



MỘT SỐ VẤN ĐỀ ĐẶT RA ĐỐI VỚI VIỆC XÂY DỰNG LUẬT GIÁO VIÊN TRONG BỐI CẢNH MỚI

• **TSKH. PHẠM ĐỖ NHẬT TIẾN**

Bộ Giáo dục và Đào tạo

1. Bối cảnh mới

Chỉ thị 40 của Ban Bí thư TW về xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục (GD) đã đặt ra yêu cầu xây dựng Luật Giáo viên. Việc xây dựng văn bản luật này sẽ là một bước tiến quan trọng trong việc hoàn thiện môi trường pháp lý cho lĩnh vực GD.

Dự thảo hiện nay về Đề án xây dựng Luật Giáo viên đã chỉ ra phạm vi điều chỉnh là các quan hệ nhà giáo, bao gồm: vị trí, vai trò của nhà giáo; tiêu chuẩn nhà giáo; hoạt động giảng dạy, GD của nhà giáo; quyền và nghĩa vụ của nhà giáo; đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng nhà giáo; chế độ, chính sách đối với nhà giáo; trách nhiệm của các cơ quan, tổ chức và xã hội đối với việc xây dựng đội ngũ nhà giáo; khen thưởng và xử lý vi phạm.

Các quy định điều chỉnh các quan hệ nhà giáo nói trên hiện đã có tương đối đầy đủ trong Luật GD, Pháp lệnh cán bộ, công chức cùng các văn bản dưới luật liên quan đến nhà trường, nhà giáo. Tuy nhiên, không thể tập hợp, tổng hợp, rà soát, rồi chỉnh lý các quy định này để xây dựng Luật Giáo viên. Lí do cơ bản vì các quy định này nhìn chung còn mang tính tình thế, không nằm trong bối cảnh thống nhất, thiếu sự tiếp cận nhất quán, và vì vậy thường không tương thích, không phù hợp với yêu cầu mới của sự phát triển GD.

Bức tranh chung của GD nước ta cũng như tại các quốc gia khác trên thế giới là dường như luôn có một khoảng cách giữa cái mà GD đã đạt được và cái mà xã hội trông đợi ở GD. Khoảng cách này thể hiện trên tất cả các chiều đo của GD: quy mô phát triển, chất lượng dạy và học, hiệu quả trong và ngoài, công bằng xã hội, cơ cấu trình độ.

Những khoảng cách trên tồn tại dưới dạng này hoặc dạng khác, mức độ này hoặc mức độ khác đối với mọi hệ thống GD trên thế giới. Chúng tạo thành một loại tác động bên trong, có tác dụng tích cực buộc hệ thống GD không được thoả mãn và tĩnh tại mà phải vận động, phát triển, hoàn thiện.

Tuy nhiên, trong vòng hai thập kỉ gần đây, điều đáng quan tâm là sự xuất hiện các tác động bên ngoài mang tính toàn cầu. Chúng đặc biệt quan trọng trong việc chi phối xu thế vận động và phát triển của GD tại từng quốc gia cũng như toàn cầu.

Trước hết là quá trình toàn cầu hoá, với việc hình thành một sân chơi toàn cầu đang "phẳng hoá", để các quốc gia, tổ chức, cá nhân có khả năng đến gần nhau hơn về kinh tế, văn hoá, GD. Tiếp nữa là bước chuyển sang nền kinh tế tri thức, với bốn cột đỡ chủ yếu là thể chế kinh tế, GD-ĐT, khoa học – công nghệ và hạ tầng thông tin, trong đó GD có nhiệm vụ chuẩn bị cho người học những năng lực mới, đặc biệt là năng lực học suốt đời cùng năng lực hợp tác và cạnh tranh. Gắn liền với quá trình toàn cầu hoá và việc hình thành kinh tế tri thức là cuộc cách mạng về công nghệ thông tin và truyền thông, buộc GD phải tư duy lại những quan niệm truyền thống về nhà trường, nhà giáo, người học để nắm bắt, cập nhật, khai thác những lợi thế do tiến bộ công nghệ thông tin và truyền thông đem lại.

Trong bối cảnh thế giới ngày nay, các tác động nêu trên đang nổi lên hàng đầu. Chúng không chỉ góp phần củng cố vị trí ưu tiên hàng đầu của GD trong các chiến lược phát triển kinh tế-xã hội, chúng còn buộc các nhà hoạch định chính sách đưa ra các quyết định kế tiếp nhau về cải cách GD.

Hơn 20 năm qua, GD Việt Nam đã trong tiến trình đổi mới liên tục. Tuy nhiên, như Đại hội Đảng X đã nhận định, cách đổi mới còn mang tính chấp vá, thiếu tầm nhìn tổng thể, thiếu kế hoạch đồng bộ. Vì vậy, mới đây, Hội nghị TW 4 (khoá X) đã ra Nghị quyết về một số chủ trương, chính sách lớn để nền kinh tế phát triển nhanh và bền vững khi Việt Nam là thành viên của Tổ chức thương mại thế giới, trong đó yêu cầu: "Khẩn trương xây dựng đề án tổng thể cải cách GD-đào tạo nghề, từ nội dung, chương trình đến phương pháp dạy và học, chế độ thi cử, chú trọng đào tạo ngoại ngữ, tin học, luật pháp quốc

tế, kiến thức và kĩ năng hành chính; đào tạo và đào tạo lại giáo viên đủ số lượng, đồng bộ về cơ cấu và có chất lượng cao”.

Việc xây dựng Luật Giáo viên cần đặt trong bối cảnh của cuộc cải cách GD sắp được triển khai đó.

2. Cải cách đội ngũ giáo viên

Cải cách GD ở từng nước là một tiến trình khác nhau với những mục tiêu ưu tiên khác nhau, được quyết định bởi chế độ chính trị, trình độ phát triển kinh tế và truyền thống văn hoá-xã hội của nước đó. Tuy nhiên, bất kì cuộc cải cách GD nào cũng phải là sự tổng hoà của bốn cải cách thành phần cơ bản trong GD. Đó là cải cách chương trình GD, cải cách đội ngũ giáo viên, cải cách tài chính và cải cách quản lí GD.

Cải cách đội ngũ giáo viên là điều kiện tiên quyết để tổ chức thực hiện các mục tiêu mới và chuẩn mới của chương trình GD đã cải cách. Ngày nay, vai trò của giáo viên với tư cách là yếu tố quyết định chất lượng GD đã được khẳng định không phải chỉ bằng lí luận chung mà bằng các công trình nghiên cứu khoa học cụ thể (1). Các công trình này chỉ ra rằng chính phẩm chất và năng lực của đội ngũ giáo viên tạo nên sự khác biệt về kết quả GD giữa trường này với trường khác. Trong cải cách GD, chính họ lại là người đưa các yêu cầu của chương trình GD mới vào đời sống học đường. Gánh nặng cải cách GD đặt lên vai họ. Vì vậy, việc cải cách đội ngũ giáo viên phải trả lời được câu hỏi: đâu là những yêu cầu mới đối với giáo viên và làm thế nào để giáo viên có thể đáp ứng được các yêu cầu đó.

Giáo viên thường được nhìn dưới ba góc độ: họ là nhà chuyên môn trong nghề dạy học; họ là mẫu người về phẩm cách để học sinh noi theo; họ là người lãnh đạo, chịu trách nhiệm về những quyết định của mình trong lớp học. Các vai trò này của nhà giáo tăng theo cùng với những yêu cầu mới về nội dung và phương pháp trong chương trình GD. Theo xu hướng chung về tính minh bạch trong theo dõi, giám sát và đánh giá, cùng với việc đưa vào các chuẩn kiến thức và kĩ năng trong chương trình GD, người ta cũng đưa vào các chuẩn giáo viên. Đó là các quy định về kiến thức, kĩ năng, thái độ mà nhà giáo phải có. Các chuẩn này phải được xây dựng trong điều kiện kinh tế – chính trị, văn hoá - xã hội cụ thể của từng nước. Vì vậy, nội dung cụ thể của các chuẩn là khác biệt giữa nước này với nước khác. Nhưng nội dung cốt lõi là sự toàn tâm toàn ý với người học và nghề dạy học; việc nắm vững

chuyên môn, nghiệp vụ; trách nhiệm quản lí và giám sát việc học của học sinh, sinh viên; tinh thần học tập liên tục để nâng cao kết quả dạy học; tác phong đi đầu trong các quan hệ phối hợp với đồng nghiệp, phụ huynh và cộng đồng.

Tựu trung, mục tiêu cơ bản của cải cách đội ngũ giáo viên là xây dựng và phát triển các nhà giáo giỏi và yêu nghề. Muốn vậy, phải có những thay đổi cơ bản trong đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng và đãi ngộ. Các trường sư phạm phải đi đầu và đón đầu trong nhiệm vụ đào tạo những giáo viên theo chuẩn mới. Các giáo viên đang tại chức phải nhận thức rằng ngày nay người dạy cũng đồng thời là người học để chủ động tự bồi dưỡng và tham gia các lớp bồi dưỡng theo yêu cầu thực hiện chương trình GD mới. Các cơ quan quản lí GD có trách nhiệm tổ chức có hiệu quả công tác bồi dưỡng giáo viên. Nhưng trên hết, các cơ quan này phải có chính sách và giải pháp để thu hút được học sinh giỏi vào các trường sư phạm, thu hút được người giỏi vào nghề dạy học và giữ được họ trong nghề. Vấn đề là tạo động lực cho nhà giáo. Các biện pháp đang được sử dụng ở các nước về cơ bản là giống nhau, chỉ khác nhau về liều lượng và mức độ. Đó là việc nâng cao vị thế xã hội của nhà giáo trong nhận thức xã hội và chính sách quốc gia; cải tiến chế độ lương, phụ cấp và khen thưởng theo hướng đãi ngộ xứng đáng người giỏi, động viên người trung bình, cho thôi việc hoặc chuyển việc những người kém; cải thiện điều kiện làm việc liên quan đến các quy định về giờ lên lớp, quy mô lớp học, tỷ lệ học sinh/giáo viên, tài liệu và thiết bị dạy học.

Việc xây dựng Luật Giáo viên phải tạo hành lang pháp lí để định hướng và triển khai có hiệu quả việc cải cách đội ngũ giáo viên theo yêu cầu nêu trên. Trong điều kiện cụ thể của nước ta đang đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá gắn với phát triển kinh tế tri thức và hội nhập quốc tế, các quy định pháp lí phải làm rõ trước hết những yêu cầu mới mà Nhà nước, xã hội, phụ huynh và người học trông đợi ở nhà giáo; đồng thời xác lập những động lực cơ bản mà giáo viên trông đợi ở chính sách của Nhà nước, sự ủng hộ của xã hội, sự tin cậy của phụ huynh và người học để yên tâm, toàn tâm, toàn ý với nghề. Đó là một phạm vi vấn đề phức tạp và nhạy cảm cần sự trao đổi thẳng thắn và rộng rãi. Trong phạm vi bài này, xin được đề cập tiếp tới ba vấn đề sau: đạo đức giáo viên; tham nhũng trong ngành GD; vai trò của hiệu trưởng.



3. Các quy định về sư đức

Thông thường ở nhiều nước không có một đạo luật riêng về giáo viên. Các quy định về vị trí, tiêu chuẩn, nhiệm vụ và quyền hạn của giáo viên được thể hiện trong luật GD khung và luật GD cụ thể theo từng cấp học và trình độ đào tạo. Tuy nhiên, hầu như nước nào cũng có luật hoặc bộ quy tắc (code of ethics) về đạo đức nghề nghiệp trong GD(2) (sau đây gọi tắt là sư đức). Điều này không chỉ do sự phát triển của hệ thống luật pháp các nước, mà chủ yếu là để thể chế hoá một yêu cầu truyền thống mà xã hội trông mong ở người thầy: giáo viên, dù là người truyền thụ kiến thức một chiều theo phương pháp cũ hay là người dẫn dắt người học trong việc chiếm lĩnh tri thức theo phương pháp mới, bao giờ cũng là tấm gương đạo đức để học sinh, sinh viên noi theo.

Các quy định pháp lí về đạo đức nói chung, sư đức nói riêng, không dễ xây dựng. Cách thức chung mà các nước thường dùng là xác định các giá trị nền tảng của nghề giáo, từ đó xây dựng các chuẩn mực đạo đức cơ bản mà giáo viên phải tuân theo. Các chuẩn mực đạo đức này sẽ được cụ thể hoá trong từng trường hợp cụ thể, theo từng cấp học và trình độ đào tạo trong các văn bản hướng dẫn.

Chẳng hạn trong một đề xuất dự thảo(3) các quy định về sư đức của bang Victoria, Úc, các chuẩn mực đạo đức cơ bản là: sự tôn trọng người khác, lòng nhân hậu, sự nghiêm minh và công bằng, tính lương thiện và ngay thẳng. Các chuẩn mực đạo đức này được dùng làm cơ sở để cụ thể hoá các hành vi đạo đức mà giáo viên phải tuân theo. Các hành vi này không được coi là đầy đủ và cuối cùng mà có mục đích chủ yếu làm căn cứ để giáo viên soi mình, xem xét, điều chỉnh và hoàn thiện đạo đức nghề nghiệp trước con mắt của người học, đồng nghiệp, phụ huynh và cấp trên.

Trên phương diện quốc tế, Hội nghị thế giới lần thứ 3, tại Jomtien năm 2001, của Tổ chức quốc tế GD đã thông qua Tuyên ngôn về đạo đức nghề nghiệp với tư cách là một văn bản quốc tế bổ sung cho các văn bản pháp luật và quy định về nghề dạy học(4). Tuyên ngôn gồm 6 điều, quy định các cam kết của giáo viên đối với nghề; đối với người học; đối với đồng nghiệp; đối với cán bộ, nhân viên hành chính; đối với phụ huynh; và cam kết của cộng đồng đối với giáo viên.

Trong quá trình xây dựng Luật GD ở nước

ta, vấn đề quy định về sư đức cũng đã từng được đưa ra bàn thảo. Tuy nhiên, nhiều ý kiến cho rằng đạo đức giáo viên là một phạm trù được điều chỉnh bởi quy ước xã hội chứ không phải luật pháp Nhà nước. Vì vậy, đến nay, trong các văn bản pháp quy của ta, vấn đề sư đức chỉ được quy định một cách chung nhất, mang tính hình thức, không có giá trị pháp lí trong việc điều chỉnh cách ứng xử và đạo đức nghề nghiệp của giáo viên. Trong khi đó, việc phân tích thực trạng đội ngũ giáo viên cho thấy chất lượng đạo đức của đội ngũ đang là vấn đề bức xúc. Đành rằng biện pháp chủ yếu và lâu dài vẫn là công tác GD, nâng cao phẩm chất đạo đức giáo viên, nhưng cũng đã đến lúc thay đổi tư duy về vấn đề này, tham khảo kinh nghiệm các nước, phát huy và cụ thể hoá truyền thống tôn sư trọng đạo của dân tộc, từng bước xây dựng và hoàn chỉnh hệ thống các quy định pháp lí về sư đức trong quá trình xây dựng Luật Giáo viên.

4. Phòng, chống tham nhũng trong ngành GD

Ở bất kì nước nào, GD cũng là ngành chiếm tỷ lệ chi ngân sách Nhà nước vào loại cao nhất, vì vậy cơ hội cho tham nhũng cũng rất nhiều. Vấn nạn tham nhũng trong GD là hiện tượng phổ biến trên thế giới, đặc biệt ở các nước đang phát triển. Một báo cáo năm 2002 của tổ chức Transparency International (Minh bạch quốc tế) cho thấy tại các nước Nam Á, tham nhũng trong GD là một vấn nạn nghiêm trọng, xếp thứ ba về tình trạng phổ biến trong tham nhũng thuộc các lĩnh vực công.

Cũng theo đánh giá của Tổ chức Minh bạch quốc tế thì tham nhũng trong GD để lại hậu quả nặng nề nhất so với tham nhũng trong các lĩnh vực khác. Đó là vì GD liên quan đến mọi người, mọi nhà và vì vậy phạm vi tác động của tham nhũng trong GD hết sức rộng lớn. Đáng quan tâm hơn cả là vì GD liên quan đến việc xây dựng thế hệ trẻ; tham nhũng trong GD sẽ không chỉ làm mất niềm tin của họ mà có nguy cơ hình thành trong xã hội tương lai những lớp người tha hoá, phá vỡ dần nền móng xã hội trên tất cả các lĩnh vực chính trị, kinh tế, văn hoá, xã hội.

Vì vậy, ở tất cả các nước trên thế giới, một vấn đề đang được quan tâm và ngày càng được quan tâm mạnh mẽ là làm thế nào đấu tranh phòng, chống tham nhũng trong GD. Trước hết là nhận dạng tham nhũng trong GD. Theo các nghiên cứu của Tổ chức Minh bạch quốc tế thì vấn nạn này diễn ra ở cả bốn cấp: hoạch định

chính sách, quản lí GD, nhà trường và lớp học.

Các hình thức tham nhũng phổ biến trong GD là vòi vĩnh, biển thủ công quỹ, thông thầu trong xây dựng cơ bản, xà xỏ trong mua sắm thiết bị, những nhiễu trong thủ tục hành chính, gian lận trong tuyển dụng, bán điểm, bán chỗ học, bán đề thi, lạm dụng quyền lực nhằm thu lợi bất chính, như ép buộc học thêm, quấy rối tình dục v.v...

Giáo viên, với tư cách là người lãnh đạo trong lớp học, có quyền quyết định về nhiều vấn đề liên quan đến học sinh, sinh viên, do đó cũng có nhiều cơ hội để thực hiện hành vi tham nhũng. Trên thực tế, hành vi tham nhũng trong một bộ phận giáo giới ở nước ta đang có chiều hướng phát triển dưới nhiều hình thức tinh vi, tuy nhiên chưa được phân tích và nhận dạng.

Quốc hội đã thông qua Luật Phòng, chống tham nhũng và Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Luật Phòng, chống tham nhũng. Bộ GD và ĐT cũng đã có Chương trình hành động của ngành, trong đó có nhiệm vụ xây dựng chuẩn mực đạo đức và quy tắc ứng xử liên quan đến phòng, chống tham nhũng trong đội ngũ giáo viên.

Tuy nhiên, để các quy định này đi vào cuộc sống, điều quan trọng đầu tiên là nhận dạng đúng và đủ các hành vi tham nhũng trong giáo giới hiện nay, phân tích nguyên nhân, chỉ ra giải pháp, trên cơ sở đó xây dựng các quy định có liên quan cần thiết trong Luật Giáo viên.

5. Vai trò của hiệu trưởng

Hiệu trưởng trước hết cũng là giáo viên. Vì vậy, hiệu trưởng cũng là đối tượng được điều chỉnh bởi Luật Giáo viên, có trách nhiệm tuân theo các quy định pháp lí về quan hệ nhà giáo.

Tuy nhiên, hiệu trưởng lại là một giáo viên đặc biệt. Đó là người đứng đầu các giáo viên trong trường học, chịu trách nhiệm trước pháp luật và xã hội về các hoạt động hàng ngày của nhà trường. Chính vì vậy mà hiệu trưởng có vai trò đặc biệt quan trọng đối với chất lượng dạy và học trong nhà trường. Nếu giáo viên đóng vai trò quyết định trong việc bảo đảm chất lượng của lớp học, giờ học thì hiệu trưởng đóng vai trò quyết định trong việc bảo đảm chất lượng chung của nhà trường. Một nhà trường có chất lượng nhất thiết gắn liền với công sức của một hiệu trưởng giỏi.

Trong xu thế cải cách GD ngày nay, ở nước ta cũng như ở nhiều nước trên thế giới, gánh

nặng cải cách không chỉ đặt lên vai đội ngũ giáo viên, mà trước hết lên vai các hiệu trưởng. Đó là vì cải cách GD không chỉ giới hạn trong cải cách chương trình GD mà kéo theo nó các cải cách thành phần về tài chính GD và quản lí GD. Với chủ trương phân cấp mạnh mẽ, nhà trường ở mọi cấp học và trình độ đào tạo có quyền tự chủ nhiều hơn trong việc thực hiện nhiệm vụ chuyên môn, tổ chức, biên chế và tài chính. Hiệu trưởng là người chịu trách nhiệm trước nhà trường, nhà nước và xã hội trong việc tổ chức thực hiện quyền tự chủ này.

Luật GD 2005 đã quy định quyền tự chủ và tự chịu trách nhiệm của các cơ sở GD nghề nghiệp và đại học; đồng thời mở rộng quyền chủ động của các cơ sở GD mầm non và phổ thông theo hướng chung của thế giới ngày nay là quản lí theo phương thức lấy nhà trường làm cơ sở (school-based management). Đó là một bước tiến quan trọng trong việc đổi mới quản lí GD ở nước ta theo nguyên tắc: quyền quyết định về từng vấn đề cụ thể của GD nhà trường phải được giao cho cấp nào ở đó có đầy đủ thông tin và khả năng thực hiện tốt nhất.

So với trước đây, hiệu trưởng ngày nay có nhiều quyền hơn và trách nhiệm cũng nặng nề hơn. Hiệu trưởng là người quyết định sự thành công của việc tổ chức thực hiện phương thức quản lí mới. Tạo lập môi trường dân chủ trong trường, phát huy sức mạnh của cộng đồng địa phương, tranh thủ sự giúp đỡ tối đa của cơ quan quản lí GD cấp trên, hiệu trưởng phải phối hợp chặt chẽ với hội đồng trường trong việc giải quyết vấn đề và ra quyết định về tài chính, nhân sự, chuyên môn, nhằm mục tiêu cuối cùng là nâng cao chất lượng dạy và học trong trường. Điều đó đòi hỏi ở hiệu trưởng những chuẩn nghề nghiệp mới, phẩm chất mới, năng lực mới.

Vấn đề đặt ra là cần có những quy định như thế nào trong Luật Giáo viên để hiệu trưởng có năng lực và động lực cần thiết, hoàn thành nhiệm vụ nặng nề mới mà Luật GD 2005 đã giao cho họ nhưng chưa nói rõ làm thế nào để thực hiện được.

6. Kết luận

Tiến trình đổi mới GD Việt Nam trong hai mươi năm qua mang hai đặc trưng chủ yếu sau đây: 1/ Chuyển từ GD phục vụ kinh tế kế hoạch hoá tập trung sang GD vận hành trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa; 2/ Chuyển từ GD khép kín sang GD mở cửa, chủ động hội nhập quốc tế.



Vi vậy, tổ chức và hoạt động GD đã có sự thay đổi cơ bản, chuyển từ mô hình độc quyền Nhà nước sang mô hình chuẩn độc quyền (quasi-monopoly), tức là mô hình trong đó, ngoài Nhà nước giữ vai trò chủ đạo, còn có các tổ chức, cá nhân trong và ngoài nước tham gia cung ứng GD, nhưng cơ chế cạnh tranh chưa hình thành.

Sau khi vào WTO, cũng như nhiều lĩnh vực khác, GD Việt Nam đứng trước một cơ hội mới: bước vào sân chơi toàn cầu về GD. Cùng với cơ hội mới là một thách thức lớn: chấp nhận thị trường GD. Đó là một đặc trưng mới của GD Việt Nam trong giai đoạn mới. Chính đặc trưng mới này, cùng cơ hội mới của quá trình hội nhập và những đòi hỏi mới của đất nước trong giai đoạn đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá, gắn với phát triển kinh tế tri thức, đã đặt GD trước yêu cầu khách quan phải cải cách.

Tuy nhiên, thị trường GD là một thị trường đặc biệt. Trong thị trường này, một mặt cơ chế cạnh tranh được phát huy để góp phần nâng cao chất lượng và hiệu quả GD, mặt khác sự can thiệp của Nhà nước được đề cao để giảm thiểu các tiêu cực của thị trường, bảo đảm công bằng trong GD. Một thị trường như vậy chỉ gần đúng là thị trường và được gọi bởi một tên riêng là chuẩn thị trường (quasi-market).

Như vậy, trong giai đoạn mới, GD nước ta sẽ chuyển từ mô hình chuẩn độc quyền sang mô hình chuẩn thị trường. Điều đó đòi hỏi phải rà soát lại hệ thống văn bản pháp luật hiện có về GD, đồng thời xây dựng hành lang pháp lí cho sự vận hành đúng đắn và có hiệu quả của chuẩn thị trường GD. Việc xây dựng Luật Giáo viên cần chú ý tới điểm này. Ngoài việc trả lời những vấn đề cũ trong bối cảnh mới (như một số vấn đề trình bày ở trên), còn có nhiều vấn đề mới sẽ được đặt ra và không dễ trả lời. Đặc biệt là câu hỏi về mối quan hệ giữa giáo viên với chuẩn thị trường GD. GD có là hàng hoá? Người học có là khách hàng? Và giáo viên có là người bán hàng? Truyền thống tôn sư trọng đạo vốn đã bị sút mẻ trong nền kinh tế thị trường liệu rồi đây có bị chôn vùi bởi chuẩn thị trường GD? v.v...

Câu trả lời chung mong muốn hiện nay là: GD về cơ bản vẫn là lợi ích công, người học không phải là khách hàng, giáo viên luôn là người lao động được xã hội tôn vinh, truyền thống tôn sư trọng đạo cần được củng cố và phát triển. Tuy nhiên, không thể duy ý chí. Câu trả lời, muốn trở thành hiện thực, phải được bảo đảm

bằng cơ chế, chính sách. Các cơ chế, chính sách này phải được thể chế hoá trong hệ thống văn bản pháp luật về GD nói chung, Luật Giáo viên nói riêng.

Thể chế giáo viên trên thế giới khá đa dạng, có sự khác biệt từ nước này sang nước khác trong các quy định về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, về tự do học thuật, đạo đức nghề nghiệp, nhiệm vụ và quyền hạn, đào tạo và bồi dưỡng, lương và phụ cấp, biên chế và hợp đồng v.v... Nhưng có một điểm thống nhất trong nhận định là: Giáo viên, chứ không ai khác và trước sau như một, là lực lượng quyết định đưa cải cách GD đến thành công.

Nếu cần cấn một triết lí dẫn dắt quá trình xây dựng Luật Giáo viên thì nhận định nêu trên có thể coi là một triết lí cần thiết.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. *Teachers for the 21st century: Making the difference, A Commonwealth Government Quality Teacher Initiative*, Ministry for Education, Training and Youth Affairs, Australia.
2. Xem chẳng hạn: *Quality Education: the teacher's key role*, Education International, www.ibe.unesco.org
3. *Developing a Code of Ethics and a Code of Conduct for Teachers*, Victorian Independent Education Union, October 2004.
4. *Déclaration sur l'éthique professionnelle*, Résolution du 3ème Congrès mondial de l'Internationale de l'Education, 2001.
5. Bettina Meier, *Transparency International, Corruption in the Education Sector: An Introduction*, 2004.
6. Phạm Đỗ Nhật Tiến, *Phát triển giáo dục đại học Việt Nam trong bối cảnh nước ta gia nhập WTO*, Diễn đàn quốc tế "Gia nhập WTO và đổi mới giáo dục đại học VN", Hà Nội 12/2006.

SUMMARY

The expected development of the Law on Teachers has to be incorporated in the new context of education reform as required by the 4th Central Committee Plenum Resolution (10th Tenure). Therefore, in addition to the new questions implied by teacher reform, the law makers will have to answer the old questions in the new context. Related to those old questions, this article proposes an analytical approach so that appropriate regulations will be set for the institutionalisation of teacher conduct, corruption in the education sector, and enhancement of the role of headteachers.