

THỂ MẠNH CỦA ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN NỮ TRONG NHÀ TRƯỜNG SƯ PHẠM

ThS. CAO TUẤN ANH*

Hiện nay, trong các trường sư phạm, đội ngũ giảng viên (GV) nữ chiếm tỉ lệ khá lớn. Tuy nhiên, với thực trạng thực hiện vấn đề bình đẳng giới cùng với vấn đề quản lý phát triển đội ngũ cán bộ, GV nữ như hiện nay, việc quản lý phát triển lực lượng cán bộ này cần được quan tâm, nghiên cứu để có thể phát huy được sức mạnh tiềm năng của một đội ngũ lao động đồng đảo trong nhà trường. Đối với GV nói chung và GV nữ nói riêng, tiêu chuẩn đánh giá đều được thể hiện ở các mặt phẩm chất (chính trị, đạo đức, lối sống, tác phong) và năng lực (giảng dạy, nghiên cứu khoa học và giáo dục). Tuy nhiên, sự khác biệt về giới tính đã mang lại cho GV nam và GV nữ những thế mạnh khác nhau để có thể hoàn thành vai trò, sứ mạng mà xã hội giao phó.

1. Những phân tích trên là cơ sở để chúng tôi tiến hành khảo sát về hoạt động giảng dạy của GV Trường Đại học sư phạm Hà Nội (Trường ĐHSHPN) những năm gần đây. Từ đó, tìm và lí giải sự khác biệt giữa GV nam và GV nữ, đồng thời chỉ ra thế mạnh của GV nữ - một yếu tố quan trọng để quản lý và phát triển đội ngũ GV nữ trong trường đại học.

Năm 2010, chúng tôi đã khảo sát 100 GV Trường ĐHSHPN bằng cách sử dụng bộ *câu hỏi* (CH) gồm 26 câu được phân nhóm theo 6 tiêu chí/lĩnh vực, là: 1) *Việc thực hiện nội quy lên lớp*; 2) *Phương pháp giảng dạy*; 3) *Thái độ quan tâm đến sinh viên (SV)* (giáo dục nhân cách, cởi mở và tôn trọng SV, nhiệt tình giảng dạy); 4) *Kĩ năng tổ chức, quản lí lớp học* (thông báo mục tiêu, nội dung học tập và hình thức, phương pháp đánh giá học tập; giám sát lớp học; hiệu quả của việc sử dụng thời gian lên lớp); 5) *Các hoạt động kiểm tra, đánh giá* (hình thức đánh giá đa dạng, phương pháp đánh giá phát triển các kĩ năng nghề nghiệp của SV: Đề thi hợp lí về nội dung và thời lượng tổng hợp các kiến thức đã học. Bài tập lớn khuyến khích sự sáng tạo và tổng hợp vấn đề. Kết quả học tập của SV được đánh giá chính xác và công bằng); 6) *Sự hài lòng của SV đối với hoạt động giảng dạy*.

Riêng sự hài lòng của SV đối với hoạt động giảng dạy

của GV có liên quan đến các yếu tố sau: - Các giờ thực hành/bài tập; - Giáo trình, tài liệu tham khảo; - Kiến thức kĩ năng chuyên môn, nghề nghiệp; - Sự đáp ứng của mục tiêu sau khi kết thúc học phần; - Phương pháp đánh giá học tập của GV dạy học phần đó; - Sự hứng thú của SV đối với các giờ học của học phần đó; *các mức đánh giá sự hài lòng của SV* bao gồm: Không hài lòng (mức 1); Ít hài lòng (mức 2); Hài lòng (mức 3); Rất hài lòng (mức 4). Phiếu khảo sát thiết kế theo hình thức phiếu trả lời trắc nghiệm, được xử lí theo phần mềm SPSS và Excel. Mỗi CH trong bộ phiếu khảo sát có 4 mức đánh giá tương ứng với 4 điểm. Quy ước thang đánh giá theo mỗi CH ở các mức như sau: Tốt (> 3,50); Khá (3,00 – 3,50); Trung bình (2,50- 2,99); Yếu/chưa đạt (< 2,50). Mỗi lĩnh vực đo lường trên tương ứng với từng nhóm CH trong bộ CH gồm 26 câu. Tùy theo số lượng CH trong mỗi nhóm, các thang đo của từng nhóm có giá trị khác nhau (dựa trên quy ước thang đánh giá của mỗi CH đã nêu trên).

2. **Kết quả khảo sát GV** (theo từng nhóm CH từ 1 đến 6) cho thấy, ngoài lĩnh vực 1 (CH 14), các lĩnh vực khác bao gồm một số CH có nội dung liên quan. Mức độ đánh giá được xác định theo 4 cấp, cụ thể: - Tốt: 16,6%; Khá: 58,40%; Trung bình: 19,70%; Yếu: 6,30% tùy theo điểm trung bình của những GV đó nằm trong khoảng nào trong thang đánh giá.

Đánh giá chung với toàn bộ 6 vấn đề (qua 26 CH) khảo sát cho thấy: 74% trong tổng số GV đạt ở mức "khá" và "tốt"; 19,7% GV thực hiện ở mức "trung bình"; chỉ có 6,3% thực hiện ở mức "yếu". Đa số SV Trường ĐHSHP cảm thấy hài lòng và tin tưởng với nội dung kiến thức, phương pháp, kĩ năng giảng dạy cũng như đạo đức, tác phong của GV trong nhà trường. Điều này chứng tỏ đội ngũ cán bộ, GV Trường ĐHSHP luôn có ý thức trau dồi đạo đức, kĩ năng nghề nghiệp, hoàn thiện bản thân và hoàn thành vai trò, sứ mạng mà xã hội đã giao phó cho nhà trường.

* Trường Đại học sư phạm Hà Nội

Bên cạnh đó, kết quả khảo sát cũng cho thấy, 4 trong 6 tiêu chí đánh giá nhận xét (phương pháp giảng dạy; kĩ năng tổ chức; quản lí lớp học; các hoạt động kiểm tra, đánh giá; sự hài lòng của SV đối với hoạt động giảng dạy...) đều có sự ngang bằng giữa GV nam và GV nữ. 4 tiêu chí nói trên tập trung vào thể hiện năng lực giảng dạy của GV. Tuy nhiên, để đạt tới trình độ chuẩn và ngang bằng như GV nam, GV nữ phải cố gắng hơn rất nhiều. Chính bởi sự khác biệt về giới, giới tính, sự phân công lao động và trách nhiệm trong gia đình và xã hội ảnh hưởng rất nhiều tới chất lượng giảng dạy cũng như là mong muốn được cống hiến của GV nữ. Về mặt giới tính, thiên chức làm mẹ, qua các lần sinh nở làm gián đoạn quá trình nghiên cứu khoa học, ảnh hưởng tới quá trình phấn đấu, thăng tiến, để bặt của phụ nữ. Về mặt giới, phụ nữ phải gánh một vai trò kép: một bên là trách nhiệm gia đình, một bên là công việc xã hội. Nếu tập trung quá vào công việc gia đình, họ sẽ bị coi là thiếu cố gắng trong công việc, ngược lại, nếu chú trọng vào công việc họ cũng sẽ lại bị cho là không hoàn thành vai trò là người giữ gìn tổ ấm gia đình. Việc cân bằng giữa công việc và gia đình luôn đòi hỏi GV nữ phải cân nhắc rất kĩ trước mỗi lựa chọn. Do đó, việc hoàn thành trách nhiệm giảng dạy và nghiên cứu khoa học trong khoảng thời gian hạn hẹp là sự nỗ lực rất đáng trân trọng của GV nữ.

3. Quá trình khảo sát cho thấy, **sự khác biệt giữa GV nam và nữ** được thể hiện rõ ở 2 tiêu chí: đảm bảo nội quy lên lớp và thái độ quan tâm đối với SV. Nếu ở 4 tiêu chí trên, SV đánh giá mức độ hài lòng chưa hoàn toàn khách quan (do phương pháp giảng dạy của GV còn nhiều hạn chế) thì ngược lại, ở hai tiêu chí 1 và 2, SV đã đánh giá một cách khách quan sự quan tâm của GV cũng như quy trình thực hiện nội quy của lớp học. Điều này thể hiện ở hai khía cạnh sau:

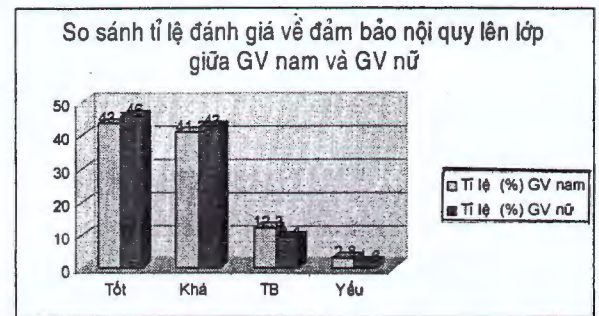
1) Đảm bảo đúng nội quy lên lớp

Bảng 1. Thang đo và tỉ lệ GV

Mức	Điểm TB /câu	Tỉ lệ (%) GV nam	Tỉ lệ (%) GV nữ
Tốt	> 3,50	43,7	46
Khá	3,00 – 3,50	41,2	43
TB	2,50 - 2,99	12,3	9,4
Yếu	< 2,50	2,8	1,6
Tổng cộng		100	100,0

Như vậy, ở GV nữ việc thực hiện đúng nội quy lên lớp so với GV nam được đánh giá tốt hơn. Điều này cho thấy, ở GV nữ có sự cẩn trọng trong công việc, có ý thức thực hiện nội quy tốt. Mặt khác, GV nữ, ngoài việc phải chăm lo cho gia đình như một thiên chức đã

được định sẵn thì họ sẽ phải nỗ lực hơn nhiều trong việc đảm bảo thời gian lên lớp.

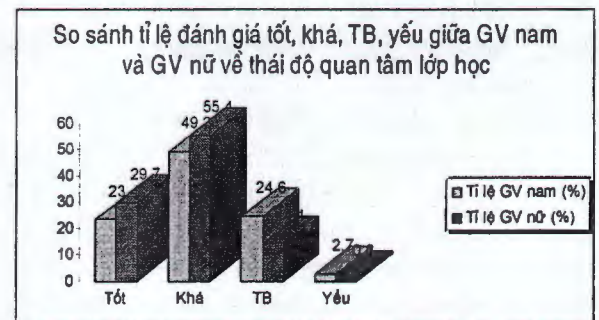


2) Đánh giá thái độ quan tâm đến SV

Bảng 2. Thang đo và tỉ lệ GV theo nhóm

Mức	Điểm trung bình/ (4 câu)	Tỉ lệ GV nam (%)	Tỉ lệ GV nữ (%)
Tốt	> 14,00	23,40	29,70
Khá	11,97-14,00	49,30	55,40
TB	10,01 - 11,96	24,60	14,10
Yếu	< 10,00	2,70	0,80
Tổng cộng		100,00	100,00

Nhận xét: Về thái độ quan tâm của GV đối với SV, GV nữ được đánh giá cao hơn GV nam. Điều này xuất phát từ chính đặc thù của nhà trường cũng như đặc tính của giới nữ. Hiện nay, tại các trường ĐHSP, số lượng SV nữ đã và đang được đào tạo chiếm tỉ lệ



khá cao so với SV nam, đặc biệt là ở khối ngành khoa học xã hội và nhân văn, tỉ lệ này đôi khi đạt đến 90%. Bên cạnh đó, thực tế cho thấy là, ở các trường ĐH nói chung và các trường ĐHSP nói riêng, số lượng GV nữ ngày càng tăng lên và có xu hướng nhiều hơn so với các GV nam. Như vậy, GV nữ có rất nhiều cơ hội được giáo dục trực tiếp các thế hệ SV. Đặc biệt, với đối tượng SV là nữ, những vấn đề cần giải quyết, tư vấn về các mặt tâm sinh lí; những mong muốn, nhu cầu cần được chia sẻ, cảm thông và thấu hiểu GV nữ sẽ luôn là đối tượng các em tìm tới. Với một số đặc điểm tính cách riêng biệt của giới như là sự nhẹ nhàng, dịu dàng, tỉ mỉ, quan tâm tới những người xung quanh; với đặc

(Xem tiếp trang 13)

sự giải thích tế nhị, khéo léo để bạn nhận thức được sự sai trái của bản thân và không tiến hành hoạt động đó nữa. Cuối cùng, GV nêu ý nghĩa của KN giải quyết vấn đề trong cuộc sống.

Có nhiều KN được sử dụng để ngăn ngừa, hạn chế hành vi BL ở HS thiếu niên với bạn cùng lứa. Các KN này sẽ phát huy tác dụng nếu được sử dụng một cách linh hoạt, khéo léo, phù hợp với điều kiện và hoàn cảnh của tình huống. □

Tài liệu tham khảo

1. Ngô Thị Kim Dung. *Một số biểu hiện xung đột tâm lý của thiếu niên trong quan hệ với cha mẹ*. Luận văn thạc sĩ Tâm lý học. Trường Đại học sư phạm Hà Nội, 2003.
2. Trần Thị Minh Đức. "Hành vi gây hấn của học sinh

trong trường trung học phổ thông". *Trung tâm nghiên cứu về phụ nữ - Đại học quốc gia Hà Nội*, 2010.

3. Lưu Song Hà. *Hành vi lệch chuẩn của học sinh trung học cơ sở và mối tương quan giữa nó với kiểu quan hệ cha mẹ con cái*. Luận án tiến sĩ Tâm lý học. Viện Tâm lý học, Hà Nội, 2005.

4. Florence L. Denmark - Herbert H. Krauss - Robert W. Wesner - Elizabeth Midlarsky - Uwe P. Gielen. *Violence in school*. Springer, 2005.

SUMMARY

There are many measures to curb and prevent acts of violence against you in their teens. Currently, the measures that the school also uses certain difficulties. Therefore, finding ways to limit and prevent this behavior for children is essential to prevent the appearance of it when they are sitting in school learning.

Thế mạnh của đội ngũ...

(Tiếp theo trang 7)

điểm của nghề đó là sự mẫu mực, chân thành, giản dị trong lối sống, tác phong và văn hóa giao tiếp, ứng xử, GV nữ luôn tạo được niềm tin, sự yêu mến của SV.

Quá trình giáo dục SV trong các trường sư phạm luôn mang tính đặc thù cao. Bên cạnh việc dạy người (hướng vào việc hình thành nhân cách cho SV), GV nữ có vai trò quan trọng là truyền cảm hứng nghề nghiệp cho thế hệ giáo viên tương lai. Cảm hứng, lòng yêu nghề không một sách vở hay một chương trình giảng dạy nào có thể dạy được mà nó được hình thành qua sự cảm nhận từ phương pháp, lòng say mê của chính người giảng dạy, là quá trình truyền đạt kiến thức thông qua con đường trái tim chứ không phải con đường của học thuật và lý trí. Do đó, không ai có thể thực hiện tốt hơn GV nữ.

Ngày nay, trong quá trình hội nhập của kinh tế và tri thức, GV đang phải đối mặt với rất nhiều khó khăn, thách thức từ xã hội và nhà trường về việc cần nâng cao hơn nữa trình độ và hoàn thiện bản thân, đáp ứng yêu cầu xã hội. Đứng trước yêu cầu đó, GV nữ phải nỗ lực cố gắng rất nhiều để thực hiện hài hòa giữa trách nhiệm công việc và thiên chức của mình trong gia đình. Với những đặc điểm về giới cũng như giới tính của mình, họ có thế mạnh trong giao tiếp, ứng xử, trong giải quyết các mâu thuẫn, xung đột của tổ chức cũng như của bản thân người học. Bằng chính sự nhiệt tình, tấm lòng nhân ái, bao dung, yêu thương con người, nữ GV đã xây dựng được niềm tin, lòng yêu nghề tới thế hệ trẻ - những người giáo viên tương lai.

Khó khăn, thách thức của đội ngũ cán bộ GV nữ tập trung ở mâu thuẫn giữa vai trò xã hội và trách nhiệm trong gia đình; ở quan niệm định kiến giới; từ sự cạnh tranh gay gắt trong cơ hội nghề nghiệp; từ yêu cầu ngày càng cao trong công việc cần phải vượt qua. Vì vậy, đối với các nhà quản lý cần nắm vững, phát huy được những ưu điểm, thế mạnh của GV nữ, đồng thời có các biện pháp cụ thể khắc phục những khó khăn, rào cản để có thể quản lý phát triển đội ngũ GV nữ trong các trường sư phạm ngày một tốt hơn. □

Tài liệu tham khảo

1. *Luật Giáo dục 2005*. NXB Chính trị quốc gia, H. 2005.
2. *Luật Giáo dục đại học*. NXB Chính trị quốc gia, H. 2012.
3. Trần Thị Vân Anh - Đỗ Hữu Minh (chủ biên). *Bình đẳng giới ở Việt Nam* (phân tích số liệu và điều tra). NXB Khoa học xã hội. 2008.
4. Hoàng Mộc Lan. *Những đặc điểm nhân cách tạo thành uy tín của nữ giảng viên đại học đối với sinh viên*. Luận án tiến sĩ Tâm lý học, Đại học quốc gia Hà Nội, 2003.

SUMMARY

The Party and State of Vietnam have developed many laws and policies to promote gender equality, and also paid special attention to this issue in the field of education. Gender equality does not mean imposing all criteria, responsibilities, obligations and rights of men on women, but should consider and account for socio-biological characteristics of women. This paper is aimed to find out the strengths of female lecturers in education environment, thus, to offer as a premise for suggesting useful solutions for the implementation of gender equality.