

# Một số chính sách khuyến khích về kinh tế nhằm tạo động lực cho giáo viên phổ thông tại Mỹ

**Mạc Thị Việt Hà**

Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam  
101 Trần Hưng Đạo, Hoàn Kiếm,  
Hà Nội, Việt Nam  
Email: macvietha72@gmail.com

**TÓM TẮT:** *Mỹ đã và đang phải đối mặt với tình trạng thiếu giáo viên phổ thông. Vì vậy, trong những năm gần đây, nước này đã áp dụng nhiều chính sách khuyến khích nhằm giữ chân giáo viên và cải thiện chất lượng giáo dục. Bài viết tập trung vào các chính sách khuyến khích về mặt kinh tế đối với giáo viên như: Cải cách chính sách lương, đưa ra nhiều khoản thưởng, hỗ trợ tăng thu nhập gián tiếp... Những chính sách này đã mang lại hiệu quả nhất định và có thể trở thành tư liệu tham khảo và bài học kinh nghiệm cho Việt Nam.*

**TỪ KHÓA:** **Giáo viên phổ thông; chính sách; khuyến khích; tạo động lực.**

→ Nhận bài 06/11/2019 → Nhận kết quả phản biện và chỉnh sửa 15/12/2019 → Duyệt đăng 25/01/2020.

## 1. Đặt vấn đề

Hiện nay, rất nhiều quốc gia trên thế giới, trong đó có Mỹ, đang phải đối mặt với tình trạng thiếu giáo viên (GV). Một trong những lí do khiến nghề giáo không có sức hấp dẫn, đó là mức thu nhập không có tính cạnh tranh so với nhiều ngành nghề khác trong xã hội. Trong những năm gần đây, Mỹ đã đưa ra nhiều chính sách khuyến khích, thu hút nhằm tăng số lượng GV và giữ chân GV ở lại với nghề. Các chính sách đã mang lại hiệu quả nhất định mặc dù nhiều chính sách vẫn còn được tiếp tục tranh luận và xem xét. Dưới đây, chúng tôi tập trung trình bày một số chính sách khuyến khích về mặt kinh tế nhằm tạo động lực cho GV ở Mỹ. Bài viết này là sản phẩm nghiên cứu của đề tài "*Nghiên cứu cơ sở lý luận và thực tiễn cho việc đề xuất xây dựng Luật Nhà giáo", thuộc Chương trình Khoa học công nghệ cấp quốc gia, giai đoạn 2016-2020: Nghiên cứu phát triển khoa học giáo dục (GD) đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản toàn diện GD Việt Nam; Mã số: KHGD/16-20.ĐA.003, do Giáo sư, Tiến sĩ Trần Công Phong làm chủ nhiệm.*

## 2. Nội dung nghiên cứu

### 2.1. Sơ lược về phân cấp chính sách giáo dục ở Mỹ

Mỹ gồm 50 bang. Các bang tồn tại tương đối 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 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 (Higher Education Act of 1965), Luật Không Bỏ rơi một Trẻ em nào 2011 (No Child Left Behind Act of 2011)...

Các chính sách khuyến khích, tạo động lực cho GV thường được ban hành ở cấp bang và cấp học khu (mỗi học khu gồm nhiều trường phổ thông). Các chính sách cấp bang thường tập trung vào việc cải thiện các nguồn cung cho GV, phân bổ đồng đều các GV có trình độ, kinh nghiệm

giữa các học khu và các trường. Chẳng hạn, các bang có thể ban hành các chính sách hỗ trợ GV mới vào nghề và tuyển dụng, thu hút được GV từ các bang khác. Bang cũng đưa ra các chính sách nhằm hỗ trợ các học khu đáp ứng về nhu cầu tuyển dụng.

Trong khi đó, các chính sách cấp học khu thường liên quan đến việc tuyển dụng và giữ chân GV cũng như các chiến lược nhằm phân bổ các GV giỏi đồng đều giữa các trường. Các học khu có trách nhiệm đánh giá và đáp ứng nhu cầu về nhân lực của các trường.

Mặc dù các học khu đều nhận thức được rằng bang đã ban hành các chính sách khuyến khích GV, song các học khu vẫn tìm kiếm những chính sách của riêng mình [1]. Thu nhập của GV trung học cơ sở thường bao gồm: Lương, thưởng, lợi ích tài chính và lương hưu. Bất cứ một quyết định nào liên quan đến thu nhập của GV hay bất cứ khoản chi phí GD nào nói chung đều phải tập trung vào việc nâng cao thành tích học tập của học sinh (HS).

Hầu hết các bang đều có nhu cầu lớn về GV có trình độ cao đặc biệt ở các lĩnh vực Toán và Khoa học. Các yếu tố như: Địa phương, kinh nghiệm và đặc biệt là môn học có ảnh hưởng lớn đến lương GV. Hầu hết GV ở các nơi đều được hưởng thêm một "gói quyền lợi" ngoài lương, bao gồm: Bảo hiểm y tế, nha khoa, mắt cũng như một số kì nghỉ được thanh toán tiền. GV cũng có thể tăng thu nhập bằng cách học cao lên, có thêm kinh nghiệm và/hoặc tham gia quản lí, điều hành [2].

### 2.2. Một số chính sách khuyến khích về kinh tế đối với giáo viên

#### 2.2.1. Khuyến khích qua chính sách lương

##### a. Sơ lược về chính sách lương GV

Các nhà hoạch định chính sách ở Mỹ đã từ lâu luôn quan tâm và tranh luận về vấn đề lương GV. Từ đầu thế kỉ XX, một số bang đã luật quy định lương tối thiểu cho GV - Pennsylvania năm 1903 (\$35/tháng) và Oregon năm 1919 (\$75/tháng). 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 nếu lương có sự khác biệt giữa GV hiệu quả và GV kém hiệu quả thì mới có tính khuyến khích [3].

Tuy nhiên, việc trả các mức lương khác nhau giữa các GV để đáp ứng được nhu cầu về đội ngũ là khá khó khăn. Hầu hết các trường công vẫn áp dụng một mô hình trả lương “giống nhau” do học khu quyết định. Mô hình trả lương này đưa ra một khung chuẩn quyết định mức chi trả cho GV trong từng học khu, theo đó những GV có kinh nghiệm, có trình độ, bằng cấp cao sẽ được hưởng lương cao nhất cho dù họ dạy môn gì và dạy ở khu vực nào trong học khu. Hầu hết các mô hình trả lương được đàm phán để áp dụng cho tất cả GV trong một học khu với sự tham gia của các hiệp hội GV, hoặc cũng có thể là một cuộc thảo luận tập thể và trong một số trường hợp, theo quy định về mức lương tối thiểu của GV của bang.

Quy trình bảng lương được thiết lập, kết hợp với sự cứng nhắc vốn có của họ, có thể gây khó khăn cho các nhà quản lí nhân sự trong việc điều chỉnh lương GV cho phù hợp với hoàn cảnh cụ thể như: Điều kiện làm việc, vị trí lớp học, môn học, kĩ năng và kiến thức của GV. Năm 2016, lương trung bình của một GV trung học cơ sở là \$59,800/năm, GV tiểu học là \$59,020/năm và GV trung học phổ thông là \$61,420/năm. Trong khi đó, trợ lí GV có mức lương trung bình là \$27,120/năm, tư vấn tâm lí trong trường là \$78,690/năm [4].

*b. Cải cách chính sách lương: Trả lương GV dựa trên thành tích học tập của HS*

Chính sách trả lương cho GV nói chung và GV trung học cơ sở nói riêng theo kiểu “cào bằng” dựa trên thâm niên và bằng cấp đã gây ra nhiều tranh cãi. Nhiều chính trị gia và chuyên gia cho rằng, cách trả lương theo kiểu truyền thống này không có tính khuyến khích, tạo động lực. 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. 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 HS và cải thiện việc phân bổ GV sao cho hiệu quả hơn. Thay vì cách trả lương dựa vào bằng cấp và thâm niên công tác, chương trình trả lương cải cách sẽ dựa vào thành tích học tập của HS thông qua kì thi chuẩn của bang. 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 [5].

Các nhà hoạch định chính sách tại các bang cũng thúc đẩy các chương trình trả lương khuyến khích GV. Vào năm học 2009 - 2010, một số bang đã ban hành các chính sách cung cấp các ưu đãi tài chính để thu hút GV Toán (15 bang), Khoa học (15 bang) và GD đặc biệt (14 bang). Một số chính sách tương tự được áp dụng đối với GV giảng dạy trong các trường học khó tuyển dụng GV ở những khu vực nhiều người nghèo đói (13 bang), hiệu suất thấp (13 bang) hoặc khu xa xôi hẻo lánh (3 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 HS [6]. Dưới đây là ví dụ về các bang và học khu đang thí điểm hoặc lập kế hoạch cho các chương trình trả lương mới.

• **Idaho:** Luật gần đây cho phép một kế hoạch trả lương dựa trên kết quả công việc toàn bang sẽ trao thưởng cho các GV nâng cao thành tích HS và đảm nhận các vị trí hoặc vai trò lãnh đạo khó hoàn thành. Kế hoạch này ước tính tiêu tốn của nhà nước 38 triệu đô la trong năm 2012- 2013 và hơn 51 triệu đô la trong năm 2013-2014.

• **Indiana:** Đã thông qua Luật trả lương cải cách, đòi hỏi GV và hiệu trưởng phải được đánh giá hằng năm. Tăng lương sẽ dựa trên sự kết hợp giữa điểm số của HS và điểm tăng trưởng hằng năm trong các bài kiểm tra tiêu chuẩn; quan sát lớp học bởi các chuyên gia đánh giá chuyên nghiệp; thâm niên của GV, bằng cấp và làm lãnh đạo nhà trường. Những người có 2 trong số 4 tiêu chí trên bị xếp hạng dưới cùng sẽ không đủ điều kiện để tăng lương.

• **Ohio:** Bang này ra một luật mới xóa bỏ cách tăng lương tự động và từng bước áp dụng với các trường công cách trả lương dựa trên kết quả thực hiện. Theo đó, thành tích học tập của HS sẽ chiếm 50% trong đánh giá kết quả của GV và góp phần quyết định liệu GV đó có được tăng lương hay không hay có bị sa thải không.

• **Tennessee:** Từ năm học 2011-2012, mười ba học khu của bang này đã bắt đầu áp dụng phương pháp trả lương, thưởng dựa trên kết quả hoạt động đối với GV và cán bộ quản lí nhà trường. Theo đó, tiền thưởng sẽ được trả dựa trên kết quả học tập của HS và đánh giá hằng năm của nhà trường. GV cũng có thể nhận thêm tiền thưởng nếu tham gia các hoạt động bồi dưỡng hoặc phát triển chuyên môn.

• **Virginia:** GV ở 25 trường đã tham gia vào Sáng kiến Trả lương theo kết quả công việc, bắt đầu từ năm 2011. Bang này đã chi 3 triệu USD để thưởng cho các GV ở các trường khó tuyển GV, đây được coi là một cách để tuyển dụng được GV tốt đối với những trường/lớp khó tuyển GV. Hệ thống này dựa 40% trên thành tích học tập của HS khi đánh giá GV. Các tiêu chí đánh giá khác bao gồm kiến thức chuyên môn của GV, tính chuyên nghiệp, kế hoạch giảng dạy. Mức thưởng theo quy định lên tới \$ 5.000 cho GV đạt được xếp hạng mẫu mực.

- **Charlotte - Cụm Trường Mecklenburg, Bắc Carolina:** Charlotte-Mecklenburg Schools (CMS) bắt đầu từ năm học 2007-2008 áp dụng chương trình trả lương theo kết quả thực hiện. Chương trình này đưa ra các cấp độ trả lương khác nhau cho cả hiệu trưởng và GV dựa trên thành tích học tập của HS và kết quả đánh giá hiệu trưởng/GV có được từ nhiều kênh khác nhau bao gồm cả việc quan sát lớp học nhiều lần.

- **Douglas County, Colorado:** Năm 1993, Học khu Douglas County là một trong những học khu đầu tiên thực hiện trả lương theo kết quả thực hiện, sau đó cách thức này đã được áp dụng rộng rãi trong toàn bộ địa hạt. Chương trình này cũng đánh giá GV dựa trên kết quả của HS trong bài kiểm tra toàn tiểu bang, dựa trên đánh giá của hiệu trưởng, khả năng của GV trong việc dạy HS những kỹ năng cần thiết trong môi trường làm việc công nghệ cao, đánh giá của phụ huynh HS, HS và khả năng của GV trong việc đạt được các mục tiêu đã đề ra theo từng năm. Chương trình này đưa ra các mức lương cạnh tranh dựa trên yêu cầu và các yếu tố như: GV có nhiều bằng cấp/chứng chỉ hay không và GV có dạy ở các trường ở địa bàn khó khăn hay không. Những GV được đánh giá tốt có thể được thêm 20.000USD/năm.

- **Thành phố Kansas:** Học khu Missouri thực hiện chế độ thưởng cho hiệu trưởng và GV hằng năm dựa trên điểm số của HS trong kì thi toàn tiểu bang và quan sát hoạt động của GV, hiệu trưởng. Hiệu trưởng và GV ở đây có thể nhận mức thưởng lên đến \$10,000/năm [6].

Như vậy, cách trả lương mới dựa trên kết quả đánh giá GV, trong đó kết quả học tập của HS chiếm một tỉ trọng khá lớn. Việc đánh giá GV cũng được thực hiện tùy theo chính sách của các địa phương, của học khu. Chẳng hạn, học khu hệ thống trường công D.C, Quận Columbia đã áp dụng chương trình đánh giá IMPACT [7] để phân loại và giữ chân GV giỏi. Điểm đánh giá của IMPACT dựa trên bốn chiều đo như sau:

- Thành tích của HS: Được đo bằng các điểm thi, kiểm tra.

- Chuyên môn giảng dạy: Được đo bằng kết quả của 5 lần dự giờ trong một năm học dựa trên Khung đánh giá Dạy và Học DCPC [8].

- Hợp tác: Được quyết định bởi Cam kết với Cộng đồng trường.

- Tính chuyên nghiệp: Được đo dựa trên Bộ chuẩn Chuyên nghiệp cốt lõi.

Kết quả đánh giá được tính thành điểm cho mỗi GV, từ đó phân loại thành các mức: Hiệu quả cao; Hiệu quả; Đang phát triển; Hiệu quả tối thiểu; Không hiệu quả. Những GV đạt mức Hiệu quả cao sẽ được nhận một khoản tiền thưởng lên tới 25 nghìn đô la/năm.

Tuy nhiên, bên cạnh những ý kiến ủng hộ thì cũng có nhiều người không đồng tình, nhiều trường và học khu không thực sự ủng hộ cách trả lương này. Họ cho rằng thành tích học tập của HS không phải là một minh chứng rõ ràng và đáng tin cậy để đánh giá và trả lương GV. Hơn nữa,

kiểu đánh giá này sẽ khó mà thực hiện được đối với GV dạy những môn mà HS không phải kiểm tra [9].

### c. Điều chỉnh thang lương

Điều chỉnh thang lương là cách làm để tăng lương cho tất cả GV hoặc cho một nhóm GV. Để thực hiện điều này, có 4 cách mà các bang hoặc các học khu thường áp dụng như sau:

- *Mức lương tối thiểu bắt buộc của bang:* Các bang có thể yêu cầu các học khu áp dụng mức lương cơ bản tối thiểu cho GV mới. Mức lương cơ sở bắt buộc của bang thường được đặt ngang bằng hoặc cao hơn mức lương GV cơ sở ở các bang lân cận hoặc tương đương với mức lương khởi điểm trong các ngành nghề cạnh tranh.

- *Tăng lương đồng loạt:* Các học khu có thể điều chỉnh thang lương để tăng lương cho tất cả các GV, hoặc những GV có trình độ chuyên môn cụ thể. Mức tăng có thể tính bằng tiền cụ thể hoặc tính theo phần trăm. Các bang cũng có thể bắt buộc tăng lương cho GV trong toàn bang.

- *Thang lương thay thế:* Các học khu áp dụng một số thang lương thay thế cho những GV dạy các lĩnh vực có nhu cầu cao như: Toán, Khoa học, GD đặc biệt. Thang lương này sẽ cung cấp cho những GV này một mức lương khởi điểm cao hơn cũng như mức tăng lương lớn hơn nếu họ đi theo các bước và theo con đường họ đã chọn.

- *Thang lương “Khuyến khích ban đầu” hoặc “Khuyến khích về sau”:* “Khuyến khích ban đầu” là kiểu thang lương bắt đầu với lương khởi điểm cao cho những GV mới vào nghề. Ngược lại, “Khuyến khích về sau” là trả lương cao và mức tăng lương lớn cho các GV kì cựu.

### d. Các loại hình trả lương khuyến khích khác cho GV

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: a) Cho những môn học đang bị thiếu GV (Ví dụ: Toán), b) GV dạy tại các trường khó tuyển dụng GV (chẳng hạn, các trường ở vùng xa xôi hẻo lánh); c) Cho những GV mới được nâng cao trình độ chuyên môn/ kỹ năng (Ví dụ, có giấy chứng nhận của Hội đồng Quốc gia); d) Những GV có thành tích nổi bật.

Có thể nói, 2 loại hình đầu (a và b) 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. Vì vậy, các chính sách khuyến khích tiền lương có ý nghĩa quan trọng. Loại hình thứ ba (c) là trả lương dựa trên kiến thức, kỹ năng và thưởng cho những GV tham gia bồi dưỡng để nâng cao trình độ, kỹ năng. Ví dụ, thường thấy 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 tư 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 [10].

### 2.2.2. Các chính sách khuyến khích kinh tế khác

#### a. Tăng thu nhập gián tiếp

Tăng thu nhập gián tiếp thường theo các hình thức sau:

- **Giảm thuế:** Bang và học khu có thể chi trả một số loại thuế cho GV và như vậy nghĩa là GV sẽ nhận được hóa đơn thuế đã giảm đi một số khoản.

- **Trợ cấp phương tiện đi lại:** Cùng với lương hàng tháng, GV được nhận thêm một khoản trợ cấp đi lại để đảm bảo có thể trang trải cho chi phí đến trường bằng phương tiện công cộng hay tự đi.

- **Hỗ trợ nhà ở:** Một số nơi hỗ trợ một phần tài chính cho GV để họ có thể thuê nhà hoặc mua nhà trả góp với lãi suất ưu đãi. Nghiên cứu khảo sát cho thấy, các chính sách này thường được áp dụng trong các cộng đồng nông thôn gặp khó khăn trong việc tuyển dụng GV có trình độ cũng như các khu vực địa lý nơi giá nhà đất đắt đỏ so với mức lương phổ biến của GV. Nhiều nơi hỗ trợ GV thanh toán tiền đặt cọc cho thuê căn hộ.

- **Xóa nợ khoản vay:** GV có thể được xóa toàn bộ hoặc một phần khoản tiền mà GV đã vay khi học đại học/cao đẳng, khi cam kết giữ một vị trí giảng dạy nào đó. Chương trình này được áp dụng cả ở cấp liên bang, bang và học khu, thông thường dành cho những GV cam kết dạy ở một khu vực địa lý nào đó hoặc cam kết dạy những môn đang bị thiếu GV.

- **Hỗ trợ thực phẩm và bữa ăn miễn phí:** Học khu và nhà trường cung cấp bữa ăn miễn phí tại trường cho GV và/hoặc cung cấp cho GV những thẻ mua thực phẩm miễn phí tại các cửa hàng.

- **Hưởng các dịch vụ tiện ích:** GV có thể được giảm giá hoặc miễn phí tiếp cận các tiện ích địa phương, bao gồm cả thành viên phòng tập thể dục, tham dự sự kiện tại các nhà hát địa phương, các sự kiện văn hóa, các cơ hội giải trí...

#### b. Thường ngắn hạn/thường nóng

Khác với việc bổ sung lương, GV có thể được nhận những khoản trợ cấp hoặc thưởng ngắn hạn. Những khoản này có thể chỉ được áp dụng một lần hoặc giới hạn trong một khoảng thời gian nhất định. Những khoản này không tính vào lương và thường trị giá khoảng từ vài trăm đến vài nghìn đô la và thường bao gồm các loại sau:

- **Thưởng sau khi kí hợp đồng:** GV được nhận một khoản thưởng sau khi đồng ý kí hợp đồng dạy học ở một bang, một học khu hay một trường cụ thể nào đó. Trường hợp này thường là những GV có trình độ, dạy những môn đang thiếu hụt và đồng ý công tác tại những vùng/trường khó khăn. Khoản thưởng này có thể được trả một lần hoặc chia nhỏ thành nhiều lần trong nhiều năm theo cam kết giảng dạy của GV.

- **Hỗ trợ chuyển nơi công tác:** GV đồng ý chuyển công tác đến một bang hay một học khu mới có thể được nhận

một khoản hỗ trợ phù hợp.

- **Thưởng vì được nhận chứng chỉ hoặc giấy chứng nhận:** GV hoàn thành một chương trình nào đó hoặc được chứng nhận ở một lĩnh vực nào đó (chẳng hạn: Đọc hiểu) có thể được nhận thưởng.

- **Thưởng vì kết quả làm việc:** Một cá nhân GV hoặc một nhóm/tập thể GV (chẳng hạn theo khối lớp hoặc theo trường) có thể được thưởng không thường xuyên như một phần thưởng cho hiệu suất trong lớp học [11].

#### c. Ưu đãi hưu trí

Ưu đãi hưu trí, thường gồm 2 hình thức nhằm mục đích giữ các GV có kinh nghiệm tiếp tục giảng dạy. Hình thức thứ nhất là cho phép GV nghỉ hưu làm việc, ít nhất là bán thời gian, mà không mất trợ cấp hưu trí. Các chương trình này đưa GV hưu trở lại các trường công như tư vấn, người thay thế ngắn hạn hoặc người thay thế dài hạn, với các thỏa thuận kéo dài hằng tháng hoặc hằng năm. Hình thức thứ hai gọi là “Tri hoãn hưu trí”, cho phép các GV có kinh nghiệm ở lại giảng dạy trong khi họ vẫn được hưởng lương hưu. Chính sách này thường dành cho một số GV có những kỹ năng chuyên môn và/hoặc bằng cấp đặc biệt.

### 3. Kết luận

Ở Mĩ, nghề GV vẫn được coi là một nghề nhọc nhằn, nhiều áp lực. Sự phạm chưa phải là lựa chọn hấp dẫn đối với giới trẻ. Bên cạnh đó, hằng năm, một số lượng đáng kể GV bỏ nghề. Vì vậy, Mĩ luôn phải giải quyết vấn đề thiếu GV. Các nhà nghiên cứu đều cho rằng, lương, thưởng và các khuyến khích về tài chính nói chung đóng một vai trò quan trọng đối với các quyết định của GV liên quan đến công việc. Chẳng hạn, cũng giống như nhân viên các ngành nghề khác, GV sẽ cân nhắc vấn đề lương và các lợi ích kinh tế khi quyết định có nhận lời làm việc không và thông thường họ sẽ thấy hấp dẫn với mức lương cao [12]. Chính vì vậy, bên cạnh các biện pháp khuyến khích về đào tạo, bồi dưỡng thì các chính sách khuyến khích về kinh tế luôn được quan tâm đặc biệt.

Trong những năm gần đây, ở Việt Nam, vấn đề lương và đãi ngộ nhà giáo vẫn liên tục được bàn thảo. Với tuyên bố “GD là quốc sách hàng đầu”, nhiều nhà quản lý và nghiên cứu cho rằng, lương GV phải được xếp hạng cao nhất trong thang bảng lương viên chức nhằm thu hút những HS giỏi vào ngành Sư phạm. Tuy nhiên, cho đến nay, điều này vẫn chưa thực hiện được và còn nhiều tranh cãi. Mặc dù Mĩ và Việt Nam có nhiều điểm khác biệt như: Thể chế, cách ban hành và phân cấp chính sách, điều kiện kinh tế... song Việt Nam vẫn có thể tham khảo và học tập kinh nghiệm của Mĩ ở một số khía cạnh như sau:

- Đưa ra các tiêu chí rõ ràng và tính điểm cụ thể trong đánh giá GV. Chẳng hạn, theo cách đánh giá mới được áp dụng ở một số bang của Mĩ (như trình bày ở trên) thì kết quả học tập của HS chiếm tỉ trọng khoảng 40% trong kết quả đánh giá GV.

- Bên cạnh lương, thưởng trực tiếp thì những hỗ trợ gián

tiếp như nhà ở, phương tiện đi lại cũng có thể được xem xét.

- Các lựa chọn chế độ hưu trí cũng là một kinh nghiệm tốt nên được tham khảo sao cho GV không bị thiệt thòi như một số bài báo phản ánh gần đây [13], mặt khác, tận dụng được kinh nghiệm và kiến thức của những GV lớn tuổi.

Cuối cùng, vì GV mang một sứ mệnh đặc biệt quan trọng trong xã hội, đó là giáo dục, dìu dắt thế hệ trẻ - tương lai

của đất nước. Mỗi chính sách đối với GV đều có tác động đến công việc của họ và từ đó tác động tới HS. Vì vậy, các chính sách cần được nghiên cứu hết sức kỹ lưỡng và trước hết phải thực hiện thí điểm một cách thận trọng trên quy mô nhỏ. Sau khi tổng kết, rút kinh nghiệm, điều chỉnh mới thực hiện trên quy mô lớn dần.

## Tài liệu tham khảo

- [1] Kolbe, T. and K. Strunk, (2012), *Economic Incentives as a Strategy for Responding to Teacher Staffing Problems: A Typology of Policies and Practices*, Educational Administration Quarterly, 48:5, December 2012.
- [2] Susanna Loeb & Luke C. Miller, Stanford University, (2006), <https://www.teachercertificationdegrees.com/careers/middle-school-teacher/> (15 Jan 2019).
- [3] *A review of state teacher policies: What are they, what are their effects, and what are their implications for school finance?*.
- [4] US Department of Labor, Bureau of Labor Statistics <https://www.bls.gov/OOH/education-training-and-library/middle-school-teachers.htm> (Nov 18, 2018).
- [5] <https://www.rand.org/capabilities/solutions/evaluating-the-effectiveness-of-teacher-pay-for-performance.html> (Apr 02, 2019).
- [6] Christie Blazer, (2011), *Status of teacher performance pay programs across the united states*, Information Capsule Research Services, Oct 2011.
- [7] HR Hanover Research, *Review of Teacher Incentive Programs*, August 2014.
- [8] District of Columbia Public Schools, *DCPC Teaching and Learning Framework – Effective teachers*.
- [9] Christie Blazer, (2011), *Status of teacher performance pay programs across the united states*, Information Capsule Research Service, Vol. 1103, October 2011.
- [10] Guodong Liang, Haigen Huang, (2015), *Teacher incentive programs*, International Journal of Education Policy and Leadership, Volume 10 (3).
- [11] Tammy Kolbel and Katharine O. Strunk, (2012), *Economic Incentives as a Strategy for Responding to Teacher Staffing Problems: A Typology of Policies and Practices*, University Council for Educational Administration.
- [12] Brewer, D., Career, (1996), *Paths and quit decisions: Evidence from teaching*. Journal of Labor Economics, 14.
- [13] Lương hưu cô giáo 'thấp mặt hàng' là bất công, BBC Tiếng Việt, ngày 30 tháng 10 năm 2017.

## ECONOMIC INCENTIVES AS POLICIES FOR MOTIVATING TEACHERS 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: macvietha72@gmail.com

**ABSTRACT:** *America has been facing the shortage of school teachers, therefore, in recent years many incentive policies have been applied for retaining teachers as well as improving education quality. The article focused on economic incentives such as reform of salary policies, provision of bonuses or indirect income increase etc. These policies have brought certain effectiveness and could be references or lessons for Vietnam.*

**KEYWORDS:** School teachers; policy; incentive; motivating.