TƯ DUY LẠI VỀ CHẾ ĐỘ CHÍNH SÁCH ĐỐI VỚI GIÁO VIÊN PHỔ THÔNG NƯỚC TA

TSKH. PHẠM ĐỖ NHẬT TIẾN

1. Mở đầu

Trong một cẩm nang dành cho các nhà hoạch định chính sách liên quan đến việc đào tạo, tuyển dụng và giữ chân giáo viên phổ thông (Cooper & Alvarado 2006), các tác giả nhận định rằng vấn đề cơ bản ngày nay trong việc xây dựng một hệ thống giáo dục thành công là chuyển từ bài toán đủ giáo viên sang bài toán *đủ giáo viên có chất lượng*. Tuy nhiên, khiếm khuyết trong chính sách giáo dục nhiều quốc gia là ở chỗ "không có một khung khổ chính sách nhằm tạo ra một hạ tầng cơ sở nhất quán trong tuyển sinh, đào tạo, cùng các chương trình hỗ trợ liên quan đến mọi khía cạnh trong suốt cuộc đời dạy học của giáo viên, tất cả phải được đặt trong một hệ thống phát triển giáo viên gắn kết với các mục tiêu giáo dục quốc gia và địa phương" (tr.2). Theo tinh thần đó, các tác giả đưa ra các khuyến nghị về chính sách tập trung vào 5 lĩnh vực: cung và cầu giáo viên, tuyển dụng giáo viên, đào tạo giáo viên, giữ chân giáo viên, hỗ trợ giáo viên tập sự.

Ở nước ta, suốt 7 năm qua, việc xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo được thực hiện theo Chỉ thị 40 ngày 15/6/2004 của Ban Bí thư Trung ương và Quyết định số 09 ngày 11/01/2005 của Thủ tướng Chính phủ. Đó là một khung khổ nhất quán về chủ trương, chính sách, liên quan đến mọi khía cạnh của nhiệm vụ phát triển đội ngũ nhà giáo từ đào tạo bồi dưỡng đến tuyển dụng, sử dụng, đãi ngộ, đánh giá, sàng lọc. Hiện nay, chưa có đánh giá chính thức về việc thực hiện nhiệm vụ này trong giai đoạn 2005-2010.Tuy nhiên, khảo sát gần đây cho thấy một xu thế rất đáng quan ngại. Khi được hỏi "Nếu được chọn lại nghề, liệu ông/bà có chọn lại nghề dạy học nữa không?" thì câu trả lời là *không* với tỉ lệ là 40,9% ở tiểu học, 59,0% ở THCS, 52,4% ở THPT (Vũ Trọng Rỹ, 2011).

Trong một báo cáo mới đây trình bày trước Ủy ban Văn hóa, Giáo dục, Thanh niên, Thiếu niên và Nhi đồng của Quốc hội (Phạm, 2011), trên cơ sở phân tích các yếu tố tác động tới động lực nhà giáo, tác giả nhận định: *"Với phân tích bước đầu trong bài viết, có thể đưa ra một nhận xét quan trọng là các yếu tố này đang tác động cùng chiều, theo hướng cùng làm mất động lực của giáo viên phổ thông. Do đó, nghề dạy học đang mất dần động lực và sức thu hút đối với cả những người đang làm nghề lẫn lớp trẻ đang tìm đường lập nghiệp".*

Vấn đề đặt ra là vì sao chúng ta đã có một khung chính sách đầy đủ như vậy, phù hợp với kinh nghiệm và khuyến nghị quốc tế, nhưng thực tế lại không được như mong muốn. Có rất nhiều nguyên nhân như thiếu những nghiên cứu khoa học cần thiết trong việc xây dựng chính sách, thiếu năng lực và nguồn lực trong việc tổ chức thực hiện v.v...Tuy nhiên, có một nguyên nhân cốt lõi, đó là *sự tụt hậu của tư duy chính sách trước thực tiễn nghề dạy học.*

Sau 25 năm đổi mới và dưới tác động của quá trình toàn cầu hóa, thực tiễn giáo dục nước ta phát triển nhanh chóng và phức tạp. Rất nhiều yêu cầu mới đang được đặt ra đối với giáo dục và việc thực thi nhiệm vụ được đặt lên vai đội ngũ giáo viên. Vì thế, thực tiễn nghề dạy học đứng trước những đòi hỏi mới, áp lực mới, thách thức mới. Điều đó không chỉ xảy ra ở nước ta mà đã được nhìn nhận như một vấn đề chung của giáo dục ngày nay trên toàn thế giới.

Có điều tư duy về chính sách giáo viên không như nhau. Ở các nước thuộc khối OECD (Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế), "chính sách giáo viên được đặt ở vị trí cao trong chương trình nghị sự quốc gia...Là nguồn lực quan trọng nhất trong nhà trường, giáo viên đóng vai trò trung tâm trong những nỗ lực hoàn thiện nhà trường. Nâng cao hiệu quả và công bằng trong giáo dục phụ thuộc chủ yếu vào việc bảo đảm rằng người giỏi muốn làm giáo viên, rằng việc dạy là có chất lượng cao, và rằng mọi học sinh đều được học những giáo viên dạy có chất lượng cao" (OECD 2005: 18). Trong khi đó, ở các nước đang phát triển, báo cáo của Tổ chức giáo viên tình nguyện VSO cho thấy: "Các khuyến nghị của UNESCO/ILO (Tổ chức lao động quốc tế) về vị thế nhà giáo còn rất xa mới được thực hiện...Cần một tiếp cận mới trong việc xây dựng chính sách giáo dục, đó là cách tiếp cận trong đó vai trò, nhu cầu và quan điểm của giáo viên phải nằm ở tâm điểm của quá trình hoạch định, tổ chức thực hiện và đánh giá chính sách" (VSO 2002:42).

Trong phạm vi bài viết này, việc tư duy lại về chế độ chính sách đối với giáo viên phổ thông nước ta

được đặt trong thực tiễn mới của nghề dạy học với hai chiều đo sau đây: 1/ Sự mất cân đối giữa một bên là các yêu cầu cao đối với giáo viên và một bên là sự bất cập về chế độ chính sách; 2/ Sự hình thành thị trường giáo dục và tác động của nó tới những lựa chọn về giá trị của giáo viên.

2. Nhà nước và xã hội mong đợi gì ở giáo viên phổ thông?

Xã hội ngày nay đang chứng kiến những đổi thay quan trọng về vị trí xã hội của nhà giáo cũng như vai trò của giáo dục.

Trước đây, nhà giáo thuộc top 5% những người biết chữ trong dân cư. Vì thế, nhà giáo được xã hội tôn kính vì sự thông thái và đức độ. Nhưng giờ đây, ở rất nhiều nước trên thế giới, kể cả Việt Nam, các bậc cha mẹ đều biết chữ, thậm chí rất nhiều người còn có trình độ cao hơn nhà giáo. *Cái vị trí độc tôn về tri thức của nhà giáo không còn nữa.*

Cách đây không lâu, nhà giáo - cùng với sách báo - được coi là trung tâm của tri thức. Internet đã làm đảo lộn tất cả. Đứa trẻ vào mạng và nhận ra rằng nó có thể tìm thấy ở đó biết bao điều mà thầy, cô cũng không biết. *Cái vị trí trung tâm về tri thức của nhà giáo cũng mất nốt.*

Nhiều lợi thế trước đây của nhà giáo không còn nữa, kể cả quyền uy trong giảng dạy. Bù lại, nhà giáo có những lợi thế mới do vai trò của giáo dục ngày càng được đề cao. Giáo dục trở thành động lực của phát triển kinh tế và là chìa khoá để giải quyết các vấn đề xã hội. Thậm chí, trong bước phát triển hiện nay sang nền văn minh trí tuệ, giáo dục được coi là một trong bốn cột đỡ chính tạo nên nền kinh tế tri thức. Vì thế, *nhà giáo trở nên quan trọng hơn bao giờ hết.*

Ngày nay, ở bất kì quốc gia nào, nhà nước và xã hội cũng đặt nhiều kì vọng ở nhà giáo nói chung, giáo viên phổ thông nói riêng trong việc chuẩn bị để thế hệ tương lai của đất nước thành công trong thế kỉ XXI. Dĩ nhiên, sự phát biểu về kì vọng này khác nhau giữa nước này với nước khác, trước hết là giữa các nước phát triển và các nước đang phát triển.

Ở Pháp, kì vọng đó là: "giáo viên phổ thông tham dự vào một trong các mục tiêu cao cả nhất và cấp thiết nhất của đất nước: nâng cao trình độ kiến thức và năng lực của mỗi người để nước Pháp giữ vững vị trí hàng đầu trong các nước phát triển nhất và sáng tạo nhất" (Livre vert sur l'evolution du métier d'enseignant 2008).

Đối với các nước thuộc khối OECD, thì "các đòi hỏi đối với trường học và giáo viên phổ thông trở nên phức tạp hơn... Giáo viên phải có khả năng chuẩn bị cho học sinh bước vào một xã hội và tham gia vào một nền kinh tế mà họ phải là những người học tự định hướng, có khả năng và có động lực học suốt đời" (OECD 2005:10).

Ở các nước thu nhập trung bình, báo cáo của nhóm các nước tham gia chương trình WEI (World Education Indicators - Tổ chức các chỉ số giáo dục thế giới) về "Giáo viên cho trường học ngày mai" cho rằng "giáo viên phổ thông phải phát triển một tinh thần nghề nghiệp mới vừa kế thừa mẫu hình cũ vừa xây dựng mẫu hình mới về thế nào là một giáo viên giỏi" (OECD, UIS (Viện thống kê UNESCO) và WEI 2001:73). Kì vọng mà nhà nước và xã hội trông đợi ở giáo viên là cao và đa dạng. "Họ phải là chuyên gia trong lĩnh vực môn học, điều đó buộc phải nâng cao trình độ đào tạo của giáo viên. Cách thức giáo viên tiếp cận tri thức cũng phải thay đổi bởi vì họ phải cập nhật kiến thức chuyên môn liên tục để có thể đáp ứng các thay đổi về nhu cầu. Sự thông thạo về chuyên môn phải đi liền với việc nắm vững nghiệp vụ sư phạm, trong đó tập trung vào năng lực truyền đạt những kĩ năng trình độ cao, bao gồm tinh thần học hỏi, tính sáng tạo, khả năng hợp tác. Ở một số nước WEI, công nghệ đang trở thành một đặc trưng mới về tính chuyên nghiệp trong dạy học, điều đó đòi hỏi sự hiểu biết về tiềm năng sư phạm của công nghệ và khả năng tích hợp nó trong quá trình dạy-học" (tr 111). Tính chuyên nghiệp trong nghề dạy học cũng không còn là một năng lực cá nhân, nó phải được chia sẻ trong trường học với tư cách là một "tổ chức học tập", nó phải chấp nhận sự thay đổi khi cần thiết, nó phải mở để đón nhận kinh nghiệm của những người ngoài nghề và ý kiến của cộng đồng (tr 74).

Ở nước ta, kì vọng mà nhà nước và xã hội trông đợi ở giáo viên hiện đã được thể chế hóa thành các chuẩn nghề nghiệp giáo viên. Các chuẩn này cho thấy nhà nước và xã hội có yêu cầu cao và đa chiều đối với giáo viên. Các yêu cầu này về cơ bản không thua kém gì yêu cầu đặt ra đối với giáo viên ở các hệ thống giáo dục phát triển, ở đó giáo viên được coi là "các nhà chuyên nghiệp trong nghề dạy học, các tấm gương đạo đức, các chuyên gia trong lĩnh vực chuyên môn, các người thay thế cha mẹ, các lãnh đạo cộng đồng" (OECD, UIS và WEI 2001:72).

3. Nhà nước và xã hội đem lại gì cho giáo viên phổ thông?

Một định đề cơ bản trong bài toán phát triển giáo viên phổ thông là phải *bảo đảm mối quan hệ cân bằng giữa những gì mà nhà nước và xã hội mong đợi ở giáo viên với những gì mà nhà nước và xã hội đem lại cho họ.* Các nhà hoạch định chính sách phải

bảo đảm rằng chính sách và nguồn lực đầu tư cho giáo viên phải tương xứng và tỉ lệ thuận với những yêu cầu đặt ra cho họ. "Điều đó có nghĩa là một mặt trình độ đào tạo của đội ngũ giáo viên phải phù hợp, mặt khác tiền lương và điều kiện làm việc của giáo viên phải có đủ sức cạnh tranh để thu hút những người có trình độ mong muốn vào nghề dạy học" (OECD, UIS và WEI 2001:111).

Kinh nghiệm ở các nước có hệ thống giáo dục thành công cho thấy cần một gói giải pháp đồng bộ để xử lí mối quan hệ cân bằng nêu trên. Trong gói giải pháp này, nghề dạy học được coi là một quá trình phát triển liên tục, do đó trong từng giai đoạn của quá trình này cần có giải pháp phù hợp và nhất quán để đạt mục tiêu chính là thu hút người giỏi và giữ chân họ trong nghề.

Trước hết, ***về công tác đào tạo và bồi dưỡng***. Với những yêu cầu hiện nay thì giáo viên không còn đơn thuần là người truyền tải chương trình giáo dục nữa mà họ *còn phải là nhà nghiên cứu và canh tân trong giáo dục* (OECD 2011:7). Vì thế cần tư duy lại công tác đào tạo trên ba phương diện: 1/ Trình độ đào tạo của giáo viên phổ thông phải được nâng cao, từ cao đẳng trở lên; điều này đã được thực hiện ở phần lớn các nước đang phát triển; riêng ở các nước phát triển, chẳng hạn ở Phần Lan, Pháp, đã nâng yêu cầu về trình độ đào tạo của giáo viên phổ thông lên thạc sĩ; 2/ Phải có chính sách thu hút người giỏi vào ngành sư phạm; chẳng hạn Singapore luôn điều chỉnh chính sách sao cho sinh viên vào ngành sư phạm thuộc top đầu 30% của học sinh tốt nghiệp trung học phổ thông; 3/ Phải cải cách công tác đào tạo trong trường sư phạm nhằm đáp ứng các yêu cầu mới đối với giáo viên, đồng thời chuẩn bị cho họ nền tảng và động lực để tham gia bồi dưỡng và tự bồi dưỡng một cách thực chất, với tinh thần giáo viên phải là tấm gương học suốt đời.

- ***Về chế độ đãi ngộ***, *tiền lương và sự thành đạt trong nghề là những yếu tố cơ bản* phải xét đến trong việc bảo đảm mối quan hệ cân bằng giữa một bên là những yêu cầu đối với giáo viên và một bên là nguồn lực vật chất cần thiết để họ có đủ động lực hoàn thành các yêu cầu đó. Về điểm này, UNESCO/ILO (1966) đã khuyến nghị: "Trong các yếu tố khác nhau ảnh hưởng đến vị thế giáo viên, cần đặc biệt quan tâm đến tiền lương bởi vì trong bối cảnh thế giới ngày nay thì lòng kính trọng dành cho giáo viên cũng như mức độ tri ân về sự đóng góp của họ đều phụ thuộc phần lớn vào thứ hạng kinh tế của họ, cũng như trong các nghề tương tự khác" (Điều 114). Vì thế, tiền lương giáo viên phải "tương xứng với tầm quan trọng của giáo viên đối với xã hội cũng như mọi thứ trách nhiệm đặt lên vai họ kể từ khi họ bước vào nghề; có lợi thế so sánh so với tiền lương trả cho các công việc khác có yêu cầu tương đương về trình độ đào tạo; bảo đảm để giáo viên có mức sống thỏa đáng cho bản thân và gia đình, đồng thời có điều kiện nâng cao trình độ nghề nghiệp thông qua học tập tiếp tục và tham gia các hoạt động văn hóa" (Điều 115).

Bên cạnh chế độ đãi ngộ, điều kiện làm việc và môi trường dạy-học có vai trò quan trọng trong việc thu hút người giỏi vào nghề dạy học và giữ chân họ. Khảo sát quốc tế năm 2007-2008 về dạy và học (Teaching and Learning International Survey, TALIS) là khảo sát quốc tế đầu tiên nhằm tập trung làm rõ vấn đề này. Theo đó, cần "khuyến khích sự hợp tác giữa các giáo viên cùng với việc hoàn thiện quan hệ thày-trò, coi đó là hai mặt của một văn hóa trường học tích cực. Những quan hệ thày trò tích cực không chỉ là một đảm bảo quan trọng cho việc học thành công của trò mà còn liên quan mật thiết đến sự thỏa mãn nghề nghiệp của thày" (OECD 2009). Môi trường lớp học và môi trường trường học, tức là cơ sở vật chất trường lớp, kỉ cương trường lớp, không khí dạy và học, sự thân thiện và an toàn, tinh thần cộng đồng, không gian dân chủ, quyền tự do học thuật, các chuẩn mực và giá trị cùng chia sẻ, là sự đảm bảo cơ bản cho chất lượng dạy và học, và vì vậy đem lại cho giáo viên sự thỏa mãn nội tâm để vượt qua những eo hẹp về tiền lương và phụ cấp.

Điều đáng nói là ở các nước đang phát triển, do hạn hẹp về nguồn lực và sự thiếu nghiên cứu về chính sách nên chính sách của chính phủ thường mâu thuẫn: *đòi hỏi giáo viên quá nhiều, nhưng nguồn lực cho họ lại quá ít*. Hậu quả là khó khăn trong tuyển dụng người giỏi, tâm lí chán nản trong giáo giới, tình trạng bỏ nghề gia tăng. "Vì thế, một số nhà quan sát đã cảnh báo rằng giáo viên có nguy cơ là nạn nhân của sự thay đổi chứ không phải tác nhân của sự thay đổi" (OECD, UIS và WEI 2001:19). Báo cáo mới đây của UNESCO/ILO (2009) cho thấy ở nhiều nước đang phát triển chưa có cơ chế chính sách phù hợp trước thực tiễn mới của nghề dạy học và vì vậy "một sự thiếu đầu tư đối với giáo viên là thiển cận, hậu quả là ảnh hưởng tiêu cực đến phát triển kinh tế và phồn vinh xã hội" (tr4).

4. Rào cản trong phát triển giáo viên phổ thông nước ta

Như đã nói ở phần mở đầu, rào cản cơ bản là sự tụt hậu của tư duy chính sách trước thực tiễn mới của nghề dạy học.

Sự tụt hậu này thể hiện trước hết ở *sự không tương xứng về chế độ chính sách trước các yêu cầu cao và đa chiều đối với giáo viên phổ thông*. Mặc dù trong Chiến lược phát triển giáo dục 2001-2010 cũng như trong dự thảo hiện nay của Chiến lược phát triển giáo dục 2011-2020, giải pháp phát triển giáo viên luôn được coi là nhiệm vụ trọng tâm, nhưng việc thực hiện về mặt chính sách lại mang tính nửa vời, không nhất quán. Biểu hiện rõ ràng nhất là chính sách tiền lương. Chủ trương của Đảng trong Nghị quyết Trung ương 2 (khóa VIII) là "lương giáo viên được xếp cao nhất trong hệ thống thang bậc lương hành chính sự nghiệp và có thêm chế độ phụ cấp tuỳ theo tính chất công việc, theo vùng do Chính phủ quy định". Việc thể chế hóa chủ trương này trong Luật Giáo dục 1998 đã hạ cấp độ yêu cầu của chủ trương xuống nhiều bậc để rốt cục chỉ còn là: "Thang, bậc lương của nhà giáo là một trong những thang, bậc lương cao nhất trong hệ thống thang, bậc lương hành chính sự nghiệp của Nhà nước" (Điều 71). Đến Luật Giáo dục 2005 thì quy định trên cũng không còn nữa, chỉ còn quy định: "Nhà giáo được hưởng tiền lương, phụ cấp ưu đãi theo nghề và các phụ cấp khác theo quy định của Chính phủ" (Điều 81).

Có thể dẫn thêm ra đây hai ví dụ điển hình nữa về sự không nhất quán trong tư duy chính sách giáo viên. Thứ nhất là Chỉ thị 40 của Ban Bí thư Trung ương về xây dựng đội ngũ nhà giáo được ban hành ngày 15/6/2004, nhưng trước đó một năm, vào ngày 18/7/2003, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 85/2003/NĐ-CP quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bộ Giáo dục và Đào tạo, trong đó Vụ Giáo viên được giải thể để tinh giản bộ máy. Thứ hai là dự án Luật Giáo viên đã được đưa vào Nghị quyết số 27/2008/QH12 ngày 15 tháng 11 năm 2008 của Quốc hội, dự án này cũng đã được triển khai đến mức độ chuẩn bị trình Chính phủ để trình Quốc hội, nhưng đến cuối năm 2009 lại bị rút ra khỏi chương trình xây dựng luật của Quốc hội khóa XII để giành chỗ cho các luật khác.

Sự không nhất quán nêu trên trong tư duy chính sách ở tầm vĩ mô đã dẫn đến *tính nửa vời trong hệ thống chính sách giáo viên*. Hậu quả là sự gia tăng khoảng cách giữa những yêu cầu cao đối với giáo viên và sự thiếu hụt về năng lực cũng như động lực để giáo viên thực hiện các yêu cầu đó.

Sự tụt hậu của tư duy chính sách trước thực tiễn của nghề dạy học còn có một chiều đo nữa. Đó là sự không quan tâm thỏa đáng và thiếu nghiên cứu đầy đủ về tác động của kinh tế thị trường đến những thay đổi trong định hướng giá trị của giáo viên. Trong một xã hội đang chuyển đổi mạnh mẽ như xã hội Việt Nam, từ kinh tế kế hoạch hoá tập trung sang kinh tế thị trường định hướng XHCN, từ sản xuất nông nghiệp sang sản xuất công nghiệp, từ xã hội truyền thống và khép kín sang xã hội hiện đại và hội nhập, điều *tất yếu là có sự biến động tương ứng của thang giá trị và định hướng giá trị với những đảo lộn không tránh khỏi*. Đồng tiền đã leo lên vị trí cao nhất trên thang giá trị và cho đến trước khi nước ta vào WTO, khi thị trường vẫn còn đang đứng ngoài cửa trường học thì giáo viên cũng đã phải trăn trở trong việc lựa chọn giữa một bên là lí tưởng cống hiến vốn là sự cao quý của nghề dạy học và một bên là lí tưởng làm giàu đã được nhà nước và xã hội chính thức đề cao. Sau khi nước ta vào WTO, kí cam kết về GATS trong giáo dục và chính thức mở cửa cho thị trường bước vào sân trường ở một số lĩnh vực đào tạo, thì *các lực thị trường thực sự phát huy tác dụng*. Ở đây, các lực thị trường được hiểu là lực hút và lực đẩy giáo viên trong mối quan hệ cung cầu và cơ chế giá cả cùng quy luật giá trị trong thị trường lao động.

Ở bất kì quốc gia nào, đội ngũ giáo viên cũng được coi là bộ phận đông nhất và quan trọng nhất trong nguồn nhân lực trình độ cao. Đội ngũ này bao gồm về nguyên tắc những người thuộc loại giỏi nhất, được đào tạo bài bản nhất và cũng có yêu cầu khắt khe nhất về đạo đức phẩm chất. Trong điều kiện của một xã hội đề cao sự cống hiến thì người giỏi đương nhiên đến với nghề dạy học vì sức hút tự thân của nghề. Trong điều kiện kinh tế thị trường, khi người giỏi có nhiều sự lựa chọn giữa rất nhiều ngành nghề hấp dẫn thì để thu hút được người giỏi đến với nghề dạy học và giữ chân họ, nhà hoạch định chính sách phải tính đến tác động của các lực thị trường. Báo cáo về "Giáo viên cho trường học ngày mai" đã nhận định: "Trong hầu hết các nước WEI, các lực thị trường quyết định tính hấp dẫn của nghề dạy học...Khi các lĩnh vực khác của nền kinh tế bắt đầu phát triển thì dường như có dòng chảy đột ngột của những giáo viên giỏi nhất sang những công việc mới hấp dẫn hơn" (OECD, UIS và WEI 2001:91). Các ngành nghề mới với thu nhập cao, điều kiện thăng tiến, môi trường làm việc tốt, tạo nên lực hút mạnh đối với những người giỏi. Nếu ngành sư phạm và nghề dạy học không có khả năng đáp ứng các yêu cầu về tiền lương và điều kiện làm việc, không cải thiện môi trường làm việc, không phát huy được tính hấp dẫn ngàn đời của nghề dạy học, thì vô hình chung sẽ tạo ra một thứ lực đẩy khiến người giỏi không đến với ngành sư phạm và giáo viên giỏi không ở lại với nghề dạy học.

Thực tế hiện nay ở nước ta đang chứng minh điều này. Ngành Sư phạm dường như đã qua giai đoạn huy hoàng của nó trong việc thu hút sinh viên giỏi, "ngành có thể quay trở lại thời kì lưu truyền câu nói "chuột chạy cùng sào mới vào sư phạm", xã hội có nỗi lo lắng lớn hơn là sẽ thiếu đi những giáo viên thực sự có chuyên môn tốt, có đam mê với nghề"(Nguyễn Hường 2011). Còn "giáo viên bỏ nghề ở thành phố đã không còn là chuyện lạ, nhưng hiện tượng này đang xuất hiện ngày càng nhiều ở các trường học nông thôn... Những thầy cô "dứt áo ra đi" đều là những người có năng lực, khát khao cống hiến và họ có thể sống khá hơn với thu nhập từ các công việc khác" (Kim Chi 2011).

Dĩ nhiên, những nhận định trên mới chỉ là cảnh báo của báo chí, nghĩa là chưa đủ cơ sở khoa học để nói lên tính phổ biến của hiện tượng. Tuy nhiên, đây là những cảnh báo rất quan trọng. Hiện tượng có thể mới chỉ là một đốm cháy, nhưng theo những số liệu về diễn biến điểm chuẩn vào trường sư phạm và xu thế bỏ nghề trong những năm gần đây có thể thấy đốm cháy này đang lan rộng. Tác động của lực đẩy thị trường ra khỏi nghề dạy học và tác động của lực hút thị trường vào những nghề khác hấp dẫn hơn đang ngày càng phát huy tác dụng. Các nhà hoạch định chính sách cần thấy rõ điều này để tránh rơi vào một cuộc khủng hoảng giáo viên.

5. Kết luận

Mới đây, hội nghị về chế độ, chính sách đối với đội ngũ giáo viên phổ thông do Ủy ban Văn hóa giáo dục Thanh niên Thiếu niên và Nhi đồng của Quốc hội tổ chức ngày 18/5/2011 tại Hà Nội đã đánh giá thực trạng và đưa ra đề xuất, kiến nghị trong việc xây dựng và thực hiện chế độ, chính sách đối với giáo viên phổ thông.

Bài viết này muốn chỉ ra rằng yêu cầu tiên quyết trong việc giải quyết bài toán phát triển giáo viên là khắc phục khoảng cách tụt hậu giữa tư duy chính sách với thực tiễn nghề dạy học. Sự tụt hậu này thể hiện ở hai chiều đo cơ bản. Một là sự không tương xứng giữa đòi hỏi giáo viên quá nhiều nhưng nguồn lực cho họ lại quá ít. Hai là sự thiếu nghiên cứu thấu đáo về tác động của các lực thị trường đến định hướng giá trị của giáo viên.

Vì thế, cần tư duy lại về chế độ, chính sách đối với giáo viên phổ thông trên hai chiều đo cơ bản nêu trên. Muốn vậy, phải xuất phát từ việc *nhận thức lại* vị trí của đội ngũ giáo viên trong phát triển kinh tế-xã hội. Trong thế giới ngày nay, họ không chỉ là yếu tố quyết định chất lượng giáo dục, họ còn là lực lượng quan trọng nhất trong nguồn nhân lực trình độ cao. Vì thế, nếu giáo dục được đặt ở vị trí trung tâm trong các chiến lược phát triển kinh tế-xã hội thì phát triển giáo viên là *lĩnh vực ưu tiên* trong các chiến lược phát triển nguồn nhân lực. Báo cáo về "Giáo viên cho trường học ngày mai" đã khuyến nghị: "Trong một vài thập kỉ tới, việc phát triển một đội ngũ giáo viên có chất lượng và có động lực sẽ là thách thức chính của nhiều nước WEI. Điều đó phải được thể hiện thành một ưu tiên giáo dục trong ngân sách quốc gia" (OECD, UIS và WEI 2001:72).

Nhận thức nêu trên xem ra còn mờ nhạt trong tư duy chính sách ở nước ta. Trong Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kì 2011-2020 vừa được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt ngày 19/4/2011, các mục tiêu cụ thể đều có liên quan đến phát triển nhân lực quản lí hành chính nhà nước, đội ngũ khoa học và công nghệ, doanh nhân, chuyên gia quản trị doanh nghiệp, nhưng tuyệt nhiên không có giáo viên. Chiến lược cũng yêu cầu xây dựng xã hội học tập, đáp ứng nhu cầu học suốt đời của người dân, nhưng trong các chương trình, dự án trọng điểm cũng không có chương trình nào, dự án nào liên quan đến nhiệm vụ phát triển đội ngũ giáo viên.

Vì vậy, để kết thúc bài viết này, xin nêu ngắn gọn hai kiến nghị sau: 1/ Cần coi nhiệm vụ phát triển giáo viên là nhiệm vụ ưu tiên trong Chiến lược phát triển nhân lực thời kì 2011-2020; 2/ Cần xây dựng chế độ, chính sách giáo viên trên nguyên tắc bảo đảm sự tương xứng giữa những gì yêu cầu ở giáo viên với những gì cần và có thể đem lại cho họ, có tính đến những quy luật của kinh tế thị trường.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Cooper J.M and Alvarado A. (2006) *Preparation, recruitement, and retention of teachers*, IIEP and IAE.

2. Kim Chi (2011) Những người thầy 'bỏ thuyền, bỏ lái, bỏ dòng sông...'Vietnamnet, ngày 30/06/2011.

3. Livre vert sur l'evolution du métier d'enseignant (2008), tải về từ media.education.gouv.fr/...../Rapport_+_couverture_-_12-02-08_23188.pdf

4. Nguyễn Hường (2011) Ngành Sư phạm qua thời kì vàng '3 con 9', Vietnamnet, ngày 28/06/2011

5. OECD, UIS và WEI (2001) *Teachers for tomorrow's schools.*

6. OECD (2005) *Teachers matter. Attracting, developing and retaining effective teachers.*

7. OECD (2009) *Creating effective teaching and learning environments*. First results from TALIS. www.

(Xem tiếp trang 25)