

THỰC TRẠNG ĐỘI NGŨ CÁN BỘ QUẢN LÝ NỮ CÁC TRƯỜNG TRUNG HỌC PHỔ THÔNG TỈNH ĐẮK NÔNG

ThS. ĐỖ THỊ VIỆT HÀ*

Đảng và Nhà nước ta luôn quan tâm phát huy vai trò của phụ nữ trong xã hội và trong quản lý (QL) nhà nước, coi giải phóng và phát triển toàn diện phụ nữ là một trong những mục tiêu quan trọng, ảnh hưởng trực tiếp và lâu dài đến sự phát triển đất nước.

1. Tính đến năm học 2011-2012, trên địa bàn tỉnh Đắk Nông có 252 trường phổ thông với 117.281 học sinh. Hệ thống trường lớp phổ thông phát triển đến tận thôn, bon, buôn (136 trường tiểu học; 82 trường trung học cơ sở; 22 trường trung học phổ thông (THPT); 6 trung tâm giáo dục (GD) thường xuyên; 22 trường phổ thông dân tộc nội trú) đã tạo điều kiện thuận lợi cho người đi học.

THPT là cấp học cuối cùng của GD phổ thông, đóng vai trò rất quan trọng, là bản lề giữa GD phổ thông với GD đại học, sau đại học và GD nghề nghiệp. Điều này đòi hỏi GD THPT phải có được đội ngũ giáo viên (GV) giỏi, đội ngũ cán bộ quản lý (CBQL) mạnh để đáp ứng được những yêu cầu của cấp học này. Những năm trở lại đây, khối THPT của tỉnh Đắk Nông tăng mạnh về quy mô, từ 6 trường lên 22 trường, cùng với sự tăng nhanh chóng về số lượng CBQL, GV trường THPT. Trong đó, đội ngũ nữ chiếm số lượng đông đảo, tất cả có trình độ đại học trở lên; song tỉ lệ CBQL nữ trường THPT lại phát triển chậm, công tác quy hoạch, bổ nhiệm còn nhiều bất cập, chưa phát huy được vai trò lãnh đạo của người phụ nữ trong xu thế hội nhập và phát triển đất nước.

2. Thực trạng đội ngũ CBQL nữ các trường THPT tỉnh Đắk Nông

1) **Cơ cấu số lượng đội ngũ GV, CBQL.** Theo thống kê hàng năm của Sở GD-ĐT tỉnh Đắk Nông, số lượng GV và CBQL trường THPT trong 5 năm học gần đây (xem bảng 1).

Bảng 1. Thống kê số lượng GV và CBQL trường THPT trong 5 năm học

Năm học	GV THPT			CBQL THPT		
	Tổng số	SL GV nữ	Tỉ lệ GV nữ (%)	Tổng số	SL GV nữ	Tỉ lệ GV nữ (%)
2007-2008	1.024	532	52,0	35	5	14,3
2009-2009	1.116	602	53,9	54	6	11,1
2009-2010	1.285	699	54,4	55	6	10,9
2010-2011	1.299	727	56,0	52	6	11,5
2011-2012	1.288	766	59,5	61	6	9,1

Như vậy, số lượng và tỉ lệ GV nữ ở THPT luôn chiếm đa số và tăng dần qua các năm học và năm học 2011-2012 là cao nhất với 766 GV (59,6%). Về cơ bản, đội ngũ GV có ý thức chính trị, phẩm chất đạo đức, tận tụy với nghề, có tinh thần trách nhiệm, sáng tạo và quyết tâm tự bồi dưỡng (BD) để nâng cao năng lực thực hiện nhiệm vụ được giao.

Tương tự, số lượng đội ngũ CBQL các trường THPT tỉnh Đắk Nông cũng tăng dần qua các năm. Riêng năm học 2011-2012 là 61 người, trong đó: 22 hiệu trưởng; 39 phó hiệu trưởng. Kết quả nghiên cứu cho thấy, hầu hết CBQL trường THPT của tỉnh đều hoạt động nhịp nhàng, đáp ứng có hiệu quả các nhiệm vụ của cấp học hết sức đặc thù. Tuy nhiên, theo *Điều lệ trường trung học cơ sở, trường THPT và trường phổ thông có nhiều cấp học* (ban hành kèm theo Thông tư số 12/2011/TT-BGDĐT ngày 28/3/2011 của Bộ trưởng Bộ GD-ĐT) thì hiện nay, số lượng CBQL trường THPT của tỉnh còn thiếu tới 21 phó hiệu trưởng và cần phải bổ sung kịp thời trong những năm học tới. Nguồn bổ sung cần tính đến CBQL nữ của tỉnh.

Mặc dù đội ngũ CBQL trường THPT tăng dần qua các năm, song CBQL nữ không tăng trong vòng 4 năm trở lại đây. Trong số 6/61 CBQL trường THPT là nữ chỉ có 2 hiệu trưởng, 4 phó hiệu trưởng. Điều này cho thấy, công tác phát triển CBQL các trường THPT của tỉnh còn chưa được quan tâm đúng mức khi có sự chênh lệch quá lớn giữa tỉ lệ GV nữ và CBQL nữ, giữa CQBL nam với CBQL nữ.

2) **Cơ cấu độ tuổi, thâm niên và trình độ của đội ngũ CBQL nữ.** Trong số 6 CBQL nữ trường THPT, hiện có 3 người dưới 35 tuổi, 2 người từ 40-45 tuổi và 1 người từ 45-49 tuổi. Trong đó, 2 người có thâm niên QL dưới 5 năm, 4 người từ 6-10 năm và không có ai có thâm niên QL trên 10 năm. Điều này cho thấy, trước đây công tác bổ nhiệm nữ CBQL không thực sự được coi trọng, có khoảng thời gian không bổ nhiệm thêm và nếu bổ nhiệm thì bổ nhiệm với số lượng rất hạn chế.

* Sở GD-ĐT tỉnh Đắk Nông

Về cơ cấu trình độ đào tạo: cả 6 CBQL nữ đều có trình độ đại học trở lên, trong đó 4 có trình độ thạc sĩ (2 người học sau khi đã được bổ nhiệm); 4 có trình độ trung cấp; 2 có trình độ sơ cấp; không ai có trình độ cử nhân, cao cấp lí luận chính trị; 4 người đã được BD QLGD (sau khi được bổ nhiệm) và 2 người hiện vẫn chưa được BD QLGD.

Nhìn chung, sau khi được bổ nhiệm, các CBQL nữ đã luôn nỗ lực học tập để đạt trình độ cao hơn. Tuy nhiên, điều này cũng phản ánh thực trạng thiếu sự quan tâm ĐT, BD, lựa chọn, bổ nhiệm nữ làm công tác QL ở cấp THPT. Đó chính là những vấn đề cần nghiên cứu sâu sắc hơn nhằm phát triển đội ngũ CBQL nữ ở cấp học quan trọng này.

3) Chất lượng đội ngũ CBQL nữ. Chúng tôi đã tiến hành khảo sát bằng phiếu điều tra, xin ý kiến của lãnh đạo Sở GD-ĐT tỉnh Đắk Nông, các phòng chuyên môn của Sở (19 người); đội ngũ CBQL trường THPT (22 người); tổ trưởng chuyên môn, chủ tịch công đoàn trường (39 người). Nội dung (ND) đánh giá gồm: - ND1: Phẩm chất chính trị và đạo đức nghề nghiệp (3 tiêu chí); - ND2: Năng lực, nghiệp vụ sư phạm (3 tiêu chí); - ND3: Năng lực lãnh đạo nhà trường (6 tiêu chí); - ND4: Năng lực QL nhà trường (10 tiêu chí). Cụ thể:

ND1: ND1.1. Phẩm chất chính trị (chấp hành đường lối, chính sách, pháp luật; có khả năng động viên, khích lệ tập thể, được tập thể tin nhiệm); **ND1.2.** Đạo đức nghề nghiệp (giữ gìn phẩm chất, danh dự, uy tín của nhà giáo, trung thực, tâm huyết với nghề nghiệp và có trách nhiệm, đảm bảo dân chủ trong QL nhà trường); **ND1.3.** Lối sống lành mạnh; tác phong làm việc khoa học, sư phạm; giao tiếp, ứng xử đúng mực và có hiệu quả.

ND2: ND2.1. Hiểu biết chương trình GD; đạt trình độ chuẩn theo quy định, có hiểu biết về các môn học đáp ứng yêu cầu QL; có khả năng tổ chức, thực hiện hiệu quả phương pháp dạy học và GD tích cực; **ND2.2.** Có ý thức, tinh thần tự học và xây dựng tập thể sư phạm thành tổ chức học tập, sáng tạo; **ND2.3.** Năng lực ngoại ngữ và ứng dụng CNTT trong công việc.

ND3: ND3.1. Hiểu biết về tình hình chính trị, kinh tế, xã hội của đất nước, địa phương, nắm bắt kịp thời chủ trương, chính sách và quy định của ngành GD, phân tích tình hình và dự báo được xu thế phát triển của nhà trường; **ND3.2.** Xây dựng được tầm nhìn chiến lược, tuyên truyền và quảng bá về giá trị nhà trường; **ND3.3.** Xác định được các mục tiêu ưu tiên, thiết kế và định hướng triển khai thực hiện kế hoạch chiến lược

phát triển nhà trường; **ND3.4.** Quyết đoán, có khả năng ra quyết định đúng đắn, kịp thời, có bản lĩnh đổi mới; **ND3.5.** Tổ chức xây dựng kế hoạch của nhà trường phù hợp với tầm nhìn chiến lược và các chương trình hành động của nhà trường; **ND3.6.** Xây dựng, tổ chức bộ máy nhà trường hoạt động hiệu quả, quy hoạch, tuyển chọn, sử dụng, ĐT, BD, động viên phát triển đội ngũ.

ND4: ND4.1. QL hoạt động dạy học theo yêu cầu đổi mới, phát huy dân chủ, khuyến khích sự sáng tạo của từng GV, phát triển tối đa tiềm năng của người học; **ND4.2.** Phát triển môi trường GD; **ND4.3.** QL hành chính; **ND4.4.** QL công tác thi đua, khen thưởng; **ND4.5.** Xây dựng hệ thống thông tin; **ND4.6.** Kiểm tra đánh giá.

Đánh giá kết quả khảo sát theo các tiêu chí: Tốt (4 điểm) - Khá (3 điểm) - Trung bình (2 điểm) - Yếu (1 điểm). Kết quả khảo sát chúng tôi thu được thể hiện ở bảng sau.

Bảng 2. Kết quả khảo sát chất lượng đội ngũ CBQL nữ trường THPT

Nội dung	Tốt		Khá		TB		Yếu		n	X _{TB chung}	Thứ bậc
	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%			
ND1									299	3,74	1
ND1.1	68	79,07	6	6,98	3	3,49	3	3,49	299	3,74	
ND1.2	67	77,91	6	6,98	5	5,81	2	2,33	298	3,73	
ND1.3	67	77,91	8	9,3	3	3,49	2	2,33	300	3,75	
ND2									223	2,78	2
ND2.1	38	44,19	15	17,44	13	15,12	14	16,28	237	2,96	
ND2.2	35	40,7	16	18,6	15	17,44	14	16,28	232	2,90	
ND2.3	22	25,58	14	16,28	25	29,07	19	22,09	199	2,49	
ND3									193	2,41	4
ND3.1	18	20,93	23	26,74	18	20,93	21	24,42	198	2,48	
ND3.2	16	18,6	20	23,26	19	22,09	25	29,07	187	2,34	
ND3.3	15	17,44	25	29,07	17	19,77	25	29,07	194	2,43	
ND3.4	18	20,93	22	25,58	19	22,09	21	24,42	197	2,46	
ND3.5	16	18,6	26	30,23	18	20,93	20	23,26	198	2,48	
ND3.6	21	24,42	15	17,44	27	31,4	17	19,77	200	2,50	
ND4									205	2,56	3
ND4.1	20	23,26	19	22,09	27	31,4	14	16,28	205	2,56	
ND4.2	18	20,93	25	29,07	22	25,58	15	17,44	206	2,58	
ND4.3	18	20,93	25	29,07	19	22,09	18	20,93	203	2,54	
ND4.4	17	19,77	30	34,88	19	22,09	14	16,28	210	2,63	
ND4.5	19	22,09	26	30,23	18	20,93	17	19,77	207	2,59	
ND4.6	22	25,58	18	20,93	27	31,4	13	15,12	209	2,61	

Số liệu ở *bảng 2* cho thấy, ND1 được đánh giá cao nhất (thứ bậc 1) trong 4 nội dung với X_{TB chung} là 3,74; tiếp đến là ND2 được đánh giá thứ tự bậc 2 với X_{TB chung} là 2,78; ND4 được đánh giá ở thứ bậc 3 với X_{TB chung} là 2,56 và ND3 được đánh giá thấp nhất (thứ bậc 4) với X_{TB chung} là 2,41. Có thể nhận thấy, năng lực lãnh đạo và năng lực QL nhà trường lại là những năng lực được đánh giá thấp ở CBQL nữ. Còn nhiều ý kiến với số lượng và tỉ lệ % cao đánh giá các năng lực này của đội ngũ CBQL nữ ở mức độ yếu, không có khả năng

hoàn thành nhiệm vụ công việc được coi là hết sức thách thức trong công tác QL nhà trường ở cấp THPT. Đây có thể được coi là nguyên nhân chính dẫn đến thực trạng đội ngũ CBQL nữ trường THPT của tỉnh Đắk Nông hiện nay.

Như vậy, đội ngũ CBQL nữ trường THPT của tỉnh Đắk Nông có phẩm chất chính trị tốt, có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm tương đối vững vàng, song họ còn có những hạn chế về năng lực lãnh đạo và QL nhà trường (ND3 và ND4). Có nhiều nguyên nhân của hạn chế này, song nguyên nhân cơ bản là do còn nhiều CBQL nữ đương chức vẫn chưa được ĐT, BD kiến thức QLGD một cách bài bản, phần lớn được ĐT sau khi được bổ nhiệm.

3. Kết quả nghiên cứu đã cho thấy, một bức tranh tổng thể về thực trạng đội ngũ CBQL nữ trường THPT tỉnh Đắk Nông. Từ đó, chúng tôi cho rằng, việc phát triển đội ngũ nữ CBQL trường THPT tỉnh Đắk Nông bao gồm cả về số lượng, cơ cấu và chất lượng là vấn đề cấp thiết, cần được lãnh đạo ngành GD-ĐT và các ban ngành khác của tỉnh quan tâm, góp phần thực hiện mục tiêu phát triển toàn diện của phụ nữ, đảm bảo bình đẳng giới trong giai đoạn hiện nay. Để đạt được điều này, các vấn đề cần quan tâm như: 1) Nâng cao nhận thức về vai trò của phụ nữ và công tác cán bộ nữ cho xã hội và các đối tượng liên quan; 2) Xây dựng và thực hiện tốt công tác quy hoạch CBQL nữ; 3) ĐT, BD đội ngũ CBQL nữ; 4) Thực hiện nghiêm túc quy trình lựa chọn, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển và miễn nhiệm CBQL nữ; 5) Thực hiện đầy đủ và bổ sung kịp thời chế độ chính sách đối với cán bộ GV nói chung, CBQL nữ trường THPT nói riêng; 6) Tăng cường thanh tra, kiểm tra, đánh giá thường xuyên và khách quan đối với CBQL nữ trường THPT. □

Tài liệu tham khảo

1. Bộ GD-ĐT. *Quyết định số 970/QĐ-BGDĐT ngày 9/3/2012 về việc phê duyệt Kế hoạch hành động về bình đẳng giới của ngành giáo dục giai đoạn 2012-2015*, H. 2012.
2. Bộ GD-ĐT. *Điều lệ trường trung học cơ sở, trường trung học phổ thông và trường phổ thông có nhiều cấp học* (ban hành kèm theo Thông tư số 12/2011/TT-BGDĐT ngày 28/3/2011 của Bộ trưởng Bộ GD-ĐT), H. 2011.
3. Phan Văn Kha. *Đào tạo và sử dụng nhân lực trong nền kinh tế thị trường ở Việt Nam*. NXB Giáo dục, H. 2007.

4. Nguyễn Thị Minh Phương. *Thực trạng vai trò, vị trí của nữ cán bộ quản lý giáo dục và giải pháp* (Đề tài KH-CN cấp Bộ, Mã số B2003-49-63), H. 2005.
5. Tỉnh ủy Đắk Nông. *Nghị quyết số 05-NQ/TU về phát triển nguồn nhân lực tỉnh Đắk Nông giai đoạn 2011-2015, định hướng đến năm 2020*, Đắk Nông 2011.

SUMMARY

The article reflected the results of real research about high school's women management staff in Dak Nong province. The contents of investigates real situation: a) Structure of quantities of women teachers and managers staff; b) Structure of age, length of service and level of ability of female teachers and managers staff; c) The real situation of quality of women managers staff high schools in Dak Nong province. Based on this, the article shows some initial recommendations to improve this real situation.

Văn hóa toán học...

(Tiếp theo trang 52)

hàng loạt các định lý, công thức, phương pháp lập luận mang tính lí thuyết, hàn lâm, hay cách thức xây dựng TH với tư duy logic và ngôn ngữ toán, điều quan trọng là khả năng ứng dụng, hình thành thói quen vận dụng TH vào cuộc sống. Đây chính là thành phần quan trọng, đồng thời là thước đo vốn VHTH trong mỗi con người. Kiến thức, kĩ năng, thái độ và thói quen ứng dụng TH vào đời sống không chỉ góp phần giúp con người phát triển năng lực thích ứng với những tình huống mà còn mang lại niềm vui sáng tạo.

Do nhiều nguyên nhân, việc dạy và học toán trong nhà trường hiện nay ở nước ta chưa tạo được môi trường để ứng dụng TH vào cuộc sống một cách thiết thực. Vì vậy, "VHTH" là một vấn đề cần được quan tâm không chỉ trong nhà trường mà trong toàn xã hội. □

- (1) Hoàng Phê (chủ biên). *Từ điển Tiếng Việt*. NXB Đà Nẵng, 2003.
- (2) Nguyễn Cảnh Toàn. *Nền học toán như thế nào cho tốt?* NXB Giáo dục Việt Nam, H. 2009.
- (3) http://legacy.lakeforest.edu/images/uerImages/blocker/Page_3947/rachelsrensen
- (4) Bùi Văn Nghị. *Dạy văn hóa toán học cho học sinh*. Tạp chí Khoa học, Trường Đại học sư phạm Hà Nội, 5/2013.

Tài liệu tham khảo

1. Trần Kiều. *Toán học nhà trường và yêu cầu phát triển vốn văn hóa toán học*. <http://diendantoanhoc.net/forum/index.php?topic/144-toan-hoc-nha-truong-va-yeu-cau-phat-trien-von-van-hoa-hoa-th/>