

VẤN ĐỀ NHÀ GIÁO TRONG BỐI CẢNH ĐỔI MỚI CĂN BẢN VÀ TOÀN DIỆN NỀN GIÁO DỤC VIỆT NAM HIỆN NAY

NGUYỄN THÀNH NHÂN*

TÓM TẮT

Bài viết tập trung vào những nội dung sau: (i) Phác họa chân dung nhà giáo (G) Việt Nam hiện đại trong bối cảnh thực tế của Việt Nam, (ii) Phân tích lao động và chế độ lương của giáo viên (GV) phổ thông các nước trên cơ sở tham chiếu số liệu WEI/2009 của UNESCO, và (iii) Đề xuất những định hướng đổi mới chính sách đối với nhà giáo trong bối cảnh đổi mới căn bản và toàn diện nền giáo dục của Việt Nam hiện nay.

Từ khóa: nhà giáo, lao động sư phạm, chính sách đối với nhà giáo.

ABSTRACT

The issue of teachers in the current context

of basic and comprehensive Vietnamese education innovation

This paper focuses on the following contents: (i) Outlining a portrait of modern Vietnam teachers in the context of the our country today, (ii) Analyzing labor and salary of school teachers on the basis of the WEI/2009 reference from UNESCO data, and (iii) Proposing directions for policy renewal for teachers in the context of basic and comprehensive Vietnamese education innovation.

Keywords: teacher, pedagogical labor, policy for teachers.

1. Đặt vấn đề

Trong khoa học giáo dục (GD) cũng như thực tiễn GD, G luôn giữ vị trí quan trọng: là một trong những bộ phận không thể thiếu trong cấu trúc của quá trình GD, là thành tố tác nhân đóng vai trò chủ đạo đối với sự hình thành và phát triển nhân cách của thế hệ trẻ nói riêng, của người học (H) nói chung. Chính G trong hoạt động nghề nghiệp của mình - thông qua việc thiết lập các mối quan hệ tương tác với H - sẽ thúc đẩy sự vận hành các yếu tố khác trong cấu trúc quá trình GD theo định hướng của mục tiêu GD và yêu cầu của xã hội đặt ra trong những giai đoạn lịch sử nhất định.

Mỗi thời kì lịch sử khác nhau tuy có những đặc điểm riêng và yêu cầu cụ thể về mẫu nhân cách con người phù hợp với thời đại, nhưng phải thừa nhận rằng sứ mệnh, vai trò, nhiệm vụ và ảnh hưởng của G trong hệ thống GD nói chung là tương đối bền vững và không gì có thể thay thế được dù cho các thành tựu khoa học - kĩ thuật - công nghệ có phát triển đến đâu chăng nữa. Đặc biệt, yếu tố dẫn đến thành công trong cuộc đổi mới căn bản và toàn diện nền GD của nước ta hiện nay, theo chúng tôi, không thể không quan tâm đến vấn đề G.

2. Phác họa chân dung nhà giáo Việt Nam hiện đại

Đứng trước công cuộc đổi mới căn bản và toàn diện nền GD Việt Nam trong giai đoạn hiện nay và sắp tới, trước yêu

* ThS, Trường Đại học KHXH&NV
ĐHQG TP HCM

cầu đặt ra đối với nguồn nhân lực trong bối cảnh công nghiệp hóa và hiện đại hóa đất nước, nội dung trình bày dưới đây đề cập các vấn đề có tính thực tế, liên quan trực tiếp đến hình ảnh của G Việt Nam hiện đại.

2.1. Vai trò, vị trí của nhà giáo

Trong sự phát triển của bất kỳ quốc gia nào trên thế giới hiện nay cũng đều quan tâm và chú trọng một cách hài hòa các lĩnh vực phát triển kinh tế - chính trị, văn hóa - xã hội, khoa học công nghệ và an ninh - quốc phòng. Thế nhưng, suy cho cùng, sự phát triển của các lĩnh vực kể trên cũng đều xuất phát từ nhu cầu của con người và hướng đến phục vụ cho con người cũng như thúc đẩy xã hội phát triển ngày càng thịnh vượng và văn minh. Nói như vậy để nhấn mạnh thêm một lần nữa vai trò vô cùng to lớn và quý báu của nguồn vốn con người; mà, một cách khách quan và chính thức, nền tảng gìn giữ, phát huy yếu tố con người trong xã hội hiện đại không thể không nói đến vai trò của văn hóa, GD và đào tạo. Vì thế, G là một trong những thành phần tinh hoa của xã hội góp phần gìn giữ, phát huy, trao truyền các giá trị văn hóa ấy đến thế hệ trẻ thông qua sự nghiệp GD và đào tạo của mình.

Do đó, từ góc nhìn thực tế, khi nói đến vai trò, vị trí của G là nói đến tầm ảnh hưởng của G trên cả ba phương diện/cấp độ thông qua mối quan hệ với: (i) H, (ii) ngành GD, và (iii) xã hội nói chung.

- G vừa là hình ảnh phản chiếu các giá trị xã hội vừa là sản phẩm của sự tự rèn luyện cá nhân thông qua tấm gương

nhân cách của mình. Vai trò, vị trí của G ảnh hưởng trực tiếp lên hệ thống định hướng giá trị đối với H và do đó, *G là người đóng vai trò chủ đạo trong việc góp phần định hướng sự hình thành và phát triển các giá trị nhân cách của H.* Thông qua hoạt động nghề nghiệp, G có ảnh hưởng đến cộng đồng xã hội nói chung và đến cả gia đình của H nói riêng.

- Là một mắt xích quan trọng trong bộ máy của ngành GD, *G đóng vai trò then chốt đảm bảo chất lượng GD và đào tạo* của ngành. Đồng thời, *chính G là người gìn giữ hình ảnh, uy tín của ngành GD trước xã hội.*

- Đương nhiên, nếu G thể hiện tốt vai trò, vị trí của mình trong mối quan hệ với H và với ngành GD thì cũng đồng thời là họ đã làm tròn vai trò đối với xã hội nói chung. Trong giai đoạn hiện nay, nổi lên hàng đầu trong vai trò của G đối với xã hội, theo chúng tôi, đó là vai trò *đào tạo và phát triển nguồn nhân lực có chất lượng theo nhu cầu phát triển của xã hội.*

2.2. Nhiệm vụ của nhà giáo

Trong các văn bản quy phạm pháp luật điều chỉnh hoạt động nghề nghiệp của G, có quy định rõ nhiệm vụ của G trong từng vị trí nghề nghiệp cụ thể. Ở đây, căn cứ từ yêu cầu thực tiễn và dựa trên đặc điểm lao động sư phạm của G hiện đại, chúng tôi đề xuất ba nhóm nhiệm vụ chủ yếu đối với G nói chung, bao gồm:

- *Nhiệm vụ gắn kết giữa trao truyền tri thức khoa học và phát triển các năng lực cốt lõi ở H, đặc biệt là nhiệm vụ trang bị cho H phương pháp học tập để họ có thể tự học suốt đời.* Hiện nay, có những

phản ánh từ thực tế về sự quá tải của chương trình GD phổ thông; chương trình GD - đào tạo sau trung học nặng nề về lí thuyết, xa rời yêu cầu thực tiễn nghề nghiệp và chậm đổi mới gắn kết giữa đào tạo đáp ứng nhu cầu/yêu cầu sử dụng của thị trường lao động... Theo chúng tôi, bên cạnh nguyên nhân thuộc về yếu tố cơ chế tổ chức và quản lí đào tạo thì trách nhiệm và vai trò của G trong các trường hợp nêu trên là không nhỏ. Chẳng hạn, đặt vấn đề “*giảm tải*” chương trình GD (phổ thông) không phải là bài toán về số lượng nội dung giảng dạy (nhiều) rồi làm cho nó nhẹ (ít) hơn theo kiểu giảm “*cơ học*” mà vấn đề thuộc về “*mục đích và phương pháp chuyển tải*” trong thiết kế và triển khai thực hiện chương trình giảng dạy từ phía G sao cho hiệu quả nhất. Hay vấn đề nâng cao chất lượng đào tạo ở cao đẳng - đại học, chính đội ngũ giảng viên là người cập nhật nhanh nhất và thích hợp nhất những tri thức khoa học hiện đại hay những khám phá công nghệ mới trong lĩnh vực chuyên môn mà họ đảm trách. Chính họ, với tư cách là chuyên gia trong lĩnh vực học thuật và thực hành nghề nghiệp, sẽ phải biết dạy những gì về kiến thức (nội dung cơ bản) và tạo môi trường rèn luyện như thế nào về mặt kĩ năng (thực hành chuyên môn nghiệp vụ) một cách tốt nhất cho H.

- Nhiệm vụ *GD H các giá trị, phẩm chất đạo đức - nhân văn và hành vi tương ứng*. Vấn nạn trong nhà trường cũng như ngoài xã hội gần đây có liên quan đến sự thiếu giá trị sống, kĩ năng sống của H dẫn đến rất nhiều các hệ lụy như bạo lực học đường, tội phạm vị thành niên, tệ nạn xã

hội cũng như báo động về tỉ lệ nạo phá thai lứa tuổi thanh thiếu niên ở nước ta hiện nay là các minh chứng rất “sống động” và đau lòng cho thực trạng này. Theo chúng tôi, “*tích hợp*” các nhiệm vụ GD này vào các môn học và vào các loại hình hoạt động đa dạng trong cũng như ngoài trường học/lớp học là một trong những phương án thích hợp và khả thi nhất. Bên cạnh đó, khôi phục và làm “sống dậy” các giá trị này trong cả môi trường gia đình và trong các mối quan hệ ngoài xã hội thì mới mong kết quả GD nền tảng giá trị sống và kĩ năng sống trở nên chắc chắn và bền vững hơn.

- Nhiệm vụ *tư vấn chọn nghề, GD kĩ năng nghề nghiệp và giá trị nghề tương ứng cho H*. Gần đây, toàn xã hội và nhất là ngành GD cũng như các tổ chức xã hội - đoàn thể rất quan tâm, tạo ra nhiều môi trường hoạt động bổ ích, thiết thực cho học sinh - sinh viên có cơ hội được tư vấn chọn nghề và định hướng việc làm sau tốt nghiệp. Tuy nhiên, điều mà chúng ta dễ dàng nhận ra hiện nay là vẫn còn hiện tượng học lệch, mơ hồ về nghề nghiệp tương lai, chọn ngành nghề theo phong trào... trong một bộ phận học sinh tốt nghiệp THPT. Vẫn còn bất cập và mất cân đối về cơ cấu, số lượng cũng như chất lượng nguồn nhân lực đào tạo bậc GD đại học. Điều này vừa làm hạn chế khả năng sử dụng sản phẩm đào tạo vừa gây ra sự lãng phí không nhỏ. Do đó, G cần nhận thấy nhiệm vụ song hành trong việc GD kĩ năng nghề (nhằm đảm bảo chất lượng nguồn nhân lực trên phương diện chuyên môn) cho H đi đôi với việc tư vấn và định hướng giá trị nghề nghiệp

cho học sinh (trong giai đoạn chuẩn bị chọn nghề của học sinh ở bậc học phổ thông) cũng như cho sinh viên (trong quá trình đào tạo chuyên ngành ở bậc GD đại học) là yêu cầu hết sức cấp thiết đối với G nói riêng, đối với ngành GD - đào tạo nói chung của Việt Nam hiện nay.

2.3. Yêu cầu đối với nhà giáo

Để có thể đáp ứng nhiệm vụ công tác trong thực tiễn GD hiện nay, cùng với các quy định về yêu cầu đối với G hiện có, chúng tôi thiết nghĩ G cần đáp ứng được các yêu cầu sau đây:

- Yêu cầu về *nền tảng học vấn và vốn văn hóa*: hiểu biết rộng, có vốn tri thức khoa học cơ bản, thấm nhuần các giá trị văn hóa truyền thống của dân tộc và có hiểu biết về tinh hoa văn hóa của nhân loại.

- Yêu cầu về *trình độ chuyên môn và nghiệp vụ sư phạm*: giỏi về chuyên môn giảng dạy; thường xuyên cập nhật tri thức mới trong lĩnh vực chuyên môn, chuyên ngành, liên ngành; vững vàng về kỹ năng, nghiệp vụ sư phạm với tinh thần tự học sáng tạo; kỹ năng sử dụng có hiệu quả ngoại ngữ và công nghệ thông tin - truyền thông trong hoạt động nghề nghiệp.

- Yêu cầu về *phẩm chất nhân cách và đạo đức nghề nghiệp* của G phải được đảm bảo. Trong đó, những giá trị về sự liêm chính, công bằng, trung thực, giản dị, bao dung và yêu thương học trò cũng như tinh thần trách nhiệm cao với công việc là các yêu cầu có tính chất căn bản cần có ở G.

3. Vài nét về lao động sư phạm và chế độ lương của giáo viên phổ thông

các nước trên cơ sở tham chiếu số liệu WEI của UNESCO [9]

3.1. Dẫn nhập

Mục tiêu chương trình “*Chỉ số GD thế giới*” (World Education Indicators-WEI) của UNESCO là đề xuất các phương pháp tính chỉ số GD nhằm đạt được sự nhất trí về mối quan tâm chính sách chung tuân theo phương pháp so sánh xuyên quốc gia. Các chỉ số quan trọng này phản ánh sự quan tâm, phương pháp đánh giá và các công cụ thu thập dữ liệu cần thiết, để qua đó đề xuất các biện pháp và thiết lập các định hướng cho hoạt động phát triển GD dựa trên khối lượng các dữ liệu thu thập được. Các báo cáo này qua từng năm đã đánh dấu nỗ lực hợp tác và chia sẻ thông tin GD của khoảng trên dưới 70 quốc gia (tiếc là không có số liệu thống kê GD của Việt Nam trong các báo cáo này). Trong thời gian vừa qua, các nước tham gia đã áp dụng công cụ WEI và phương pháp thu thập dữ liệu ở cấp quốc gia. Trong mối quan hệ cộng tác với OECD và UNESCO, họ đã cùng nhau tổ chức các cuộc họp với các chuyên gia cấp quốc gia, khu vực và quốc tế; làm việc cùng nhau trong các lĩnh vực như quản trị, GV và đầu tư tài chính trong GD.

Báo cáo này đưa ra và phân tích một loạt các chỉ số về các vấn đề chính sách GD, tập hợp dữ liệu từ các nước tham gia với các dữ liệu so sánh từ các nước OECD. Nội dung chính tập trung vào các xu hướng trong GD từ năm 1995 đến nay (đã có số liệu đến năm 2011), trong đó xác định mức độ các nước đã đạt được những tiến bộ cũng như phân

tích khía cạnh bối cảnh và chính sách đã góp phần tạo nên kết quả GD khác nhau ở các nước. Báo cáo cung cấp các chỉ số GD căn cứ trên cách tính dân số trong độ tuổi đi học và tỉ lệ tham gia và tốt nghiệp GD. Đặc biệt là ở bậc GD trung học và đại học đã thay đổi kể từ năm 1995 cũng như xem xét các yếu tố làm hạn chế sự phát triển đó. Các phân tích tập trung làm rõ sự thay đổi trong nhu cầu về GD với các xu hướng trong đầu tư nguồn nhân lực và tài chính trong GD, cách thức chúng liên quan đến số lượng và chất lượng GD cũng như thảo luận về sự thay đổi có liên quan đến tài chính và quản trị GD...

Nội dung trình bày dưới đây tập trung phân tích các số liệu có liên quan đến lao động sư phạm và chế độ lương của GV phổ thông qua thống kê WEI

năm 2009 của UNESCO ở một số nước được lọc ra theo các khu vực khác nhau, bao gồm đại diện các nước châu Á, châu Âu, châu Mỹ và châu Phi.

3.2. Thời lượng giảng dạy của giáo viên phổ thông ở một số nước

Số liệu thống kê năm 2009 cho thấy bức tranh chung về số tuần làm việc trong năm cũng như số giờ dạy trung bình của GV từ tiểu học đến trung học ở các nước. Theo đó, GV có số tuần làm việc ít nhất trong năm thuộc về Tunisia (tiểu học: 32 tuần/năm; THCS và THPT: 30 tuần/năm) trong khi đó Indonesia “vô địch” cả về số tuần làm việc của GV (44 tuần/năm) và cả về số giờ dạy trung bình của GV tiểu học (1255 giờ/năm). Có thể nói GV tiểu học ở Indonesia dành thời gian làm việc nhiều hơn cả các GV tiểu học ở các nước trong báo cáo khảo sát.

Bảng 1. Thời gian giảng dạy trung bình của GV tiểu học và trung học (tham chiếu TABLE 24, WEI/2009)

Quốc gia ¹	Số giờ dạy trong năm			Số tuần giảng dạy trong năm		
	Tiểu học	THCS	THPT	Tiểu học	THCS	THPT
Argentina	680	1368	1368	36	36	36
Denmark	648	648	377	42	42	42
Finland	677	592	550	38	38	38
Grece	589	426	426	36	32	32
Indonesia	1255	734	734	44	44	44
Ireland	915	735	735	37	33	33
Malaysia	792	792	792	42	42	42
Philippines	1182	1182	1182	40	40	40
Poland	489	483	486	37	37	37
Republic of Korea	836	618	605	40	40	40
Thailand	740	925	1110	40	40	40
Tunisia	662	493	493	32	30	30
United States of America	1097	1068	1051	36	36	36

Nguồn: [9]

Tuy nhiên, ở báo cáo này, điều thú vị là tại Mỹ, số giờ giảng dạy và thời gian làm việc thực tế trong năm của GV tiểu học cũng không hề nhỏ (1097 giờ/năm), đứng thứ 3 sau Indonesia (1255 giờ) và Philippines (1182 giờ) trong khi số tuần làm việc của GV tiểu học ở Mỹ chỉ là 36 tuần (ở Việt Nam, số tuần giảng dạy và các hoạt động GD khác của GV tiểu học là 35 tuần [4]). Điều gây bất ngờ thú vị là GD của Ba Lan trong bảng khảo sát này chỉ rõ: với 37 tuần trong năm, số giờ dạy trung bình trong năm của GV tiểu học là thấp nhất trong số các nước khảo sát (489 giờ). Trong khi đó, số tuần giảng dạy trung bình ở Phần Lan là 38 và số giờ giảng dạy trung bình trong năm của GV giảm dần theo cấp học (tiểu học: 677 giờ; THCS: 592 giờ; THPT: 550 giờ), nhưng hiện nay, GD phổ thông ở Phần Lan lại được xem là tốt nhất trên thế giới. Như đã biết, PISA mới tiến hành được 4 kì (2000-2003-2006-2009) thì Phần Lan đã giành được vị trí thứ nhất trong 3 kì đầu. Tại PISA 2009, Phần Lan đứng thứ hai về khoa học, thứ ba về đọc hiểu và thứ sáu về toán học [10]. Có lần, Thủ tướng Lí Hiển Long (Singapore) kêu gọi GD nước này phải làm sao để cho thầy/cô giáo dạy ít đi mà H được học nhiều hơn [5]. Qua đó thấy được một điều không mới nhưng lại mang tính thời sự ở nước ta hiện nay là ý nghĩa thực sự của GD nằm ở chất lượng chứ không phải ở về ngoài của hình thức, số lượng, chỉ tiêu,

khẩu hiệu chỉ mang tính phong trào (mặc dù chúng không phải là không cần thiết).

Ngoài ra, Hi Lạp là quốc gia quy định số tuần làm việc trung bình năm của GV THCS và THPT thấp nhất (32 tuần/năm) nhưng Đan Mạch lại là nước có số tuần làm việc đến 42 mà số giờ làm việc trong năm của GV THPT ít nhất (377 giờ/năm) so với số giờ làm việc nhiều nhất trong năm thuộc về giáo viên THPT của Argentina (1368 giờ/năm).

Có thể thấy các quốc gia thuộc khu vực châu Á (trong bảng khảo sát này có các nước như Philippines, Malaysia, Indonesia, Thailand...) quy định số tuần trong năm học thuộc nhóm cao (từ 40-44 tuần/năm). Trong khi đó, các quốc gia quy định số tuần học trong năm thấp nhất dao động từ 30-34 tuần/năm thuộc các quốc gia Tunisia (32 tuần/năm ở tiểu học; 30 tuần/năm ở THCS và THPT), Hi Lạp (32 tuần/năm ở THCS và THPT), Ireland (33 tuần/năm ở THCS và THPT)...

Tóm lại, không có mối quan hệ nào mang tính quy luật về tương quan giữa quy định thời gian lao động của G với chất lượng GD nhưng theo chúng tôi, thời gian lao động và yêu cầu khối lượng công việc cũng như tính chất lao động đặc thù của G đòi hỏi trong việc ban hành cũng như thực thi chính sách đối với thu nhập của G phải tương xứng.

3.3. Chế độ thu nhập của giáo viên ở một số nước (xem bảng 2)

Bảng 2. Lương GV phổ thông* tính theo cả năm ở các trường công (tham chiếu TABLE 26, WEI/2009).

Đơn vị tính: U.S.Dollars theo PPP

Quốc gia ²	Tiểu học			THCS			THPT		
	Lương khởi điểm	Sau 15 năm	Thang lương cao nhất	Lương khởi điểm	Sau 15 năm	Thang lương cao nhất	Lương khởi điểm	Sau 15 năm	Thang lương cao nhất
Argentina	10,998	13,642	16,522	9,251	12,244	14,780	9,251	12,244	14,780
Czech Republic	17,705	23,806	25,965	17,705	24,330	26,305	18,167	25,537	28,039
Denmark	46,950	54,360	54,360	46,950	54,360	54,360	47,664	62,279	62,279
Finland	32,692	41,415	50,461	34,707	44,294	54,181	35,743	49,237	61,089
Grece	27,591	34,209	41,265	27,591	34,209	41,265	27,591	34,209	41,265
Germany	46,446	57,005	61,787	51,080	62,930	68,861	55,743	68,619	77,628
Indonesia	1,514	1,917	2,183	1,614	2,183	2,372	1,869	2,418	2,635
Ireland	36,433	60,355	68,391	36,433	60,355	68,391	36,433	60,355	68,391
Luxembourg	51,799	74,402	113,017	80,053	111,839	139,152	80,053	111,839	139,152
Philippines	5,142	5,676	6,112	5,142	5,676	6,112	5,142	5,676	6,112
Republic of Korea	30,522	52,820	84,650	30,401	52,699	84,529	30,401	52,699	84,529
Thailand	5,996	11,613	19,689	5,996	11,613	19,689	5,996	11,613	19,689
Tunisia	10,008	14,011	-	15,011	19,014	-	15,011	19,014	-
United States of America	36,502	44,788	51,633	36,416	44,614	54,725	36,907	47,977	54,666

Nguồn: [9]

Bảng 2 cho thấy những điểm đáng chú ý sau:

- Một số quốc gia quy định thang lương không khác nhau ở bậc tiểu học cũng như THCS và THPT như Hi Lạp, Ireland, Philippines, Thái Lan.

- Có quốc gia tính lương khởi điểm bậc tiểu học và THCS bằng nhau như Cộng hòa Séc (17,705 USD/năm), Đan Mạch (46,950 USD/năm) nhưng có nước lại giữ mức lương khởi điểm như nhau ở cấp THCS và THPT như Hàn Quốc (30,401 USD/năm) và Argentina (9,251 USD/năm).

- Có quốc gia tính lương khởi điểm tăng dần theo cấp học như Đức (tiểu học: 46,446 USD/năm; THCS: 51,080

USD/năm; THPT: 55,743 USD/năm), Indonesia,... nhưng lại có trường hợp ngược lại như ở Argentina (tiểu học: 10,998 USD/năm; THCS: 9,251 USD/năm; THPT: 9,251 USD/năm) và Hàn Quốc (tiểu học: 30,522 USD/năm; THCS: 30,401 USD/năm; THPT: 30,401 USD/năm).

- Mức chênh lệch lương khởi điểm đầu cấp của GV tiểu học có thu nhập thấp nhất (Indonesia) và cao nhất (Luxembourg) là trên 34 lần (51,799/1,514), đây cũng là 2 nước nằm ở hai đầu mút phản ánh mức thu nhập thấp nhất và cao nhất.

- Điều ngạc nhiên là thu nhập bình quân tính theo đầu người của Philippines

không phải là quá cao (khoảng 4,214 USD tính theo PPP) [7] so với Việt Nam (khoảng 3,549 USD tính theo PPP) [8], nhưng lương khởi điểm của GV tiểu học Philippines là 5,142 USD/năm tương đương 8,570,000 VNĐ/tháng. Vì sao họ lại làm được như vậy trong chính sách lương khởi điểm cho GV tiểu học? Còn thu nhập khởi điểm của GV Việt Nam thì sao? Trả lời phỏng vấn trên báo *Kiến thức*, PGS TS Vũ Trọng Rỹ cho biết: Một sinh viên sư phạm tốt nghiệp đại học có mức lương trung bình khoảng trên dưới 2 triệu đồng/tháng, gồm cả tiền đứng lớp. Đối với GV trẻ mới ra trường, tiền lương chưa chắc đã đủ tiền xăng xe, điện thoại... Còn ăn uống, nhà cửa, là hoàn toàn nhờ bố mẹ. Lương thấp không đủ sống, áp lực cao, dẫn đến những bệnh nghề nghiệp mà nhiều người không có điều kiện chữa trị. Nhưng cái quan trọng nhất là nó không làm cho người ta yêu nghề... [6]

Nhìn chung, các quốc gia tùy vào điều kiện kinh tế và mối quan tâm của họ đến GD phổ thông mà có những chính sách về lao động sư phạm cũng như lương cho G khác nhau. Nhưng rõ ràng là nếu đời sống vật chất của G cơ bản được đảm bảo sẽ là điều kiện cần và đủ cho các chính sách về chất lượng GD thành hiện thực. Đồng thời, kết quả khảo sát này còn cho thấy, Việt Nam cần thực sự hiện thực hóa quan điểm “GD là quốc sách hàng đầu”, trước hết là thông qua chính sách về lao động sư phạm và lương cho G - yếu tố then chốt mở đường cho tính khả thi trong công cuộc đổi mới căn bản, toàn diện nền GD Việt Nam hiện nay.

4. Một số đề xuất đổi mới về chính

sách đối với nhà giáo trong bối cảnh đổi mới căn bản và toàn diện nền GD của nước ta hiện nay

Để có thể hiện thực hóa được hình ảnh G như trình bày ở mục 2, chúng tôi cho rằng ít nhất cần quan tâm xem xét và đổi mới một số khía cạnh trong chính sách đối với G như sau:

4.1. Chính sách tuyển sinh và tuyển dụng GV

Tư tưởng chủ đạo là tuyển sinh - tuyển dụng những ứng viên thật sự tâm huyết với nghề và đạt thành tích học tập cao. Cụ thể là:

- Đa dạng hóa đối tượng tuyển sinh: Bên cạnh tuyển sinh của các khoa sư phạm/GD trong các cơ sở GD đại học hay tại các trường sư phạm như hiện nay thì cũng nên đổi mới đối tượng tuyển sinh theo định hướng đa dạng hóa đối tượng đầu vào. Chẳng hạn, tuyển thí sinh đang học tại các ngành khác ngoài sư phạm dưới hình thức “*liên thông ngang*” hay còn gọi là đào tạo theo “*chương trình song hành*”. Đối tượng này phải là người đang theo học một chuyên ngành ở đại học nào đó ngoài sư phạm, nhưng trong chuyên ngành ấy họ đã hoàn tất khối kiến thức GD đại cương và khối kiến thức cơ sở ngành (tương đương 60 tín chỉ). Đồng thời, lĩnh vực khoa học thuộc chuyên ngành họ đang theo học có nghiên cứu sâu và bao quát được phạm vi kiến thức của một môn học nào đó ở phổ thông (ví dụ ứng viên này đang học năm thứ 3 “ngành Toán - Tin” Đại học Khoa học Tự nhiên hay ngành “Mĩ thuật ứng dụng” Đại học Mĩ thuật chẳng hạn). Và như vậy, sau thời gian tích lũy khoảng 80 tín chỉ thuộc khối kiến thức nghiệp vụ sư

phạm, H được cấp bằng cử nhân sư phạm (liên thông) và điều kiện ràng buộc ở đây là họ phải lấy được văn bằng 1. Mục đích là bổ sung vào đội ngũ G bên cạnh được đào tạo chính thống ở các trường sư phạm như hiện nay có thêm nhân tố mới mẽ từ đội ngũ G được tuyển sinh và đào tạo theo phương thức này. Đó là sự hội tụ trong nhân cách nghề nghiệp của họ sự kết hợp hài hòa khả năng “*tu duy khoa học*” trình độ cao và có được những “*kĩ năng sư phạm*” tương xứng trong giảng dạy và nghiên cứu chuyên môn.

- *Đa dạng hóa hình thức tuyển sinh:* thi tuyển, xét tuyển, phỏng vấn... tùy vào đặc thù của chuyên ngành đào tạo để sao cho có thể chọn được ứng viên thích hợp nhất với chuyên môn công tác sau này.

- *Đổi mới quy trình tuyển dụng GV* theo hướng có tính chất sàng lọc qua nhiều vòng với nhiều mức độ yêu cầu khác nhau để có thể chọn được ứng viên xứng đáng và thích hợp. Thông tin tuyển dụng GV cần phổ biến công khai và rõ ràng. Về điểm này chúng ta có thể tham khảo các mô hình đào tạo và tuyển dụng GV của Phần Lan, Nhật Bản hay Hàn Quốc... [3]

4.2. Chính sách đào tạo - bồi dưỡng nhà giáo

Chính sách đào tạo - bồi dưỡng G có liên quan trực tiếp đến hoạt động của hệ thống ngành sư phạm và trường sư phạm. Trong phạm vi bài viết này, chúng tôi chỉ đề xuất đổi mới trên phương diện nội dung và phương thức đào tạo bồi dưỡng G mà thôi, cụ thể là:

- Tăng cường việc *rèn luyện năng lực tư duy khoa học và khả năng sáng tạo của G*. Một trong những kinh nghiệm đào

tạo GV phổ thông trước đây được áp dụng là đào tạo hai môn chính. Chúng tôi cho rằng nên cân nhắc xem xét sử dụng hình thức này vì thực sự mang lại nhiều kết quả tích cực. Bởi vì, phạm vi chuyên môn và trình độ của G qua đào tạo theo lối này sẽ được nâng cao rõ rệt; giảm được số lượng GV mà vẫn đảm bảo khối lượng chuyên môn theo quy định; góp phần tăng kinh nghiệm thực tiễn đứng lớp của GV cũng như cải thiện thu nhập tốt hơn... Chủ trương này được áp dụng trong đào tạo GV phổ thông ở Hàn Quốc hiện nay. [3, tr. 60-61]

- Chú trọng *bồi dưỡng nghiệp vụ cho G qua các hoạt động rèn luyện kĩ năng trong thực tế ở các cơ sở GD*. Đồng thời, đổi mới hoạt động đào tạo chuyên môn kết hợp với bồi dưỡng phẩm chất đạo đức nghề nghiệp đối với G.

- *Tận dụng các thành tựu công nghệ thông tin để có thể áp dụng các hình thức bồi dưỡng linh hoạt* mà ít tốn kém, đặc biệt là đối với G ở vùng sâu, vùng xa... (như hình thức bồi dưỡng từ xa hoặc bồi dưỡng tại chỗ).

- *Làm tốt công tác bồi dưỡng thường xuyên về nghiệp vụ* giảng dạy, GD học sinh phù hợp với tình hình thực tế và mang tính cập nhật. Bên cạnh đó, tăng cường phổ biến và giới thiệu những điển hình tốt từ thực tiễn GD, kết hợp đa dạng nhiều hình thức đào tạo - bồi dưỡng, chú trọng đến tính hiệu quả của các hoạt động trao đổi kinh nghiệm và tham quan thực tế.

4.3. Chính sách sử dụng và đãi ngộ đối với nhà giáo

Đổi mới chính sách *sử dụng G theo hướng phát huy vai trò tự chủ và sáng*

tạo của G trong công tác giảng dạy và GD H.

Xây dựng khung chính sách đãi ngộ sao cho G không còn quá bận tâm đến mưu sinh vật chất để toàn tâm với nghề. Chìa khóa thành công của chính sách này là làm tốt công tác huy động các đóng góp cho GD từ nhân dân trong nước cũng như từ cộng đồng quốc tế; công khai hóa và minh bạch hóa sự phân bổ các nguồn lực đầu tư và chi phí cho GD hợp lí, tiết kiệm và hiệu quả, trong đó đầu tư cho yếu tố con người trong hoạt động GD phải chiếm từ trên 60% tổng nguồn thu.

Bên cạnh đó, việc phân công, đánh giá và đãi ngộ lao động của G trên cơ sở khối lượng công việc và năng lực thể hiện của họ hơn là trong khuôn khổ quy định mang tính cứng nhắc. Tức là, chú trọng các hình thức quản lí nhân sự GD theo hướng nhân văn hóa hơn là hành chính hóa. Ngoài ra, về chế độ thu nhập của G, không nên “đánh đồng” mà cần xem xét yếu tố địa bàn công tác (thành thị, nông thôn...) để có các định mức thích hợp với điều kiện sống và công tác tại nơi đó.

Trân trọng mọi nỗ lực đóng góp tích cực của G đồng thời kiên quyết loại thải và xử lí nghiêm minh về mặt pháp lí cũng như phù hợp về mặt đạo lí những cá nhân, tổ chức GD vi phạm quy định của ngành; vừa làm trong sạch đội ngũ G và cán bộ quản lí ngành GD vừa gìn giữ uy tín của ngành GD trước xã hội.

Cần nhắc sử dụng những G về hưu tài năng và đạo đức, còn có khả năng đóng góp cho sự nghiệp GD bằng những hình thức đa dạng.

5. Kết luận

G trong bất kì thời đại nào cũng đều được xem là thành phần tinh hoa của xã hội, họ xứng đáng được tôn vinh bởi sứ mệnh giữ gìn, trao truyền các giá trị văn hóa, tri thức, nghề nghiệp và vun đắp tâm hồn nhân cách cho thế hệ trẻ.

Lao động nghề nghiệp của G là một trong những loại hình lao động đặc thù bởi đối tượng, sản phẩm và công cụ lao động sự phạm quy định. Đặc biệt, đó là nghề mà G lấy chính giá trị nhân cách của mình để đào luyện nhân cách H theo yêu cầu của mục tiêu GD, đáp ứng đòi hỏi của thời đại.

Ngành GD và xã hội có những yêu cầu nhất định đối với chuẩn nghề nghiệp của G trên phương diện chuyên môn, nghiệp vụ cũng như những yêu cầu về phẩm chất nhân cách nghề nghiệp cần có. Do đó, bản thân G càng ý thức về vai trò của mình bao nhiêu thì càng phải không ngừng rèn luyện và gìn giữ phẩm giá của mình bấy nhiêu trong bối cảnh thực tế của xã hội Việt Nam hiện nay.

Để có thể đáp ứng được yêu cầu của nghề nghiệp và xứng đáng với sự nghiệp “trồng người” của đội ngũ G Việt Nam, ngành GD và đặc biệt là Nhà nước cần có những chính sách “đổi mới căn bản và toàn diện” những vấn đề có liên quan trực tiếp đến lao động sự phạm đặc thù này của G. Thiết nghĩ, ba mũi đột phá trong đổi mới chính sách đối với G có thể là (i) đổi mới chính sách về tuyển sinh và tuyển dụng GV, (ii) đổi mới chính sách về đào tạo và bồi dưỡng G, và (iii) đổi mới chính sách sử dụng và đãi ngộ G.

^{1,2} Được lọc ra từ bảng số liệu gồm 60 nước, UNESCO-WEI/2009

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bain, K., (2008), *Phẩm chất của những nhà giáo ưu tú* (Nguyễn Văn Nhật dịch), Nxb Văn hóa Sài Gòn.
2. Banner, J. M. et al., (2009), *Những yếu tố cơ bản của nghề dạy học*, Nxb Văn hóa Sài Gòn & Đại học Hoa Sen.
3. Ủy ban Cải cách Giáo dục Hàn Quốc (2006), *Báo cáo cải cách giáo dục cho thế kỉ XXI - đảm bảo để dẫn đầu trong kỉ nguyên thông tin và toàn cầu hóa* (Nguyễn Quang Kính dịch), Nxb Giáo dục.
4. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2009), *Thông tư số: 28/2009/TT-BGDĐT ngày 21 tháng 10 năm 2009*, quy định về chế độ làm việc đối với giáo viên phổ thông.
5. <http://www.baomoi.com/Home/HocBong/tuanvietnam.net/Singapore-cai-cach-giao-duc-theo-huong-day-it-hoc-nhieu-P1/3584859.epi>
6. <http://www.zing.vn/news/giao-duc/mot-nua-giao-vien-hoi-han-vi-nghe-da-chon/a265864.html>
7. <http://en.wikipedia.org/wiki/Philippines>
8. <http://en.wikipedia.org/wiki/Vietnam>
9. http://stats.uis.unesco.org/unesco/ReportFolders/ReportFolders.aspx?IF_ActivePath=P,50&IF_Language=eng
10. <http://www.oecd.org/pisa/pisaproducts/>

(Ngày Tòa soạn nhận được bài: 14-8-2012; ngày phản biện đánh giá: 23-01-2013;
ngày chấp nhận đăng: 12-4-2013)