

Chính sách giáo viên phổ thông của Mỹ

Mạc Thị Việt Hà

Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam
101 Trần Hưng Đạo, Hoàn Kiếm, Hà Nội, Việt Nam
Email: macviettha@yahoo.com

TÓM TẮT: *Mỹ là một đất nước rộng lớn, gồm 50 tiểu Bang. Các chính sách của Mỹ nói chung và chính sách giáo dục nói riêng có tính chất tương đối độc lập giữa các Bang. Bài viết trình bày sơ lược hệ thống chính sách đối với giáo viên phổ thông ở Mỹ, bao gồm: 1/ Chính sách đào tạo ban đầu; 2/ Chính sách cấp chứng chỉ; 3/ Chính sách nhiệm kỳ; 4/ Chính sách phát triển chuyên môn và đánh giá giáo viên; 5/ Chính sách lương; 6/ Chính sách sử dụng và tạo động lực cho giáo viên; 7/ Chính sách về các hiệp hội giáo viên; 8/ Chính sách hưu trí. Mặc dù các chính sách về giáo viên phổ thông của Mỹ chưa phải là hoàn hảo, song vẫn là nguồn tham khảo quý giá đối với Việt Nam.*

TỪ KHÓA: **Giáo viên; chính sách giáo viên; chính sách giáo viên ở Mỹ.**

→ Nhận bài 02/01/2019 → Nhận kết quả phản biện và chỉnh sửa 20/02/2019 → Duyệt đăng 25/02/2019.

1. Đặt vấn đề

Hiện nay, hầu hết các quốc gia đang tìm cách cải thiện trường học để đáp ứng tốt hơn những mong đợi ngày càng cao của xã hội. Giáo viên (GV) là nguồn lực có ý nghĩa và giá trị nhất trong trường học, là trung tâm cho những nỗ lực cải tiến trường học. Vì vậy, các quốc gia đều coi vấn đề GV là một ưu tiên trong chính sách công hoặc hơn thế nữa vì họ hiểu rõ vai trò quan trọng của GV trong công cuộc đổi mới giáo dục. Các nghiên cứu về phát triển đội ngũ nhà giáo, về hệ thống chính sách đối với GV là mối quan tâm không chỉ của các nhà khoa học mà còn của rất nhiều tổ chức quốc tế lớn như OECD, Ngân hàng Thế giới... Có rất nhiều nghiên cứu tầm cỡ được tiến hành trên quy mô lớn với sự tham gia của hàng chục quốc gia nhằm tìm kiếm những chính sách phù hợp nhất để nâng cao chất lượng GV, thu hút học sinh giỏi vào ngành Sư phạm và giữ chân GV giỏi yên tâm với nghề. Bài viết dưới đây trình bày sơ lược về các chính sách đối với GV phổ thông ở Mỹ - một trong những nước được coi là có nền giáo dục tiên tiến hàng đầu thế giới.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Một vài nét về giáo dục của Mỹ

Nước Mỹ gồm 50 tiểu Bang (hay còn gọi là Bang). Các Bang tồn tại khá độc lập. Chính phủ liên Bang thường chỉ đưa ra các đường lối chính trong các lĩnh vực, dựa trên các quy định chung của liên Bang. Các Bang có quyền ban hành các chính sách của riêng mình. Chẳng hạn, trong lĩnh vực giáo dục (GD), ở cấp quốc gia có các luật về GD như: Luật GD Tiểu học và Trung học 1965 (Primary and Secondary Education Act of 1965), Luật GD Đại học 1965 (Primary and Secondary Education Act of 1965), Luật Không để một trẻ em nào bị tụt hậu 2011 (No Child Left Behin Act of 2011)...

Giáo dục của Mỹ chủ yếu là nền giáo dục công do Chính phủ liên Bang, tiểu Bang và địa phương điều hành, cung cấp tài chính. GD công có tính chất phổ cập ở cấp Tiểu học và Trung học. Ở các cấp học này, hội đồng học khu gồm những thành viên được bầu chọn thông qua bầu cử ở địa

phương đề ra chương trình học, mức độ hỗ trợ tài chính và những chính sách khác. Mỗi học khu gồm nhiều trường phổ thông trong một khu vực. Các học khu có nhân sự và ngân sách độc lập, thường tách biệt khỏi các cơ cấu có thẩm quyền khác ở địa phương. Chính quyền các Bang thường quyết định các tiêu chuẩn GD và thi cử. Độ tuổi bắt buộc đi học thay đổi tùy theo Bang. Ngày càng có nhiều Bang yêu cầu thanh thiếu niên phải học cho đến khi đủ 18 tuổi. Theo số liệu thống kê tại Tạp chí Education Week (đăng ngày 13 tháng 01 năm 2019), năm 2018, toàn nước Mỹ có 3,2 triệu GV trường công, trong đó 76,6% là nữ; có 90.410 hiệu trưởng trường công với 54,2% là nữ. Tỷ lệ GV/HS chung trong cả nước là 1/16.

2.2. Một số chính sách đối với giáo viên phổ thông

2.2.1. Chính sách đào tạo ban đầu

Do các Bang ở Mỹ tương đối độc lập nên các chính sách nói chung và chính sách đào tạo (ĐT) GV nói riêng có sự khác biệt nhất định giữa Bang này với Bang khác. Chính sách ĐT GV của Bang có ý nghĩa quan trọng trong việc quyết định chất lượng đội ngũ nhà giáo của Bang đó. Các chính sách này thường quy định thời lượng học trên lớp cũng như thời lượng thực tập (trực tiếp dạy học và/hoặc dự giờ) mà tất cả các giáo sinh phải hoàn thành để có thể lấy được Chứng chỉ của Bang. Trong khi hầu hết GV phải đáp ứng yêu cầu về thời lượng thực hành thì những yêu cầu tối thiểu về số giờ học trên lớp lại có xu hướng chủ yếu nhắm đến các GV trung học phổ thông (THPT).

* Trường hợp Bang California

Các chương trình ĐTGV của Bang đều phải được công nhận bởi Ủy ban Chứng nhận GV California (California Commission on Teacher Credentialing - CCTC) [1]. Các chương trình được công nhận phải đáp ứng hoặc vượt quá các tiêu chuẩn về chất lượng và hiệu quả của chương trình ĐT GV chuyên nghiệp. Bảng 1 dưới đây trình bày chi tiết 18 tiêu chuẩn được chia thành 4 mảng: 1/ Thiết kế, quản trị, và chất lượng chương trình; 2/ ĐT để giảng dạy được chương trình cho tất cả các trường ở California; 3/ ĐT để

Bảng 1: Tiêu chuẩn chương trình ĐT GV California, Chuẩn nghề nghiệp GV và hiệu suất thực hiện của GV

Chuẩn chương trình	Chuẩn nghề nghiệp GV và kì vọng hiệu suất thực hiện của GV
<p>Tiêu chuẩn 1: Thiết kế, quản trị và chất lượng Chương trình</p> <p>1.1. Thiết kế chương trình. 1.2. Phối hợp trong quản trị chương trình. 1.3. Mối quan hệ giữa lí thuyết và thực hành. 1.4. Tư duy sư phạm và sự phản ánh tron thực tiễn giảng dạy. 1.5. Công bằng, đa dạng và tiếp cận với chương trình dạy học cốt lõi.</p>	<p>Tiêu chuẩn 1: Hỗ trợ và giúp tất cả HS tham gia vào quá trình học tập</p> <p>1.1. Kết nối những kiến thức đã có, kinh nghiệm sống và hứng thú của HS với mục tiêu học tập. 1.2. Áp dụng nhiều chiến lược và phương pháp giảng dạy khác nhau để đáp ứng nhu cầu đa dạng của HS. 1.3.Thúc đẩy các kinh nghiệm học tập nhằm khuyến khích tính tự chủ, sự tương tác và lựa chọn. 1.4. Khuyến khích HS tham gia vào giải quyết vấn đề, có tư duy phê phán, và các hoạt động khác khiến môn học trở nên ý nghĩa. 1.5. Khuyến khích tất cả HS học tập theo kiểu tự định hướng, có suy nghĩ, phản biện. TPE 1: Biết làm cho nội dung bài học dễ tiếp cận. TPE 2: Sự tham gia của HS. TPE 3: Thực hành giảng dạy phù hợp với sự phát triển. TPE 4: Dạy học cho những HS nói tiếng Anh.</p>
<p>Tiêu chuẩn 2: ĐT để giảng dạy được chương trình cho tất cả các trường ở California</p> <p>2.1. Cơ hội học tập, thực hành và phản ánh trong việc giảng dạy tất cả các môn học. 2.2. ĐT để dạy đọc hiểu-ngôn ngữ. 2.3. ĐT sư phạm để giảng dạy nội dung môn học cụ thể. 2.4. Sử dụng ICT trong lớp học.</p>	<p>Tiêu chuẩn 2: Kiến tạo và duy trì môi trường học tập hiệu quả cho HS</p> <p>2.1. Kiến tạo một môi trường vật lí phù hợp để tất cả HS có thể tham gia. 2.2. Xây dựng bầu không khí khuyến khích sự công bằng và tôn trọng lẫn nhau. 2.3. Khuyến khích sự phát triển xã hội và trách nhiệm từng nhóm. 2.4. Thiết lập và duy trì các chuẩn mực đối với hành vi của HS. 2.5. Xây dựng và thực hiện các quy định và kỉ luật lớp học theo hướng thúc đẩy việc học của HS. 2.6. Sử dụng thời gian giảng dạy một cách hiệu quả. TPE 5: Thời gian giảng dạy. TPE 6: Môi trường xã hội.</p>
<p>Tiêu chuẩn 3: ĐT để giảng dạy được cho tất cả HS ở California</p> <p>3.1. ĐT để biết cách tạo ra một môi trường học tập lành mạnh hỗ trợ lẫn nhau cho HS. 3.2. ĐT để sử dụng các ý tưởng và kết quả nghiên cứu GD. 3.3. Triển vọng nghề nghiệp đối với việc học của HS và chuyên môn giảng dạy. 3.4. ĐT để dạy cho HS - những người nói tiếng Anh. 3.5. ĐT để dạy được những HS đặc biệt trong một lớp học bình thường.</p>	<p>Tiêu chuẩn 3: Hiểu lĩnh vực môn học và Tổ chức cho HS học tập</p> <p>3.1. Thể hiện kiến thức về nội dung môn học và về sự phát triển của HS. 3.2. Tổ chức dạy học theo hướng hỗ trợ hiểu biết về môn học. 3.3. Liên hệ các ý tưởng và thông tin trong phạm vi và liên quan đến môn học. 3.4. Phát triển sự hiểu biết của HS thông qua các chiến lược dạy học phù hợp với môn học. 3.5. Sử dụng các nguồn tài liệu và công nghệ sao cho môn học trở nên dễ hiểu đối với HS. TPE 7: Các kĩ năng sư phạm cụ thể đối với môn học</p>
<p>Tiêu chuẩn 4: Giám sát thực hành trong chương trình</p> <p>4.1. Dạy cách dạy học thông qua quá trình thực hành được iams sát. 4.2. Lựa chọn nơi thực hành và trình độ của cán bộ giám sát. 4.3. Đánh giá sư phạm và đánh giá quá trình trong chương trình.</p>	<p>Tiêu chuẩn 4: Lập kế hoạch giảng dạy và thiết kế các bài học phù hợp với tất cả HS</p> <p>4.1. Hiểu và tôn trọng nền tảng, sở thích, và nhu cầu học tập của từng HS. 4.2. Thiết lập và xác định mục tiêu học tập của HS. 4.3. Phát triển và tổ chức theo trình tự các hoạt động giảng dạy và tài liệu cho học tập cho HS. 4.4.Thiết kế các kế hoạch dài hạn và ngắn hạn để thúc đẩy việc học tập của HS. 4.5. Điều chỉnh kế hoạch giảng dạy cho phù hợp với nhu cầu của HS. TPE 8: Hiểu HS. TPE 9: Lập kế hoạch giảng dạy.</p>
<p>Tiêu chuẩn 5: Đánh giá học tập của HS</p> <p>5.1. Thiết lập và truyền đạt mục tiêu học tập cho tất cả HS. 5.2.Thu thập và sử dụng nhiều nguồn thông tin phục vụ cho việc học tập của HS. 5.3. Hướng dẫn và tạo điều kiện để tất cả HS tham gia vào quá trình đánh giá học tập của bản thân. 5.4. Sử dụng kết quả đánh giá để định hướng giảng dạy . 5.5. Thông tin cho HS, gia đình và các bên liên quan về quá trình học tập của HS. TPE 10: Theo dõi việc học tập của HS trong suốt quá trình giảng dạy. TPE 11: Diễn giải và sử dụng kết quả đánh giá .</p>	<p>Tiêu chuẩn 6: Phát triển như một nhà GD chuyên nghiệp</p> <p>6.1. Suy nghĩ cẩn trọng trong thực tiễn giảng dạy và lập kế hoạch phát triển chuyên môn. 6.2. Thiết lập các mục tiêu chuyên môn và theo đuổi các cơ hội phát triển chuyên môn. 6.3. Làm việc với cộng đồng để nâng cao thực tiễn chuyên môn. 6.4. Làm việc với PHHS để nâng cao thực tiễn chuyên môn. 6.5. Làm việc với đồng nghiệp để nâng cao thực tiễn chuyên môn. 6.6. Cân bằng các trách nhiệm chuyên môn và duy trì động cơ làm việc . TPE 12: Các nghĩa vụ về chuyên môn, pháp luật và đạo đức . TPE 13: Phát triển chuyên môn.</p>

(Nguồn: CCTC 2006)

giảng dạy được cho tất cả HS ở California; 4/ Giám sát thực hành trong chương trình. Các tiêu chuẩn chương trình này được đưa ra nhằm đảm bảo rằng, các GV tương lai đáp ứng được 13 chỉ số kĩ năng về hiệu suất làm việc của GV (TPE) theo 6 lĩnh vực của Chuẩn nghề nghiệp GV của Bang được thông qua vào năm 1997. Tất cả các tiêu chuẩn và kĩ năng được trình bày trong Bảng 1 dưới đây (xem Bảng 1).

Tài liệu về tiêu chuẩn chương trình California được mở đầu bằng với tuyên ngôn: “*Chương trình ĐT GV chuyên nghiệp và các điều kiện tiên quyết của nó bao gồm một chuỗi các khóa học và kinh nghiệm thực tế được thiết kế có mục đích nhằm chuẩn bị hiệu quả cho các ứng viên để dạy cho tất cả học sinh K-12 và hiểu các điều kiện đương đại của việc học*”. Để đạt được điều đó, các ứng viên muốn được nhận giấy phép phải chứng minh năng lực về môn học bằng cách vượt qua bài kiểm tra về nội dung môn học hoặc hoàn thành một chương trình ĐT - do CCTC phê chuẩn - cho riêng môn học đó. Tiêu chuẩn kiểm định của CCTC yêu cầu ứng viên của các chương trình này phải hoàn thành một số lượng tối thiểu các tín chỉ đối với môn học mà họ dự định sẽ giảng dạy.

Tiêu chuẩn kiểm định của CCTC cũng yêu cầu ứng viên phải hoàn thành một số kiểu thực tập, bao gồm các hoạt động như: dự giờ, quan sát, thực hành dạy học, tham gia một số hoạt động của nhà trường...

Mỗi lần kiểm định chương trình ĐT GV đều được CCTC đánh giá lại bằng việc sử dụng các tiêu chuẩn chương trình (được liệt kê ở Bảng 1) theo chu kì 5 hoặc 7 năm một lần. Ngoài ra, hàng năm CCTC xác định những chương trình có hiệu quả thấp và công bố kết quả đánh giá qua bốn dạng kiểm tra: Kiểm tra Kỹ năng Cơ bản của California (CBEST), Đánh giá năng lực dạy Đọc hiểu (RICA), một số kì thi học thuật khác (như: Kiểm tra theo từng môn học)/ Những thông tin này được đưa vào báo cáo thường niên về chương trình ĐT GV và đệ trình lên Bộ GD Hoa Kỳ theo quy định tại Điều 207 của Mục II Luật GD Đại học [2].

2.2.2. Chính sách cấp chứng chỉ

Tất cả các Bang đều yêu cầu GV trường công phải có giấy phép hoặc chứng chỉ để dạy khối lớp mà họ muốn dạy. GV trường tư thường không cần phải có giấy phép. Hầu hết các Bang đều có một hội đồng tiêu chuẩn chuyên nghiệp giám sát, với mức độ tự chủ khác nhau. Để quyết định các chính sách về cấp giấy phép, các hội đồng chuyên nghiệp này có trách nhiệm lựa chọn hoặc đề xuất loại hình và số lượng các tiêu chí đánh giá mà ứng viên phải vượt qua để có được giấy phép. Các mảng đánh giá, được chia thành 4 nhóm như sau: các kĩ năng cơ bản, kiến thức bộ môn, phương pháp dạy học bộ môn và phương pháp giảng dạy nói chung. Mỗi Bang chịu trách nhiệm thiết kế hệ thống cấp giấy phép của mình sao cho phù hợp với các yêu cầu của Liên Bang. Tại nhiều Bang, nhiệm vụ này do Ủy ban Tiêu chuẩn Chuyên nghiệp đảm trách. Các yêu cầu để có giấy phép hoặc chứng chỉ cũng khác nhau giữa các Bang song thường bao gồm những yêu cầu sau: 1/ Một bằng cử nhân với số điểm trung

binh tối thiểu theo yêu cầu; 2/ Hoàn thành chương trình ĐT GV và đã có kinh nghiệm giảng dạy được giám sát; 3/ Đã qua vòng kiểm tra thông tin cá nhân; 4/ Đã qua kì kiểm tra chứng nhận giảng dạy nói chung; 5/ Đã qua kì kiểm tra thể hiện kiến thức về môn học mà họ sẽ dạy.

Thông thường, GV bắt buộc phải hoàn thành các lớp phát triển nghề nghiệp hàng năm để duy trì giấy phép hoặc chứng chỉ. Một số Bang yêu cầu GV phải học lấy bằng thạc sĩ sau khi đã có chứng chỉ hành nghề và có công việc. Tất cả các Bang đều tạo điều kiện với nhiều con đường khác nhau để những người đã có bằng cử nhân nhưng thiếu bằng cấp về GD có thể lấy được chứng chỉ. Chẳng hạn, cho phép các ứng viên được giảng dạy ngay, dưới sự giám sát của một GV có kinh nghiệm. Qua đó, ứng viên đã được thể hiện phương pháp giảng dạy và học về sự phát triển của trẻ. Sau khi hoàn thành chương trình giảng dạy, ứng viên sẽ được nhận chứng chỉ hành nghề. Hoặc, giáo sinh cũng có thể theo học các lớp về GD để lấy chứng chỉ trước khi chính thức giảng dạy [3].

2.2.3. Chính sách biên chế

New Jersey là Bang đầu tiên thông qua luật Biên chế GV vào năm 1909. Sau đó, các Bang khác đã thông qua luật tương tự: New York năm 1917, California năm 1921, Michigan, Pennsylvania và Wisconsin năm 1937... [2] Cần lưu ý rằng, trong các đạo luật khác nhau của các Bang, nhiều từ đồng nghĩa với “biên chế” được sử dụng thay thế như: tiếp tục hợp đồng hoặc dịch vụ, tình trạng nghề nghiệp, tình trạng sau tập sự...

Cho dù dùng thuật ngữ nào thì các luật này đều có ba thành phần chính, đó là: yêu cầu về biên chế, lí do sa thải và quy trình khiếu nại. Thành phần đầu tiên quy định độ dài của thời gian thử việc mà sau đó GV đủ điều kiện làm việc theo biên chế. Người sử dụng lao động có thể sa thải một GV chưa vào biên chế ở bất cứ thời điểm nào vì bất kì lí do gì, nhưng GV trong biên chế thì chỉ có thể bị sa thải vì những lí do được quy định trong luật. Thành phần thứ ba nêu chi tiết quy trình khiếu nại mà một GV trong biên chế bị sa thải có thể thực hiện để được phục hồi biên chế.

Theo các luật này, một khi GV đã trong biên chế, hợp đồng của họ sẽ tự động gia hạn mỗi năm. Các học khu chỉ có thể sa thải GV trong biên chế bằng cách trình bày nguyên nhân, sau khi làm theo các yêu cầu thủ tục như: thông báo cho GV, chỉ định các cáo buộc chống lại GV và cho GV một phiên điều trần theo đúng quy định... Hầu hết các luật về biên chế yêu cầu GV vẫn được tuyển dụng sau một thời gian thử việc trong một số năm nhất định. Khi thời gian thử việc này kết thúc, GV ở một số Bang sẽ tự động nhận được kí hợp đồng biên chế. Ở các Bang khác, hội đồng trường địa phương phải thực hiện một số hành động để trao quyền cho GV, thường là khi kết thúc đánh giá về hiệu suất làm việc của GV. Các quy định về biên chế cũng bảo vệ cho GV khỏi việc bị giáng chức, giảm lương và kỉ luật khác. Tuy nhiên, biên chế không đảm bảo rằng GV có thể giữ một vị trí cụ thể. Một trường học nếu sa thải một GV đang làm

việc trong biên chế thì phải đưa ra được các lí do hợp lí. Một số luật các Bang cung cấp danh sách các trường hợp, trong đó một trường học có thể sa thải GV. Những trường hợp này tương tự như những trường hợp mà cơ quan nhà nước có thể thu hồi chứng nhận của GV. Nguyên nhân sa thải thường bao gồm: Hành vi vô đạo đức; Năng lực kém; Bỏ bê nhiệm vụ; Không tuân thủ quy định trường học; Bị kết án tội phạm; Gian lận hoặc xuyên tạc.

Những người đề xuất các luật này tập trung vào quyền của GV, trong khi những người phản đối chỉ trích họ vì đã trao cho GV công việc ổn định cả đời. Luật Biên chế GV ban đầu được đề xuất bởi các nhà GD và chính trị gia, những người cho rằng GV cần được bảo vệ để không bị chấm dứt hợp đồng vì những lí do bất công (chẳng hạn liên quan đến chính trị). Phía phản đối cho rằng, Luật Biên chế ngăn các hiệu trưởng loại bỏ những GV yếu kém ra khỏi nhà trường. Những tranh luận này vẫn chưa có hồi kết. Một ví dụ năm 2000, Bang Georgia đã loại bỏ các quyền theo thủ tục cho các GV được kí hợp đồng sau ngày 01 tháng 7 năm 2000, tuy nhiên ba năm sau, các quyền này đã được khôi phục [3].

2.2.4. Chính sách phát triển chuyên môn và đánh giá giáo viên

Các kiến thức và kĩ năng của GV không thể dừng lại sau khi hoàn thành chương trình ĐT mà phải được tiếp tục phát triển trong thực tiễn giảng dạy và các hoạt động phát triển chuyên môn. Các Bang thường dựa vào các hoạt động như vậy để thông báo cho GV về những chính sách GD mới của Bang và liên Bang cũng như các chương trình giảng dạy và tiêu chuẩn thực hiện mới được thông qua. Trong khi hầu hết trách nhiệm tổ chức và thực hiện các hoạt động phát triển chuyên môn thuộc trách nhiệm của cấp học khu song các Bang cũng thường thông qua nhiều chính sách để hướng dẫn. Chẳng hạn, một số Bang phê duyệt các tiêu chuẩn phát triển chuyên môn, một số Bang khác yêu cầu các học khu phải quy định một lượng thời gian tối thiểu cho các GV tham gia vào các hoạt động phát triển chuyên môn.

GV mới vào nghề ở một số Bang thường tham gia ngay vào các hoạt động/chương trình phát triển chuyên môn có tính chất bắt buộc. Chẳng hạn, ở California, tất cả các GV mới đi dạy lần đầu đều phải hoàn thành Chương trình Hỗ trợ và Đánh giá GV mới vào nghề. Mục đích của chương trình là “tạo bước chuyển đổi hiệu quả vào nghề cho GV trong một - hai năm đầu”. Mỗi GV mới/tập sự đều có một GV hướng dẫn theo phân công. GV hướng dẫn đóng vai trò là người hỗ trợ và sẽ đánh giá GV tập sự. GV hướng dẫn phải hoàn thành chương trình ĐT của Bang, trong đó quy định thời lượng, cách thức mà GV hướng dẫn làm việc với GV tập sự. Đánh giá GV tập sự phải tuân thủ theo Hệ thống Hỗ trợ và Đánh giá GV California (CFASST) hoặc một hệ thống đánh giá được địa phương phê chuẩn và dựa trên Chuẩn nghề nghiệp GV của Bang. GV hướng dẫn sẽ đánh giá GV mới trong suốt quá trình, từ đầu và trong suốt thời gian giảng dạy, qua đó có những điều chỉnh để GV mới tiến bộ hơn. Các dữ liệu đánh giá sẽ được sử dụng để xây dựng và cập nhật Kế hoạch giảng dạy cá nhân (IIP) của GV.

Đánh giá hiệu quả công việc: Tại California, các hệ thống đánh giá *hiệu quả công việc* được phát triển và triển khai ở cấp học khu theo hướng dẫn của Bang về các khía cạnh như tần suất đánh giá và một số hoạt động bắt buộc. GV tập sự được đánh giá ít nhất mỗi năm một lần. Cũng giống như các Bang khác, GV chính thức được đánh giá với tần suất thưa hơn. Ở California, GV chính thức được đánh giá 2 năm một lần. Tuy nhiên, những GV có trình độ cao và có ít nhất 10 năm kinh nghiệm dạy tại học khu đó và đã từng được đánh giá là “vượt tiêu chuẩn” thì được đánh giá ít nhất là 5 năm một lần. California yêu cầu đánh giá hiệu quả công việc của GV phải gắn liền với kết quả học tập của HS. Nếu một GV được đánh giá là chưa đạt yêu cầu thì GV đó sẽ nhận được những khuyến nghị để cải thiện ở những điểm còn yếu kém. Theo hướng dẫn của Bang, cần có một cuộc họp giữa GV đó với lãnh đạo nhà trường và học khu để thảo luận về kết quả đánh giá và các khuyến nghị được đưa ra. Lãnh đạo học khu, nhà trường có trách nhiệm giúp đỡ GV cải thiện việc giảng dạy và sẽ đánh giá lại ít nhất mỗi năm một lần cho đến khi GV đạt được mức yêu cầu [3].

2.2.5. Chính sách sử dụng và tạo động lực cho giáo viên

Các Bang đã áp dụng nhiều chính sách khuyến khích để thu hút GV có năng lực vào nghề dạy học, giữ chân họ và khuyến khích họ chấp nhận các nhiệm vụ trong các lĩnh vực môn học hoặc trường học có nhu cầu đặc biệt cao. Con đường nghề nghiệp của GV từ trường đại học đến khi nghỉ hưu có thể chia thành năm giai đoạn như sau: 1/ Giai đoạn ĐT trước khi có chứng chỉ hành nghề; 2/ Giai đoạn bắt đầu giảng dạy chính thức; 3/ Giai đoạn học tập bồi dưỡng bổ sung để lấy thêm các chứng chỉ sau khi đã trở thành GV chính thức; 4/ Giai đoạn tiếp theo sau khi đã hoàn thành các khóa học bổ sung và/hoặc nhận được chứng chỉ/bằng cấp nâng cao; 5/ Giai đoạn hưu trí.

Các chính sách khuyến khích ở các giai đoạn 1,2 và 5 thường hướng tới việc tăng mức chi từ cấp Bang. Các chính sách ở giai đoạn đầu tiên thường là cung cấp kinh phí cho các chương trình ĐT GV ban đầu cho cư dân trong Bang - những người cam kết giảng dạy tại các trường trong Bang. Chúng thường ở dạng các khoản trợ cấp, khoản vay và học bổng được Bang tài trợ. Các chính sách nhắm vào giai đoạn thứ hai bao gồm tiền thưởng lương và hỗ trợ nhà ở. GV đủ điều kiện nghỉ hưu được nhắm mục tiêu với các chính sách được thiết kế để lôi kéo GV nghỉ hưu hoặc GV sắp nghỉ hưu trở lại lớp học mà không ảnh hưởng tới lợi ích hưu trí của họ.

Các ưu đãi ở giai đoạn thứ ba và thứ tư thường chú trọng tìm cách cải thiện và nâng cao các kĩ năng và chất lượng của GV đang giảng dạy. Các khuyến khích tiêu biểu bao gồm hỗ trợ học phí cho GV để có được chứng nhận hoặc chứng chỉ trong một lĩnh vực chủ đề bổ sung và hỗ trợ cho GV tìm kiếm chứng chỉ nâng cao. Các ưu đãi được trao trong giai đoạn ĐT sau bổ sung thường có hình thức thưởng lương cho các GV được chứng nhận của Ủy ban quốc gia (NBCTs).

Tuy nhiên, các mức độ và hình thức khuyến khích, tạo động lực này cũng khác nhau giữa các Bang. Ở nhiều Bang,

chính sách khuyến khích được chú trọng với một số nhóm. Chẳng hạn, GV dạy những môn đang thiếu GV (như: Toán, Khoa học, GD đặc biệt...) hoặc dành cho những trường khó tuyển GV (như: trường có thành tích học tập thấp, trường nằm ở vùng địa lý khó khăn...), hay những GV người dân tộc thiểu số...[3].

2.2.6. Chính sách lương

Các nhà hoạch định chính sách đã từ lâu luôn quan tâm và tranh luận về vấn đề lương GV. Từ đầu thế kỉ XX, một số Bang đã ban hành luật quy định lương tối thiểu cho GV – Pennsylvania năm 1903 (\$35/tháng) và Oregon năm 1919 (\$75/tháng) [2]. Trong ngân sách dành cho GD thì lương GV chiếm tỉ lệ lớn nhất, hơn bất cứ một loại chi phí nào cho GD. Chính vì vậy, cách trả lương cho GV là một đề tài gây tranh cãi. Những người ủng hộ cách trả lương theo kiểu bình quân, tăng lương đồng đều lập luận rằng, trả lương cao đều cho đội ngũ nhà giáo sẽ giúp nghề giáo có vị trí xứng đáng trong xã hội, tuyển dụng và giữ chân được GV giỏi. Cách trả lương này dựa trên bằng cấp và số năm kinh nghiệm. Tuy nhiên, số người phản đối cách trả lương này cũng không ít. Họ muốn chuyển sang cách trả lương dựa trên tính chuyên sâu của môn học và trên hiệu quả giảng dạy trên lớp. Những người ủng hộ cách thức này cho rằng tiền lương của GV nên gắn với mục tiêu GD của nhà trường và rằng nếu lương có sự khác biệt giữa GV hiệu quả và GV kém hiệu quả thì mới có tính khuyến khích.

Chính vì vậy, cải cách trả lương cho GV bằng các chương trình khuyến khích là một chính sách GD thường được thảo luận để tuyển dụng và giữ chân các GV có chuyên môn cao. Kết quả là, năm 2006, Quốc hội đã quyết định chi 99 triệu đô la cho Quỹ khuyến khích GV. Chương trình nhằm cải cách hệ thống trả lương cho GV và hiệu trưởng để nâng cao thành tích của học sinh và cải thiện việc phân bổ GV sao cho hiệu quả hơn. Khoản tiền này đã tăng vọt lên 400 triệu đô la trong năm 2010 và vẫn giữ mức 399 triệu đô la vào năm 2011 và 299 triệu đô la vào năm 2012.

Các nhà hoạch định chính sách tại các tiểu Bang cũng thúc đẩy các chương trình trả lương khuyến khích GV. Vào năm học 2009, năm 2010, các tiểu Bang đã ban hành các chính sách cung cấp các ưu đãi tài chính để thu hút GV Toán (15 tiểu Bang), Khoa học (15 tiểu Bang) và GD đặc biệt (14 tiểu Bang). Có những chính sách nhà nước tương tự đối với GV giảng dạy trong các trường học khó tuyển dụng nhân viên ở những khu vực nhiều người nghèo đói (13 tiểu Bang), hiệu suất thấp (13 tiểu Bang) hoặc khu xa xôi hẻo lánh (3 tiểu Bang). Ngoài ra, 31 tiểu Bang đã khen thưởng các GV vì đã nhận được chứng nhận từ Ủy ban Tiêu chuẩn Giảng dạy Chuyên nghiệp Quốc gia (NBPTS, hoặc Ủy ban Quốc gia) và 10 tiểu Bang đã khen thưởng họ vì đã nâng cao thành tích học sinh. Các nhà hoạch định chính sách ở địa phương có thể lựa chọn các loại hình trả lương khuyến khích khác nhau. Một số loại hình thường gặp là: 1/ Cho những môn học đang bị thiếu GV (như Toán); 2/ GV dạy tại các trường khó tuyển dụng GV (Ví dụ, các trường

ở vùng xa xôi hẻo lánh); 3/ Cho những GV mới được nâng cao trình độ chuyên môn/ kĩ năng (Ví dụ, có giấy chứng nhận của Hội đồng Quốc gia); 4/ Những người có thành tích nổi bật.

Có thể nói, 2 loại hình đầu (1 và 2) là để đáp ứng yêu cầu thị trường. Rất nhiều trường và địa phương gặp khó khăn trong việc tuyển dụng và giữ chân GV, đặc biệt là GV Toán, Khoa học và GV GD đặc biệt. Bởi thu nhập chính là một yếu tố cơ bản tác động đến việc chọn nghề và ở lại lâu dài với nghề. Chính vì vậy, các chính sách khuyến khích tiền lương có ý nghĩa quan trọng. Loại hình thứ 3 là trả lương dựa trên kiến thức, kĩ năng và thưởng cho những GV tham gia bồi dưỡng để nâng cao trình độ, kĩ năng. Ví dụ, thưởng thưởng nhất là thưởng hoặc tăng lương cho các GV được nhận chứng chỉ của Hội đồng Quốc gia. Một số nghiên cứu thực nghiệm cũng chỉ ra rằng, chứng chỉ Quốc gia của GV thường gắn liền với thành tích học tập cao của HS.

Hình thức thưởng thứ 4 là dành cho những GV có thành tích nổi bật dựa trên đánh giá. Đây là hình thức gây nhiều tranh cãi và cũng được nghiên cứu nhiều nhất. Người ta vẫn chưa đưa ra được kết luận chắc chắn về mối liên quan giữa việc trả lương dựa trên kết quả đánh giá hoạt động của GV với việc nâng cao hiệu quả học tập của HS. Năm 2016, lương trung bình của một GV THCS là \$59,800, trong đó mức lương cao nhất là \$89,120 và mức thấp nhất là \$37,810. Trợ lí GV có lương là \$27,120/năm. Lương trung bình của GV tiểu học là \$59,020; của GV THPT là \$61,420/năm. Trong khi đó, tư vấn tâm lý trong trường có mức lương trung bình là \$78,690/năm [3].

2.2.7. Chính sách về các hiệp hội giáo viên

Bên cạnh quyền tự do ngôn luận, GV trường công được hưởng quyền tự do lập hội, dựa trên điều khoản cho phép công dân có quyền hội họp một cách hòa bình. Những quyền này cho phép GV trường công tham gia các tổ chức chuyên nghiệp, lao động hoặc các tổ chức tương tự.

Hầu hết các GV trường công đều là thành viên của ít nhất một hiệp hội/tổ chức đại diện cho GV. Tổ chức đó sẽ thay mặt cho GV để đàm phán với chính phủ liên Bang, chính quyền tiểu Bang và chính quyền địa phương để GV được hưởng chế độ lương, các quyền lợi và điều kiện làm việc tốt hơn. Một số cơ quan lớn hơn như Hiệp hội GD Quốc gia (NEA) còn tổ chức vận động các nhà lập pháp cấp Bang và liên Bang đưa ra các chính sách ủng hộ cho GD cũng như cấp nguồn kinh phí đầy đủ hơn cho GD. Các hiệp hội thương lượng để GV được trả lương tốt hơn, đồng thời họ cũng xử lí các khiếu nại, cung cấp ĐT, vận động hành lang liên Bang và các nhà lập pháp tiểu Bang làm việc để cải thiện chất lượng GD cho HS (như giảm quy mô lớp học và cải thiện chương trình giảng dạy). Các vấn đề được đàm phán thường bao gồm: Tự do học thuật, chương trình giảng dạy; Lương và các quyền lợi; Số giờ làm việc, khối lượng công việc, trách nhiệm của GV; Kì hạn hợp đồng, thăng tiến trong công việc; Quy trình đánh giá GV; Thủ tục khiếu nại; Hưu trí và các quyền lợi hưu trí; Nghỉ phép và nghỉ ốm [4].

2.2.8. Chính sách hưu trí

Cũng giống như các chính sách khác, chính sách hưu trí của GV do Bang quy định. Vì vậy, có thể có một số khác biệt giữa các Bang. Tuy nhiên, một điểm chung là GV thường được lựa chọn một số chương trình hưu trí khác nhau sao cho phù hợp nhất với họ.

Trường hợp Bang Florida [5]

Cũng giống như nhân viên trong các ngành nghề khác, GV ở Florida gia nhập Hệ thống Hưu trí Florida (FRS). Trong hệ thống này, GV được lựa chọn một trong hai kế hoạch hưu trí:

Kế hoạch đầu tư hưu trí: Theo kế hoạch này, toàn bộ số tiền đóng góp của GV sẽ được đưa vào một tài khoản cá nhân do GV quản lí. Lợi ích hưu trí của GV sẽ phụ thuộc vào số tiền mà GV và nhà trường đã nộp vào tài khoản và việc khoản đầu tư này đã tăng trưởng như thế nào.

Kế hoạch hưu trí : Theo kế hoạch này, GV sẽ đóng góp 3% lương của mình vào Quỹ hưu trí của Bang. Lương hưu hàng tháng sau này chủ yếu sẽ phụ thuộc vào số năm làm việc và mức lương trung bình khi chuẩn bị về hưu. Hầu hết các GV ở Florida lựa chọn kế hoạch hưu trí, đóng góp vào quỹ của Bang. Trợ cấp hưu trí hàng tháng được xác định bằng cách sử dụng công thức có tính đến các khoản tiền mà GV đã tích lũy, nhân với tỉ lệ phần trăm được xác định bởi cơ quan lập pháp và mức lương cuối cùng. Để nhận được mức trợ cấp hưu trí tối đa hàng tháng, GV thường làm việc đến tuổi nghỉ hưu. GV ở Florida thường về hưu theo 2 kịch bản: 1/ Khi 65 tuổi; 2/ Có 33 năm làm việc, không kể tuổi tác.

Ngoài chương trình lương hưu hàng tháng thông thường,

Florida cũng cung cấp Chương trình Lựa chọn trì hoãn Hưu trí (Deferred Retirement Option Program - DROP). Theo đó, khi đến tuổi nghỉ hưu bình thường, GV có thể tùy chọn để bắt đầu tham gia DROP. DROP cho phép GV tiếp tục việc làm như một GV bình thường trong khi nhận được nhiều lợi ích hưu trí. Tuy nhiên, thay vì nhận thanh toán lương hưu hàng tháng, những khoản thanh toán đó được tích lũy trong một quỹ ủy thác FRS. Cuối cùng, khi GV chấm dứt việc làm, họ sẽ nhận được tiền trong tài khoản đó theo kiểu khoản thanh toán một lần và bắt đầu nhận các khoản lương hưu hàng tháng bình thường.

3. Kết luận

Ở trên, chúng tôi trình bày sơ lược một số chính sách cơ bản đối với GV phổ thông ở Mỹ. Các chính sách này vẫn liên tục được xem xét, đánh giá và điều chỉnh sao cho phù hợp hơn với thực tiễn. Chẳng hạn, đối với chính sách lương, các Bang và các học khu vẫn thí điểm trả lương theo các hình thức khác nhau để tìm ra phương án tối ưu, thỏa mãn nhu cầu của GV. Tuy nhiên, cho đến nay, chính sách này vẫn còn nhiều bất cập. Các cuộc biểu tình, tuần hành của GV với các biểu ngữ đòi tăng lương vẫn thường xuyên diễn ra. 18% GV Mỹ phải làm thêm nghề tay trái để trang trải cuộc sống [6]. Tuy nhiên, GD của Mỹ vẫn là một trong những nền GD có chất lượng hàng đầu thế giới và đương nhiên, để đạt được như vậy thì đóng góp của đội ngũ GV là yếu tố cơ bản. Vì vậy, các chính sách đối với GV của Mỹ vẫn là một nguồn tham khảo quý giá cho các nước nói chung và cho Việt Nam nói riêng trong quá trình điều chỉnh và hoàn thiện chính sách GV của mình.

Tài liệu tham khảo

- [1] <https://www.ctc.ca.gov/>
- [2] *A review of state teacher policies: what are they, what are their effects, and what are their implications for school finance?*, Susanna Loeb & Luke C. Miller, Stanford University, 2006.
- [3] US Deptment of Labor, *Bureau of Labor Statistic* <https://www.bls.gov/OOH/education-training-and-library> (Nov 18, 2018).
- [4] <https://education.findlaw.com/teachers-rights/teachers-different-freedoms-and-rights.html>
- [5] *Teacher Salaries in Florida by Education* (theo <http://www.teaching-certification.com/salaries-benefits/florida-teaching-salaries-and-benefits.html>)
- [6] *Một phần năm giáo viên Mỹ phải làm nghề tay trái để kiếm sống*, VN EXPRESS, ngày 22 tháng 9 năm 2018.

SCHOOL TEACHER POLICIES IN THE UNITED STATES OF AMERICA

Mac Thi Viet Ha

The Vietnam National Institute of Educational Sciences
 101 Tran Hung Dao, Hoan Kiem, Hanoi, Vietnam
 Email: macviettha@yahoo.com

ABSTRACT: *The United States of America (USA) is a huge country with 50 states. In the USA, policies in general and educational policies in particular are quite independent from state to state. The article presents briefly the policies for school teachers in America, including: 1/ Initial training policies; 2/ Certification policies; 3/ Tenure policies; 4/ Professional development and teacher assessment policies; 5/ Salary policies; 6/ Teacher employment and incentive policies; 7/ Teacher association policies; and 8/ Retirement policies. Though the recent teacher policies in the USA have not been perfect yet, they are still a precious reference for Vietnam.*

KEYWORDS: *Teacher; teacher policy; teacher policy in USA.*