

# MỘT SỐ NGHIÊN CỨU VỀ CHÍNH SÁCH VÀ ĐÁNH GIÁ HIỆU QUẢ CHÍNH SÁCH HỖ TRỢ GIÁO VIÊN DẠY TIẾNG DÂN TỘC THIỂU SỐ Ở CƠ SỞ GIÁO DỤC PHỔ THÔNG

Phạm Thu Hà<sup>+</sup>,  
Nguyễn Như Đông

Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam  
+Tác giả liên hệ • Email: hapt@vnies.edu.vn

## Article history

Received: 18/02/2024

Accepted: 10/3/2024

Published: 05/5/2024

## Keywords

Policy evaluation, policy effectiveness evaluation, ethnic minority language teachers, general education institutions

## ABSTRACT

The ethnic minority language subject is a unique feature of education in ethnic minority areas. According to the 2018 General Education Curriculum, Ethnic Minority Languages is an elective subject at all three school levels instead of only at the elementary level as regulated in the 2006 General Education Curriculum. This curricular adjustment poses the critical issue of training ethnic minority language teaching staff. To ensure the quality and quantity of ethnic minority language teachers, it is crucial to introduce appropriate policies of training and retraining, recruitment, workforce mobilization, and working environment. The article reviews local and international research works on ethnic minority language teachers support policies and their effectiveness to detect research gaps for further investigation.

## 1. Mở đầu

GV dạy tiếng dân tộc thiểu số (DTTS) ở cơ sở giáo dục phổ thông là một bộ phận của đội ngũ GV ở vùng DTTS, miền núi và đội ngũ GV trong hệ thống giáo dục quốc gia. Tuy chỉ chiếm tỉ lệ nhỏ trong tổng số GV phổ thông toàn quốc nhưng đội ngũ GV dạy tiếng DTTS rất được Đảng và Nhà nước quan tâm, bởi họ có vai trò quan trọng trong việc giữ gìn và phát huy giá trị ngôn ngữ, văn hóa của các DTTS. Quyết định số 142/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chương trình “Nâng cao chất lượng dạy học các môn Tiếng DTTS trong chương trình giáo dục phổ thông giai đoạn 2021-2030” đã nêu lên 05 nhiệm vụ, giải pháp để nâng cao chất lượng dạy học môn Tiếng DTTS, trong đó có: (1) Đẩy mạnh đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CBQL, GV dạy học tiếng DTTS; (2) Hoàn thiện cơ chế, chính sách về dạy học tiếng DTTS (Thủ tướng Chính phủ, 2022) là hai nhiệm vụ, giải pháp quan trọng. Do đó, cần phải thực hiện việc đánh giá hiệu quả chính sách hỗ trợ GV dạy tiếng DTTS để làm căn cứ lí luận và thực tiễn cho việc đề xuất giải pháp, kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả chính sách hỗ trợ GV dạy tiếng DTTS; thu hút đội ngũ GV dạy tiếng DTTS đáp ứng nhu cầu dạy học; từ đó, góp phần nâng cao chất lượng dạy học các môn Tiếng DTTS theo Chương trình giáo dục phổ thông 2018.

Việc nghiên cứu các công trình liên quan đến chính sách, đánh giá hiệu quả chính sách hỗ trợ GV dạy tiếng DTTS là cần thiết để phát hiện ra những “khoảng trống” trong nghiên cứu, đồng thời kế thừa cơ sở lí luận và thực tiễn của các công trình nghiên cứu liên quan.

## 2. Kết quả nghiên cứu

### 2.1. Một số khái niệm và thuật ngữ

Để tiến hành nghiên cứu luận cứ khoa học về đánh giá hiệu quả chính sách hỗ trợ GV dạy tiếng DTTS ở cơ sở giáo dục phổ thông, cần hiểu rõ nội hàm của một số khái niệm, thuật ngữ liên quan như:

- *Đánh giá chính sách*: Theo Nghị định số 34/2016/NĐ-CP của Chính phủ đã chỉ rõ: “*Chính sách là định hướng, giải pháp của Nhà nước để giải quyết vấn đề của thực tiễn nhằm đạt được mục tiêu nhất định*” (Chính phủ, 2016). Đánh giá chính sách là một trong ba giai đoạn của quy trình chính sách (hoạch định chính sách, thực thi chính sách, đánh giá chính sách), là việc xem xét, nhận định về kết quả đạt được khi ban hành, thực thi chính sách.

- *Đánh giá hiệu quả chính sách*: Hiệu quả của chính sách là khả năng một chính sách hoặc một đề xuất chính sách đang được xem xét, có thể tạo ra kết quả hay đạt được mục tiêu đã đề ra. Đánh giá hiệu quả chính sách là việc xem xét, nhận định về kết quả đạt được khi ban hành, thực thi chính sách. Để đánh giá được hiệu quả chính sách cần có tiêu chí đo lường về mức độ thành công/kết quả của các mục tiêu trong việc giải quyết các vấn đề thực tiễn. Một cách tương đối, có thể hiểu thành công/kết quả ở mức độ càng cao thì chính sách càng hiệu quả.

- *GV dạy tiếng DTTS ở cơ sở giáo dục phổ thông*: Đây là người làm nhiệm vụ giảng dạy môn học Tiếng DTTS theo chương trình của Bộ GD-ĐT ở cơ sở giáo dục phổ thông. Hiện nay, Bộ GD-ĐT đã ban hành chương trình 8 thứ

tiếng DTTS (Khmer, Chăm, Êđê, M'Nông, Mông, Thái, Jrai, Ba Na) kèm theo Thông tư số 34/2020/TT-BGDĐT tương ứng với đội ngũ GV dạy 8 thứ tiếng DTTS.

## 2.2. Những nghiên cứu về đánh giá chính sách hỗ trợ giáo viên dạy tiếng dân tộc thiểu số ở cơ sở giáo dục phổ thông

### 2.2.1. Những nghiên cứu về chính sách hỗ trợ giáo viên dạy tiếng dân tộc thiểu số ở cơ sở giáo dục phổ thông

- Những nghiên cứu quốc tế:

Cooper và Alvarado nhận định rằng: vấn đề cơ bản ngày nay trong việc xây dựng một hệ thống giáo dục thành công là chuyển từ bài toán đủ GV sang bài toán đủ GV có chất lượng. Tuy nhiên, khiếm khuyết trong chính sách giáo dục của nhiều quốc gia là “không có một khung chính sách nhằm tạo ra một hạ tầng cơ sở nhất quán trong tuyển sinh, đào tạo cùng các chương trình hỗ trợ liên quan để mọi khía cạnh trong suốt cuộc đời dạy học của GV, tất cả phải được đặt trong một hệ thống phát triển GV gắn kết với các mục tiêu của giáo dục quốc gia và địa phương” (Cooper & Alvarado, 2006). Từ đó, các tác giả đưa ra các khuyến nghị về chính sách dành cho GV cần tập trung vào 05 vấn đề: cung và cầu GV, tuyển dụng GV, đào tạo GV, giữ chân GV, hỗ trợ GV.

Báo cáo nghiên cứu “Chính sách cho GV trên thế giới” (The World Bank, 2010) được thực hiện bởi Ngân hàng thế giới (WB) đã đưa ra khung khái niệm để hiểu về chính sách GV trên thế giới với mục tiêu cuối cùng là việc dạy học đạt được hiệu quả cao, gồm: (1) Các yêu cầu để bước chân vào và tồn tại trong nghề dạy học; (2) Đào tạo ban đầu cho GV; (3) Tuyển dụng và sử dụng; (4) Khối lượng công việc và sự tự chủ của GV; (5) Phát triển chuyên môn; (6) Đãi ngộ, lương và các lợi ích ngoài lương; (7) Quy định nghỉ hưu và các quyền lợi; (8) Giám sát và đánh giá chất lượng GV; (9) Tiếng nói và đại diện của GV; (10) Lãnh đạo nhà trường. Ngoài ra, World Bank còn thực hiện nghiên cứu “Điều gì quan trọng nhất đối với chính sách GV: Tài liệu khung” (The World Bank, 2013) đã đưa ra khung phân tích chính sách GV, những chiều đo cơ bản của chính sách GV cũng như 8 mục tiêu chính sách GV: (1) Xác định rõ ràng kì vọng của GV; (2) Thu hút những người giỏi nhất vào nghề dạy học; (3) Chuẩn bị đội ngũ nhà giáo bằng kinh nghiệm và việc đào tạo hữu hiệu; (4) Làm sao cho kĩ năng của GV phù hợp với nhu cầu của HS; (5) GV được dẫn dắt bởi hiệu trưởng giỏi; (6) Đánh giá việc dạy và học; (7) Hỗ trợ GV để cải thiện chất lượng dạy học; (8) Tạo động lực cho GV.

Báo cáo các khuyến nghị của Diễn đàn Khu vực châu Âu về giáo dục, ngôn ngữ và nhân quyền của người thiểu số (United Nations Human Rights, 2021) đã đưa ra nhiều khuyến nghị liên quan đến giáo dục, ngôn ngữ và nhân quyền của người thiểu số, trong đó có một số khuyến nghị về đào tạo và phát triển GV dạy tiếng DTTS nhằm nâng cao chất lượng dạy ngôn ngữ dân tộc trong nhà trường, gồm: (1) Các nước nên phát triển và tài trợ một chương trình phát triển và đào tạo người DTTS làm GV dạy ngôn ngữ trong các trường học; (2) Cung cấp các khóa học phát triển chuyên môn cho GV dạy tiếng DTTS thường xuyên; (3) Nhà trường thường xuyên nâng cao nhận thức của GV về ngôn ngữ DTTS và sự đa dạng ngôn ngữ; (4) Các nước nên quảng bá và sử dụng các ngôn ngữ thiểu số, các tài liệu giảng dạy liên quan để đào tạo GV và đảm bảo rằng họ biết (các) ngôn ngữ của khu vực nơi họ được tuyển dụng.

Trong nghiên cứu của mình, nhóm tác giả Salem-Gervais và Raynaud (2020) đã tổng kết đánh giá hiệu quả của chính sách ngôn ngữ, đưa giảng dạy tiếng DTTS vào trong các trường công lập của Myanmar: năm 2019-2020 có 64 ngôn ngữ được giảng dạy cho 766.731 HS do 24.792 GV đảm nhận; Các vị trí giảng dạy mới đã được giao cho GV người DTTS và GV dạy tiếng DTTS, tuy mức lương còn khiêm tốn nhưng đã cải thiện đáng kể so với trước đây. Bên cạnh đổi mới chính sách về tiền lương, Myanmar còn thực hiện các biện pháp khác nhằm khuyến khích các GV bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ và phân bổ GV theo mỗi địa phương tương ứng với tỉ lệ đi học của HS. Ngoài GV dạy tiếng dân tộc, ở Myanmar còn có trợ giảng thực hiện 02 nhiệm vụ: dạy tiếng dân tộc như một môn học; sử dụng các ngôn ngữ DTTS một cách không chính thức khi cần “ngôn ngữ lớp học” giúp HS vượt qua rào cản ngôn ngữ trong quá trình dạy học. Mặc dù vậy, một trong những rào cản đối với việc thực hiện chính sách về ngôn ngữ ở Myanmar là thiếu GV dạy tiếng DTTS, số lượng tiết dạy của các GV này thường cho phép họ có một công việc khác hoặc phải giảng dạy ở nhiều vị trí khác nhau trong trường, vì vậy, vị trí của họ vẫn bấp bênh và không bền vững.

Voevoda trong bài báo “Giảng dạy các ngôn ngữ thiểu số: Các vấn đề văn hóa và xã hội” (2020) đã trình bày một số vấn đề chung nhất về việc giảng dạy ngôn ngữ thiểu số ở Nga. Do kinh tế phát triển, sự di cư của người dân từ nông thôn lên thành thị dẫn đến giảm khả năng cạnh tranh của ngôn ngữ thiểu số, ngôn ngữ quốc gia (tiếng Nga) là ngôn ngữ được giảng dạy trong các nhà trường nên ngày càng có nhiều người bản địa Bắc Âu đã từ bỏ ngôn ngữ dân tộc của họ và sử dụng ngôn ngữ quốc gia. Để thúc đẩy các DTTS duy trì ngôn ngữ của mình, tác giả đã đề xuất giải pháp Nhà nước phải tăng cường cung cấp các điều kiện thích hợp cho giáo dục như: xuất bản tài liệu giảng dạy bằng các ngôn ngữ thiểu số; tăng cường GV ngôn ngữ dân tộc có kinh nghiệm, tạo động lực cho họ đi đến thị trấn và làng mạc hẻo lánh giảng dạy.

Nghiên cứu của Zhang và cộng sự (2022) về việc ai sẽ dạy ở các trường nông thôn vùng kém phát triển, đã tiến hành điều tra dựa trên khảo sát 5.554 GV từ 117 thị trấn ở tỉnh H. (vùng núi Wuling-Trung Quốc) với giả thuyết hiệu ứng quê hương và có kết luận như sau: (1) GV có hộ khẩu tại địa phương có nhiều khả năng làm việc tại các trường nông thôn, vùng khó khăn ở Trung Quốc chứng tỏ sự ảnh hưởng của quê hương đến việc lựa chọn nơi làm việc; (2) GV có ít nhất 5 năm kinh nghiệm sống ở vùng khó khăn hoặc dạy học ở vùng khó khăn có nhiều khả năng làm việc ở các trường học vùng khó khăn, do đó trong việc tuyển dụng và đào tạo GV cần xem xét đến tác động thúc đẩy sự gắn bó của GV với quê hương của họ; (3) Những người được đào tạo và được thúc đẩy sự gắn bó với quê hương có nhiều khả năng làm việc ở các trường học nông thôn đặc biệt là các trường tiểu học thôn bản và các điểm dạy học ở vùng sâu, vùng xa hơn những người được tuyển dụng thông thường. Từ đó, nhóm tác giả đưa ra một số khuyến nghị về chính sách để thu hút và giữ chân GV ở khu vực khó khăn, như: (1) Nên tuyển dụng nhiều HS từ địa phương khó khăn vào các chương trình giáo dục GV, khi biên chế, sinh viên nên được khuyến khích dạy ở các địa phương quê hương của mình; (2) Phối hợp với các trường cao đẳng, đại học sư phạm để nâng cao chất lượng giáo dục; (3) Tăng cường thực thi các chính sách hỗ trợ GV ở vùng khó khăn (tăng lương, nâng cao vị thế xã hội, tăng chế độ khen thưởng).

*- Những nghiên cứu trong nước:*

Ở trong nước, Mông Kí Slay (2001) đã đưa ra những vấn đề cần tiếp tục nghiên cứu đối với chính sách dạy tiếng dân tộc, trong đó có vấn đề chính sách GV dạy tiếng DTTS ở một số dân tộc thiểu nghiêm trọng. Việc dạy tiếng dân tộc sẽ chỉ là ở chương trình, sách giáo khoa mà không đến được HS nếu không đào tạo một đội ngũ GV có đủ năng lực chuyên môn và trình độ tiếng dân tộc tương ứng. Tác giả mới chỉ dừng lại ở việc nêu lên vấn đề chính sách dành cho GV dạy tiếng DTTS và chưa đưa ra được giải pháp, khuyến nghị chính sách. Với Phạm Đỗ Nhật Tiến (2011), trong nghiên cứu của mình đã nêu lên những yêu cầu đặt ra, những chế độ chính sách đãi ngộ mà Nhà nước và xã hội đem lại cho GV phổ thông và những rào cản trong việc phát triển đội ngũ GV phổ thông ở nước ta. Tác giả đã tư duy lại về chế độ chính sách đối với GV theo 2 chiều: - Sự mất cân đối giữa một bên là các yêu cầu cao đối với GV và một bên là sự bất cập về chế độ chính sách; - Sự hình thành thị trường giáo dục và tác động của nó tới những lựa chọn về giá trị của GV. Từ đó, tác giả đưa ra một số khuyến nghị cho việc xây dựng chế độ chính sách cho GV trên nguyên tắc đảm bảo sự tương xứng giữa những gì yêu cầu ở GV với những gì cần và có thể đem lại cho họ, cần tính đến những quy luật của kinh tế thị trường.

Tác giả Mai Thị Yến Lan (2016) đã đưa ra một số giải pháp liên quan đến vấn đề chính sách cho GV người dân tộc ở vùng DTTS trên cơ sở thực trạng đội ngũ GV THCS người dân tộc Khmer ở Đồng bằng sông Cửu Long, gồm: (1) Bảo đảm tính chủ động, thống nhất cao giữa tạo nguồn, đào tạo và sử dụng GV THCS người dân tộc Khmer; (2) Phát huy vai trò của các cơ sở giáo dục phổ thông dân tộc nội trú; (3) Thực hiện nghiêm quy trình, phương thức tuyển chọn, phân công GV; (4) Đảm bảo chất lượng tập huấn chuyên đề, thúc đẩy tự học, tự bồi dưỡng lẫn nhau trong các tập thể sư phạm. Tuy nhiên, tác giả chưa đề cập đến các chế độ chính sách đãi ngộ, ưu tiên dành cho các GV THCS người dân tộc Khmer.

Trần Công Phong (2020) đã nghiên cứu và xây dựng cơ sở lý luận và thực tiễn của khung chính sách đối với nhà giáo và đánh giá thực trạng việc thi hành pháp luật và hiệu quả thực hiện chế độ, chính sách đối với nhà giáo ở Việt Nam hiện nay gồm: (1) Thực trạng sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, lương, phụ cấp, đãi ngộ, khen thưởng và tôn vinh các nhà giáo; (2) Việc ban hành và thi hành các văn bản pháp luật liên quan đến nhà giáo; tác động và hiệu quả thực hiện những chính sách đối với nhà giáo;...; (3) Xây dựng khung chính sách về nhà giáo và đánh giá tác động của chính sách về nhà giáo, làm cơ sở cho việc xây dựng Luật Nhà giáo. Từ đó, nghiên cứu đề xuất một số vấn đề về chính sách dành cho đội ngũ nhà giáo trong bối cảnh đổi mới giáo dục hiện nay như: tạo chính sách đặc thù cho đối tượng nhà giáo; tách nhà giáo khỏi đối tượng công chức - viên chức và có chính sách phù hợp nghề nghiệp đặc thù; luật hóa các chính sách nhà giáo có tính đặc thù nghề nghiệp; tạo khung pháp lý cho phát triển nguồn nhân lực trong lĩnh vực giáo dục; hiệu lực pháp lý mạnh để thực hiện chế độ tuyển dụng, sử dụng, quản lý, đãi ngộ và tôn vinh, nâng cao vị thế của nhà giáo.

Từ những nghiên cứu liên quan đến chính sách hỗ trợ GV dạy tiếng DTTS ở cơ sở giáo dục phổ thông, đề tài nhận thấy: (1) Chưa có công trình nào nghiên cứu một cách hệ thống, cụ thể về chính sách hỗ trợ GV dạy tiếng DTTS ở cơ sở giáo dục phổ thông; (2) Vấn đề chính sách hỗ trợ GV dạy tiếng DTTS chỉ được đề cập, bình luận rất ít và được đặt trong hệ thống chính sách hỗ trợ GV, GV ở vùng DTTS, GV người DTTS nói chung; và thường đề cập đến chính sách về chế độ tiền lương, phụ cấp; đào tạo, bồi dưỡng. Những vấn đề cần tiếp tục làm rõ hơn như: Nghiên cứu hệ thống về các chính sách hỗ trợ GV dạy tiếng DTTS ở các cơ sở giáo dục phổ thông (gồm: thống kê chính

sách, thực trạng thực hiện chính sách chung và chính sách đặc thù); Nghiên cứu về thực hiện các chính sách sử dụng GV, môi trường làm việc... Đây là một khoảng trống trong nghiên cứu mà đề tài cần phải thực hiện để có cách nhìn tổng quát, cụ thể các chính sách về hỗ trợ GV dạy tiếng DTTS ở cơ sở giáo dục phổ thông trong bối cảnh tiếng DTTS được đưa vào dạy như một môn học từ lớp 1 đến lớp 12 ở các cơ sở giáo dục phổ thông.

### 2.2.2. Những nghiên cứu về đánh giá hiệu quả chính sách hỗ trợ giáo viên dạy tiếng dân tộc thiểu số ở cơ sở giáo dục phổ thông tại Việt Nam

Mông Kí Slay (2007) đã đưa ra quan điểm việc dạy tiếng dân tộc ở vùng DTTS là điều kiện cần thiết nhằm nâng cao chất lượng giáo dục vùng dân tộc liên quan đến chính sách hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng GV dạy tiếng DTTS như: (1) Đào tạo GV phải đồng thời nếu không muốn nói rằng cần đi trước một bước trước khi triển khai dạy tiếng dân tộc đại trà; (2) Đảm bảo khi mở lớp dạy tiếng dân tộc phải có GV được đào tạo dạy tiếng dân tộc đứng lớp; (3) Đào tạo GV dạy tiếng DTTS phải đảm bảo mục đích: sau khi được đào tạo, người học phải dạy được môn Tiếng DTTS, đồng thời cũng dạy được các môn khác; không đào tạo GV chỉ chuyên tiếng dân tộc; về bồi dưỡng GV, các cấp quản lý giáo dục phải nhận thức được tầm quan trọng của công tác bồi dưỡng GV. Tuy nhiên, tác giả mới chỉ dừng lại các giải pháp liên quan đến chính sách hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng GV dạy tiếng DTTS, các vấn đề còn lại của chính sách hỗ trợ GV dạy tiếng DTTS chưa được nhắc đến như: chế độ tiền lương, chế độ luân chuyển...

Nghiên cứu thực hành giáo dục song ngữ trên cơ sở tiếng mẹ đẻ thuộc dự án hợp tác giữa Bộ GD-ĐT với UNICEF do Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam thực hiện (2008-2015). Đây là nghiên cứu lớn đã triển khai dạy học tiếng Mông, Khmer, Jrai như một môn học từ lớp 1 đến lớp 5. Để đảm bảo điều kiện cho việc dạy tiếng dân tộc cho HS, dự án đã rất chú trọng đến đào tạo và cấp chứng chỉ cho GV dạy tiếng DTTS (UNICEF, 2007). Đây là những chính sách hỗ trợ GV dạy tiếng DTTS nằm trong khuôn khổ dự án. Việc đánh giá hiệu quả chính sách này cũng được dự án tiến hành nhưng chỉ được đánh giá dưới góc độ hiệu quả giáo dục đối với chất lượng học tập của HS DTTS khi được học song ngữ trên cơ sở tiếng mẹ đẻ.

Ủy Ban Văn hóa, Giáo dục thanh thiếu niên và nhi đồng (2016) đã tóm lược hệ thống các văn bản quy phạm pháp luật hiện hành do cấp Trung ương và địa phương ban hành ở 63 tỉnh thành về ban hành chế độ, chính sách đối với nhà giáo và CBQL giáo dục; đánh giá kết quả đạt được và những hạn chế, tồn tại trong việc ban hành hệ thống văn bản quy phạm pháp luật hiện hành về quy trình tiến độ văn bản ban hành, tính thống nhất, đồng bộ, tính phù hợp, toàn diện, tính dự báo, kịp thời, khả thi... của hệ thống văn bản; nguyên nhân của những hạn chế, tồn tại trong việc ban hành. Ngoài ra, nhiệm vụ cũng đã đánh giá được việc thực thi các chế độ chính sách đối với nhà giáo và CBQL giáo dục bao gồm: Chính sách tuyển dụng, lương, phụ cấp, ưu đãi và chế độ đãi ngộ vật chất khác; chính sách đào tạo bồi dưỡng, chính sách thu hút đặc thù, khen thưởng, kỉ luật... và đánh giá được tác động của những chính sách đó trong việc thu hút và phát triển đội ngũ nhà giáo và CBQL giáo dục. Trên cơ sở đó, nhiệm vụ đã đưa ra một số đề xuất khuyến nghị về việc hoàn thiện hệ thống pháp luật về chế độ, chính sách đối với nhà giáo và CBQL giáo dục; về bảo đảm và nâng cao hiệu quả thực hiện chế độ, chính sách đối với nhà giáo và CBQL giáo dục... trong đó cần sớm xây dựng và ban hành Luật Nhà giáo nhằm luật hóa các quan điểm chỉ đạo của Đảng, Nhà nước về vị thế nhà giáo và đặc điểm nghề giáo cũng như các chính sách nhằm phát triển đội ngũ nhà giáo đáp ứng yêu cầu phát triển giáo dục trong thời kì mới.

Hà Đức Đà (2016) đã đánh giá các chính sách đãi ngộ và môi trường làm việc của đội ngũ GV THPT người DTTS gồm: chính sách tạo nguồn đào tạo GV; chính sách đối với GV THCS người DTTS. Các GV THCS người DTTS được hưởng đầy đủ chính sách dành cho GV ở vùng DTTS theo quy định của Nhà nước, tuy nhiên chưa có chính sách ưu đãi riêng dành cho GV THPT người DTTS. Cùng với đó, Trần Thị Yên (2016) khẳng định: Chính sách của Đảng và Nhà nước là một trong những yếu tố ảnh hưởng đến sự phát triển đội ngũ GV tiểu học người DTTS. Đối với thực trạng chính sách đãi ngộ đội ngũ GV tiểu học người DTTS cho thấy: (1) Các chính sách khen thưởng đãi ngộ đối với GV tiểu học nói chung, GV tiểu học người DTTS nói riêng được thực hiện đúng với chủ trương của Đảng và Nhà nước, tuy nhiên không có chính sách riêng cho GV tiểu học người DTTS; (2) Các chính sách đến với địa phương đôi khi còn chậm muộn, không tạo được động lực cũng như sức lan tỏa đối với Ngành, đối với GV dạy tiếng DTTS; (3) Một số trường còn khó khăn trong việc tạo dựng môi trường làm việc đặc thù (môi trường giáo dục đa văn hóa) cho GV người DTTS. Từ đó, tác giả đề xuất giải pháp nhằm thực hiện các chính sách và tạo môi trường làm việc dành cho GV tiểu học người DTTS.



Trong Báo cáo của UNESCO (2017) cho thấy, những thay đổi bất ngờ trong chính sách liên quan đến các điều kiện chế độ làm việc của GV có thể gây ra những tác động tiêu cực đến các thành tựu giáo dục đã được ghi nhận (như tỉ lệ trẻ đến trường, tỉ lệ mù chữ và kết hôn sớm). Trong số các nhóm tham gia khảo sát, rất nhiều GV đã bày tỏ lo lắng đối với sự ổn định về thu nhập và công việc của họ. Các GV mong muốn nhận được những thông tin rõ ràng hơn cũng như cách thức thực hiện các chính sách giáo dục được cụ thể và minh bạch hơn; đặc biệt là về vấn đề liên quan đến chế độ biên chế của GV. Bên cạnh đó, các GV cũng có nhu cầu cần được nâng cao năng lực để có thể trang bị cho bản thân những kiến thức và kỹ năng cần thiết, phục vụ cho công tác giảng dạy được tốt hơn. Cùng với đó, nghiên cứu của Loi (2018) đã trình bày các chính sách Nhà nước và Bộ GD-ĐT Việt Nam ban hành đối với GV và CBQL giáo dục làm việc tại vùng DTTS và những chính sách ưu đãi riêng với GV dạy tiếng DTTS nhằm thu hút GV về công tác ở vùng DTTS, miền núi, để họ yên tâm công tác, hoàn thành tốt nhiệm vụ. Tuy nhiên, chính sách hỗ trợ GV và CBQL vùng DTTS còn nhiều bất cập, trùng lặp về chế độ phụ cấp, thời gian luân chuyển; đời sống của GV còn nhiều khó khăn nên không yên tâm công tác lâu dài. Từ đó, tác giả đưa ra giải pháp như: (1) Cần rà soát, nghiên cứu lại các hệ thống văn bản hướng dẫn liên quan đến chế độ đãi ngộ với GV; sửa đổi, bổ sung chính sách cho phù hợp với thực tế; sắp xếp lại lực lượng GV và CBQL giáo dục ở vùng DTTS; (2) Cần đào tạo đội ngũ GV người DTTS có trình độ sư phạm và kiến thức cho từng vùng, từng nhóm DTTS; (3) Tăng cường bồi dưỡng nâng cao trình độ cho GV dạy tiếng DTTS; (4) Xây dựng chế độ đãi ngộ và sử dụng nhà giáo, CBQL giáo dục yên tâm gắn bó với sự nghiệp giáo dục trên địa bàn.

Phạm Quang Trung (2019) đã đánh giá thực trạng cơ chế, chính sách của Đảng, Nhà nước đối với xây dựng, phát triển đội ngũ nhà giáo và CBQL cơ sở giáo dục, gồm: (1) Cơ chế, chính sách phát triển các trường đào tạo ngành sư phạm, khoa sư phạm và quản lý giáo dục; (2) Cơ chế, chính sách đối với GV các trường đào tạo ngành sư phạm, khoa sư phạm và quản lý giáo dục; (3) Cơ chế chính sách đối với nhà giáo và CBQL cơ sở giáo dục. Từ đó, nghiên cứu đề xuất giải pháp về xây dựng cơ chế, chính sách tiền lương, tuyển chọn, sàng lọc, khen thưởng, ưu đãi, tôn vinh và thăng tiến sự nghiệp đối với nhà giáo và CBQL nhằm tạo điều kiện đảm bảo chất lượng đội ngũ GV, cơ sở vật chất ở các trường phổ thông đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục.

Qua nghiên cứu tổng quan liên quan đến đánh giá hiệu quả chính sách hỗ trợ GV dạy tiếng DTTS trong trường phổ thông cho thấy: (1) Các nghiên cứu chủ yếu tập trung vào vấn đề rà soát chính sách, thực trạng thực hiện chính sách cho đội ngũ GV, đội ngũ GV ở vùng DTTS nói chung; các vấn đề này được nghiên cứu trong tổng thể vấn đề phát triển giáo dục quốc gia, phát triển giáo dục vùng DTTS hoặc phát triển đội ngũ GV vùng DTTS; (2) Vấn đề về đánh giá chính sách hỗ trợ GV dạy tiếng DTTS trong trường phổ thông chưa được bàn luận, nghiên cứu nhiều, có chăng mới chỉ được đề cập ở một khía cạnh nhỏ trong vấn đề chính sách (đào tạo, bồi dưỡng) và đưa ra được một số giải pháp về đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ GV dạy tiếng DTTS nhằm nâng cao chất lượng của đội ngũ này và giới hạn ở phạm vi một địa phương nhất định; (3) Chưa có một nghiên cứu toàn diện về vấn đề đánh giá hiệu quả chính sách cho GV dạy tiếng DTTS trong trường phổ thông. Tuy nhiên, các nghiên cứu kể trên là cơ sở lý luận và thực tiễn để các nghiên cứu sau này kế thừa, đồng thời sẽ luận giải chuyên sâu vào vấn đề đánh giá hiệu quả chính sách hỗ trợ GV dạy tiếng DTTS trong trường phổ thông.

### 3. Kết luận

Thông qua các nghiên cứu trong và ngoài nước về vấn đề chính sách, đánh giá hiệu quả chính sách hỗ trợ GV dạy tiếng DTTS ở cơ sở giáo dục phổ thông, có thể thấy các nghiên cứu thường đi vào nghiên cứu các vấn đề chính sách chung cho đội ngũ GV vùng DTTS hoặc đề cập đến một số vấn đề cụ thể như: chính sách, đánh giá chính sách tuyển dụng, đào tạo, bồi dưỡng GV, chế độ lương, phụ cấp đối với GV dạy tiếng DTTS trong phạm vi nhất định. Vấn đề đánh giá hiệu quả chính sách hỗ trợ GV dạy tiếng DTTS ở cơ sở giáo dục phổ thông vẫn còn là một khoảng trống trong nghiên cứu khoa học giáo dục dân tộc nói chung và nghiên cứu đánh giá chính sách hỗ trợ GV nói riêng, đặc biệt trong bối cảnh thực hiện Chương trình giáo dục phổ thông 2018 và Quyết định số 142/QĐ-TTg hiện nay. Vì vậy, việc nghiên cứu đánh giá hiệu quả chính sách hỗ trợ GV ở cơ sở giáo dục phổ thông là cần thiết để đề xuất giải pháp, kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả chính sách hỗ trợ GV dạy tiếng DTTS ở cơ sở giáo dục phổ thông ở Việt Nam đến năm 2030, tầm nhìn 2045.

**Lời cảm ơn:** Nhóm tác giả cảm ơn sự tài trợ của Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam qua đề tài: “Đánh giá hiệu quả chính sách hỗ trợ giáo viên dạy tiếng dân tộc thiểu số ở cơ sở giáo dục phổ thông”, mã số: B2023-VKG-32.

**Tài liệu tham khảo**

- Bộ GD-ĐT (2020). *Thông tư số 34/2020/TT-BGDĐT ngày 15/9/2020 ban hành Chương trình giáo dục phổ thông môn học Tiếng Bahnar, Tiếng Chăm, Tiếng Êđê, Tiếng Jrai, Tiếng Khmer, Tiếng Mông, Tiếng M'nông, Tiếng Thái*.
- Cooper, J. M., & Alvarado, A. E. (2006). Preparation, Recruitment, and Retention of Teachers. *International Academy of Education*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000152023>
- Chính phủ (2016). *Nghị định số 34/2016/NĐ-CP ngày 14/5/2016 về Quy định chi tiết một số điều và biện pháp thi hành luật ban hành văn bản quy phạm pháp luật*.
- Hà Đức Đà (2016). *Phát triển đội ngũ giáo viên trung học phổ thông người dân tộc thiểu số ở các tỉnh vùng Tây Bắc*. Luận án tiến sĩ Khoa học giáo dục, Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam.
- Loi, L. V. (2018). Policies on Support of General Education for Ethnic Minorities in Vietnam in the Current Content. *American Journal of Educational Research*, 6(12), 1678-1687. <https://doi.org/10.12691/education-6-12-14>
- Mai Thị Yến Lan (2016). Về đội ngũ giáo viên trung học cơ sở người dân tộc Khmer ở Đồng bằng sông Cửu Long trong quá trình đổi mới giáo dục. *Tạp chí Giáo dục*, 394, 14-16.
- Mông Kí Slay (2001). *Nội dung phương pháp và hình thức tổ chức dạy học ở vùng dân tộc*. NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.
- Mông Kí Slay (2007). *Nghiên cứu những điều kiện cần thiết để đưa Tiếng dân tộc vào dạy trong trường tiểu học vùng dân tộc đạt hiệu quả*. Đề tài khoa học cấp Bộ, mã số B2004-81-03.
- Phạm Đỗ Nhật Tiến (2011). Tư duy lại về chế độ chính sách đối với giáo viên phổ thông nước ta. *Tạp chí Khoa học Giáo dục, Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam*, 73, 1-4.
- Phạm Quang Trung (2019). *Nghiên cứu đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục giai đoạn 2017-2025 và những năm tiếp theo*. Đề tài Khoa học cấp Quốc gia, mã số KHGD/16-20.ĐT.022
- Salem-Gervais, N., & Raynaud, M. (2020). *Teaching ethnic minority languages in government schools and developing the local curriculum*. Elements of decentralization in language-in-education-policy, Myanmar.
- The World Bank (2010). *Teacher Policies around the world: Objectives, Rationale, Methodological Approach, and Products*.
- The World Bank (2013). *What matters most for teacher policies: A framework paper*.
- Thủ tướng Chính phủ (2022). *Quyết định số 142/QĐ-TTg ngày 27/01/2022 về phê duyệt chương trình “Nâng cao chất lượng dạy học các môn Tiếng dân tộc thiểu số trong chương trình giáo dục phổ thông giai đoạn 2021-2030”*.
- Trần Công Phong (2020). *Nghiên cứu cơ sở lý luận và thực tiễn cho việc đề xuất xây dựng Luật Nhà giáo*. Đề án thuộc chương trình khoa học và công nghệ quốc gia, mã số KHGD/16-20.ĐA.003.
- Trần Thị Yên (2016). *Phát triển đội ngũ giáo viên tiểu học người dân tộc thiểu số vùng Tây Bắc đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và đào tạo*. Luận án tiến sĩ Khoa học giáo dục, Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam.
- UNESCO (2017). *Đánh giá tác động các chính sách dành cho giáo viên tại những tỉnh khó khăn của Việt Nam*. <https://vietnam.un.org/vi/7555-danh-gia-tac-dong-cac-chinh-sach-danh-cho-giao-vien-tai-nhung-tinh-kho-khan-cua-viet-nam>
- UNICEF (2007). *Tài liệu tập huấn truyền thông Giáo dục song ngữ trên cơ sở tiếng mẹ đẻ*.
- United Nations Human Rights (2019). *Recommendations of the European Regional Forum on Education, Language and the Human Rights of Minorities*.
- Ủy Ban văn hóa, Giáo dục thanh thiếu niên và nhi đồng (2016). *Báo cáo kết quả giám sát “Đánh giá việc thực hiện chính sách, pháp luật đối với đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục giai đoạn 2010-2016”*.
- Voevoda, V. (2020). Teaching Minority Languages: Social and Cultural Problems. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 416.
- Zhang, T., Wang, W., & Yi, L. (2022). Who Teaches in Rural Schools in Underdeveloped Areas? An Investigation Based on a Survey of 5,554 Teachers from 117 Towns in H Province in Wuling Mountains Zone, China. *Best Evidence in Chinese Education*, 11(1), 1429-1448.