số lượng GV mới chỉ đáp ứng được 86% nhu cầu và còn thiếu GV các môn âm nhạc, mỹ thuật, tin học, thể dục, ngoại ngữ<sup>4</sup>. Ở trung học cơ sở thì thiếu GV tin học, hóa học, sinh học, âm nhạc, mỹ thuật, công nghệ. Ở trung học phổ thông lại thiếu GV giáo dục quốc phòng, công nghệ và tin học. Riêng số sinh viên tốt nghiệp ngành sư phạm nhưng chưa tìm được chỗ dạy, đến nay

1. Đến nay, số lượng cán bộ công chức hưởng lương chiếm đến 80% là GV, công chức trong ngành giáo dục

2. Thống kê giáo dục và đào tạo năm học 2008-2009 của Bộ Giáo dục và Đào tạo

3. <http://tuoitre.vn/Giao-duc/354953/Nghich-ly-thieu---thua-giao-vien.html>

4. [http://www.giaoduc.edu.vn/print\\_page/hoi-nhap-725/Ve-co-ban-doi-ngu-nha-giao-co-y-thuc-chinh-tri-pham-chat-dao-duc-nghe-nghiep-tot-122500.aspx](http://www.giaoduc.edu.vn/print_page/hoi-nhap-725/Ve-co-ban-doi-ngu-nha-giao-co-y-thuc-chinh-tri-pham-chat-dao-duc-nghe-nghiep-tot-122500.aspx)

vẫn chưa thống kê đầy đủ.

Theo quy định của ngành, mỗi GV phải dạy đảm bảo đủ số tiết/tuần (tiểu học là 23 tiết, trung học cơ sở 19 tiết và trung học phổ thông 17 tiết), nhưng ở các địa phương thiếu GV dẫn đến tình trạng phải dạy vượt giờ. Và hệ quả là GV chịu sức ép rất lớn về thời gian, tâm lý và lãng phí về ngân sách chỉ cho dạy vượt giờ. Điều đáng quan tâm nhất là việc đầu tư cho chất lượng giảng dạy bị hạn chế, do phải đảm nhiệm nhiều lớp, nhiều môn khác nhau nên việc soạn giáo án lên lớp rất vất vả và chỉ mang tính hình thức. Trên mặt bằng chung, hầu hết các đơn vị trường học đều đạt chỉ tiêu biên chế số GV/lớp theo quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo. Song, theo cơ cấu môn học, tình trạng mất cân đối diễn ra vẫn là bài toán lớn chưa có lời giải thỏa đáng.

Liên quan đến thực trạng đội ngũ GV phổ thông, tác giả bài viết nêu dưới đây một số vấn đề đang đặt ra đối với ngành giáo dục về chính sách đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực có tầm quan trọng đặc biệt này.

*Thứ nhất*, mô hình trường sư phạm cho đến nay không còn phù hợp nếu duy trì và phát triển quá mức. Nếu như trước đây để hoàn thành mục tiêu phổ cập giáo dục, nâng cao dân trí và trình độ biết chữ, hàng loạt các địa phương đều có trường sư phạm để đào tạo GV thì cho đến nay mô hình này cần thay đổi theo hướng thành lập trường đa ngành và có khoa sư phạm nhằm cung cấp các kĩ năng, nghiệp vụ về sư phạm.

*Thứ hai*, chính sách đào tạo và sử dụng còn nhiều bất cập. Giữa cơ sở đào tạo và cơ sở sử dụng chưa có sự phối hợp chặt chẽ trong đánh giá, khảo sát nhu cầu của các địa phương trên cơ sở đó tiến hành tuyển sinh.

*Thứ ba*, chính sách biên chế GV tại các cơ sở giáo dục không còn hợp lý trong điều kiện các chính sách tuyển dụng, đánh giá phân loại và phân cấp quản lý, tính tự chịu trách nhiệm và giải trình còn nhiều bất cập. Chính sách biên chế đã tạo ra tâm lý ỷ lại, tính ỳ dẫn đến tình trạng nhiều GV không phấn đấu, học hỏi trong công việc. Khả năng sa thải, thay thế hầu như không thể, trừ các vi phạm về đạo đức, pháp luật được công khai.

## **2.2. Yếu tố ảnh hưởng đến thực trạng nhân lực GV phổ thông**

### **2.2.1. Chính sách ưu đãi ngành**

Trong một thời gian dài, nói đến sư phạm người ta nghĩ ngay đến việc thi vào ngành này sẽ trở

thành những nhà giáo tương lai, trong khi đó quá trình đào tạo được nhà nước hỗ trợ về học phí, sau khi ra trường được sắp xếp việc làm. Đây là những ưu đãi riêng mà không phải ngành nào cũng có được ngoại trừ các ngành đặc thù khác như công an, quân đội. Chính sách này đã tác động rất lớn đến tâm lý và lựa chọn của một bộ phận không nhỏ học sinh phổ thông chuẩn bị thi đại học. Rất nhiều gia đình có hoàn cảnh kinh tế khó khăn nếu con cái học ngành khác phải trả học phí chắc chắn sẽ không lo được. Hiện nay, chính sách tín dụng cho sinh viên vay vốn đã phần nào làm cho cân bằng hơn trong việc lựa chọn ngành học, trường thi của thí sinh. Việc thực hiện một chính sách quá lâu trong một khoảng thời gian dài, trên phạm vi rộng đã tác động lớn đến sự lựa chọn của người học, người thi. Có thể nói rằng, một trong những nguyên nhân của tình trạng thừa GV hiện nay cũng xuất phát từ chính sách này. Thiết nghĩ, cần đánh giá và xem xét lại bản thân chính sách xem còn phù hợp với thực tế hiện nay không, thay vào đó là các chính sách khác vừa thu hút được sinh viên theo học sư phạm, và đồng thời phân luồng hợp lý tránh tình trạng lãng phí xảy ra.

### **2.2.2. Thu nhập và đánh giá của xã hội**

Việc đánh giá của xã hội đối với GV cũng có sự khác biệt ở những thời điểm khác nhau, điều này phần nào ảnh hưởng đến xu hướng lựa chọn nghề của học sinh phổ thông. Nghề giáo được vẫn được xem là “nghề cao quý nhất trong các nghề cao quý”, tuy nhiên, có những giai đoạn tồn tại câu “chạy đua cùng sào mớ vào sư phạm” trong dư luận xã hội. Hơn nữa, thực trạng hiện nay sinh viên các trường sư phạm ở cấp tỉnh khá phổ biến là những người không thi đỗ vào các trường đại học, học lực ở mức vừa phải chấp nhận học tại địa phương sau đó tốt nghiệp trở thành những nhà giáo, ngoại trừ một số do sở thích, năng lực và do nguyên nhân về kinh tế.

Nếu như trong một thời gian, đội ngũ cán bộ công chức nhà nước nói chung và GV nói riêng được xem là ổn định về nghề nghiệp mặc dù thu nhập chưa thể đáp ứng được thì cho đến nay, khi hội nhập và phát triển kinh tế, nhiều ngành, nghề “hot” mới xuất hiện như tài chính ngân hàng, xây dựng, bảo hiểm... mang lại thu nhập cao cho người lao động thì xu hướng lựa chọn sư phạm có chiều hướng giảm đi.

Bản thân tình trạng thừa - thiếu GV cục bộ theo

bộ môn còn do hệ quả của phong trào chạy theo những môn “dễ dạy thêm” như toán, tiếng Anh, ngữ văn, vật lí, hoá học... của GV ngay khi thi vào trường sư phạm.

### 2.2.3. Tuyển sinh

Chỉ tiêu tuyển sinh vào các trường sư phạm nói chung và các trường cao đẳng, đại học ở Việt Nam nói riêng chưa bám sát với nhu cầu thực tiễn của xã hội. Việc tuyển sinh vẫn dựa trên khả năng-đáp ứng của nhà trường chứ không phải dựa trên khả năng “sử dụng” nhân lực sau đào tạo của xã hội. Có thể nói rằng, cho đến nay chưa có một đánh giá toàn diện nào về tình trạng thừa - thiếu, cùng - cầu về đội ngũ GV theo cơ cấu môn học, vùng miền và địa phương để hoạt động đào tạo hướng đến đáp ứng nhu cầu xã hội. Đây cũng là một trong những nguyên nhân dẫn đến tình trạng đào tạo và sử dụng nhân lực GV còn bất hợp lí ở các địa phương.

### 2.2.4. Tuyển dụng và sử dụng

Chính sách tuyển dụng GV hiện nay tồn tại nhiều bất cập ở các địa phương. Đối với các cơ sở giáo dục công lập, GV là công chức, cán bộ nên phải chịu sự quản lí của nhiều cơ quan như nội vụ, tổ chức chính quyền, quản lí ngành, cơ sở giáo dục. Ví thể, ngành giáo dục không chủ động được về mặt nhân sự của ngành. Hơn nữa, bản thân các trường cũng không được quyền tuyển chọn GV đáp ứng năng lực chuyên môn, nghiệp vụ. Nhiều khi do tăng giảm quy mô trường lớp, số học sinh hàng năm đòi hỏi phải có số GV đáp ứng nhưng rất khó thực hiện bởi bị ràng buộc số lượng biên chế do tổ chức chính quyền quy định. Phân cấp quản lí và giao quyền tự chủ cho ngành giáo dục trong việc tuyển dụng và sử dụng đội ngũ cán bộ công chức của ngành là một nhu cầu tất yếu trong giai đoạn hiện nay.

Một thực trạng phổ biến khi xảy ra tình trạng thừa GV ở các trường là luân chuyển GV sang làm công việc khác thay vì giảng dạy. Đây là một giải pháp mang tính tình thế kéo dài trong suốt thời gian qua. Hệ quả có thể xảy ra là, GV bị luân chuyển không đáp ứng được các công việc mới do không có trình độ đào tạo đúng chuyên ngành, hơn nữa, về mặt tâm lí sẽ bị ảnh hưởng do không được đứng lớp (cho rằng không đủ năng lực giảng dạy so với các đồng nghiệp).

### 2.2.5. Cơ cấu và phân bố dân cư

Một nguyên nhân khác dẫn đến việc dư thừa GV là số lượng học sinh đầu cấp học đang giảm

dần qua từng năm. Đây là hệ quả tất yếu của chính sách dân số mà Đảng và Nhà nước thực hiện trong thời gian qua nhằm đạt và duy trì mức sinh thay thế, nâng cao chất lượng dân số. Trong khi đó, hàng năm ngành giáo dục vẫn phải tiếp nhận GV mới ra trường về bố trí công tác... dẫn đến tình trạng thừa GV đặc biệt ở các khu vực có điều kiện kinh tế xã hội thuận lợi. Trong khi đó, ở các khu vực có mật độ dân số thưa thớt như khu vực miền núi, vùng cao thì tình trạng “thiếu” GV lại xảy ra. Việc ra đời mô hình lớp “ghép” cũng là giải pháp có tính tình thế từ những khó khăn kể trên.

## 3. Một số gợi ý về chính sách

Qua phân tích về thực trạng mất cân đối và các nguyên nhân ảnh hưởng, các tác giả bài viết xin gợi ý ra một số giải pháp dưới đây về chính sách để tiếp tục nghiên cứu, thảo luận nhằm tìm hướng giải quyết vấn đề có tính cấp bách này.

**Thứ nhất**, thay đổi mô hình trường sư phạm địa phương (kể cả cấp quốc gia) thành các trường đại học cộng đồng, đại học đa ngành. Ngoài các khoa đào tạo, các trường có khoa sư phạm có chức năng cung cấp kĩ năng, phương pháp giảng dạy, lí luận dạy học, giáo dục học... cho người có nhu cầu giảng dạy tham gia học về nghiệp vụ sư phạm trở thành GV.

**Thứ hai**, xoá bỏ hình thức hỗ trợ học phí cho đào tạo sư phạm, thay vào đó là hỗ trợ hoặc hoàn trả kinh phí đào tạo cho những người có nhu cầu làm GV và cam kết làm gắn bó với công tác giảng dạy tại các trường phổ thông sau khi được đào tạo về nghiệp vụ sư phạm. Sở dĩ như vậy bởi lẽ, với những người không yêu thích/không phù hợp với sư phạm sẽ lựa chọn ngành phù hợp khác sẽ mang lại lợi ích cho cá nhân và xã hội, tránh lãng phí. Bên cạnh đó sẽ giúp giảm tình trạng tập trung đông vào sư phạm (do được miễn, giảm học phí khi học) trong khi tình trạng thừa - thiếu GV vẫn tồn tại.

**Thứ ba**, trao quyền tự chủ cho các cơ sở giáo dục trong việc tuyển dụng và sử dụng nhân lực GV đáp ứng kịp thời nhu cầu phát triển giáo dục của địa phương. Phía tổ chức chính quyền và ngành nội vụ các địa phương có thể quản lí về quy chế, tiêu chuẩn cán bộ, công chức các ngành nói chung, trong đó có ngành giáo dục. Có như vậy ngành giáo dục mới thực sự chủ động, linh động trong tuyển dụng, điều chuyển phù hợp với

đặc điểm giáo dục của địa phương.

**Thứ tư**, xoá bỏ biên chế GV, thay vào đó là chế độ hợp đồng có thời hạn. Khi đó, một GV có thể tham gia giảng dạy ở nhiều trường (theo số tiết quy định, hoặc theo nhu cầu của bản thân), trong khi nhà trường vẫn có thể lựa chọn các GV phù hợp về năng lực chuyên môn. Điều này sẽ tạo môi trường phấn đấu, học hỏi và cạnh tranh giữa các GV. Trong trường hợp quy mô dân số, trường lớp thay đổi, việc cân đối sẽ dễ dàng hơn, tránh được tình trạng khó khăn trong việc cắt giảm biên chế, chuyển đổi công việc như hiện nay. Ngoài ra, bỏ biên chế sẽ tránh tình trạng vào biên chế để có vị trí ổn định, làm giảm động lực phấn đấu. Chế độ hợp đồng cũng sẽ giảm thiểu tiêu cực trong thi tuyển như chạy biên chế, được sắp xếp sẵn...

**Thứ năm**, duy trì cơ chế đặc thù ở vùng sâu, vùng xa để giữ chân GV cho các vùng này. Đây là các chính sách cần thiết trong điều kiện kinh tế xã hội và trình độ phát triển giữa các vùng miền khác nhau. Để bù vào những khó khăn của những GV ở các khu vực này, nhà nước có các chính sách hỗ trợ về thu nhập, nhà ở, đời sống vật chất và tinh thần, cơ hội đào tạo, phát triển, thực hiện luân chuyển từ vùng khó về vùng có điều kiện sống tốt hơn... nhằm động viên, khích

lệ GV gắn bó với công việc.

**Thứ sáu**, tăng cường công tác phân tích và dự báo nhu cầu đào tạo nhân lực GV theo địa phương, theo môn học, cơ cấu đào tạo và sử dụng, đánh giá tình trạng, thừa thiếu để trên cơ sở đó có chính sách đào tạo cho hợp lí. Có cơ chế phối hợp giữa địa phương, các cơ sở sử dụng GV với các cơ sở đào tạo để cân đối, điều tiết nguồn cung hợp lí.

#### TÀI LIỆU THAM KHẢO CHÍNH

- 1- Thông tư 35 /2006/TTLT-BGDĐT-BNV: Hướng dẫn định mức biên chế viên chức ở các cơ sở giáo dục công lập
- 2- Thống kê giáo dục và đào tạo năm học 2008-2009 của Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành
- 3- Bài viết của TS. Nguyễn Hải Giáp. *Thực trạng đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lí giáo dục và những nội dung cần nghiên cứu khi xây dựng luật viên chức*. <http://duthaoonline.quochoi.vn/> tóm tắt.

#### SUMMARY

*Authors focus on the status of school teaching staff from the views of numbers, the imbalance in demand-supply, training and employment policies, pointing the factors affecting the issues and propose policy suggestions to solve this imbalance.*

## PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC...

(Tiếp theo trang 49)

động cần thiết, giúp người lao động tìm được việc làm đúng với trình độ ĐT. Chuẩn chất lượng ĐT cần xây dựng sao cho thuận tiện khi sử dụng, nhưng có tính hệ thống, toàn diện, chẳng hạn: chuẩn cơ sở vật chất, chuẩn học liệu, chuẩn trình độ GV, chuẩn môi trường thực hành, chuẩn kiến thức, kĩ năng, chuẩn kĩ năng làm việc trong môi trường CNTT... Việc kết hợp giữa cơ sở ĐT với cơ sở sử dụng lao động để tìm kiếm "chuẩn chất lượng nhân lực CNTT", trên quan điểm tương đương về trình độ so với thế giới là cần thiết.

#### TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Thủ tướng Chính phủ. *Quyết định phê duyệt kế hoạch tổng thể phát triển nguồn nhân lực công nghệ thông tin đến năm 2015 và định hướng đến năm 2020*.

Số 698/QĐ-TTg, ngày 1/6/2009.

2. Hội tin học thành phố Hồ Chí Minh. *Toàn cảnh công nghệ thông tin - truyền thông Việt Nam 2009*. Kỉ yếu Hội thảo. TP. Hồ Chí Minh: 7/2009.

3. Ban chỉ đạo quốc gia về Công nghệ thông tin. *Công nghệ thông tin và truyền thông Việt Nam*. NXB Thông tin và Truyền thông. H. 2009.

#### SUMMARY

*IT manpower is important in the development of knowledge economy and information society, the key to industrialization-modernization of the country and international integration. The development of IT manpower has made some achievements but there are still shortcomings and challenges. The author analyzes the current context and proposes linkages between training and employment for better use of IT manpower.*