

BÌNH ĐẲNG GIỚI TRONG PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ HIỆU TRƯỞNG TRƯỜNG TRUNG HỌC PHỔ THÔNG CÔNG LẬP TỈNH PHÚ THỌ

○ THS. NGUYỄN THỊ NGỌC HOA*

Kế thừa truyền thống tốt đẹp của dân tộc và thực hiện những lời di huấn của Bác, Đảng và Nhà nước ta luôn quan tâm chăm lo và thực hiện bình đẳng giới. Hơn 60 năm kể từ khi quyền của người phụ nữ Việt Nam lần đầu tiên được khẳng định trong bản Hiến pháp 1946, bức tranh bình đẳng giới ở Việt Nam đã có thêm nhiều gam sáng màu. Tuy nhiên sự tham gia của phụ nữ trong công tác quản lý nói chung và quản lý giáo dục nói riêng còn hạn chế.

Đội ngũ lao động nữ trong ngành GD-ĐT chiếm tỉ lệ 79% cán bộ, công chức, viên chức và lao động toàn ngành, hầu hết có trình độ chuyên môn nghiệp vụ cao, phẩm chất đạo đức tốt, giàu lòng nhân ái bao dung, yêu nghề, có tinh thần trách nhiệm nhưng tỉ lệ nữ là cán bộ quản lý (CBQL) nói chung, hiệu trưởng (HT) các trường THPT còn ít. Bài viết đề cập vấn đề bình đẳng giới trong phát triển đội ngũ HT trường THPT công lập tỉnh Phú Thọ nhằm hướng tới phát triển đội ngũ HT THPT hợp lý hơn về cơ cấu.

1. Đội ngũ CBQL nữ trong các trường THPT công lập tỉnh Phú Thọ

Trong những năm qua, dưới sự lãnh đạo, chỉ đạo của cấp ủy Đảng, chính quyền, sự phối hợp chặt chẽ của các tổ chức chính trị - xã hội, các trường THPT trong tỉnh đã thực hiện tốt công tác tuyên truyền, quán triệt về đường lối chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước, các văn bản chỉ đạo của ngành cho đội ngũ nữ cán bộ, công chức, viên chức; tổ chức nhiều hoạt động với nội dung phong phú, thu hút đông đảo đội ngũ nữ; tạo điều kiện cho cán bộ, giáo viên (GV) nữ tham gia các lớp đào tạo về chuyên môn và nâng cao trình độ chính trị. Trong ngành, nhiều chị em có trình độ chuyên môn thạc sĩ, trình độ lý luận chính trị cao cấp và tất cả các trường THPT trong tỉnh

đều có CBQL là nữ. Vì vậy, trong nhiều năm qua, chị em luôn làm tròn nhiệm vụ của người cán bộ, công chức, viên chức ngành giáo dục, hoàn thành thiên chức của một người vợ, người mẹ trong gia đình, hăng hái tham gia công tác xã hội và có nhiều đóng góp to lớn vào sự nghiệp GD-ĐT của tỉnh.

Hiện tại, ngành GD-ĐT tỉnh Phú Thọ có 17.726 cán bộ nữ, trong đó: cán bộ nữ các đơn vị thuộc và trực thuộc Sở GD-ĐT là 1.752 người. Về trình độ chuyên môn nghiệp vụ: Thạc sĩ 84/1.752 người (4,79%), đại học (ĐH) 1.472/1.752 (84,02%), cao đẳng (CĐ) 101/1.752 (5,77%), trung cấp trở xuống 95/1.752 (5,42%); trình độ lý luận chính trị: 141/1.752 cán bộ có trình độ từ trung cấp trở lên, trong đó: 51 người trình độ cao cấp, 01 cử nhân; ngoại ngữ: 427/1.752 cán bộ từ trình độ A trở lên (24,37%) (trong đó: ĐH, CĐ: 84 người, A: 249; B: 45; C: 30); tin học: 491/1.752 cán bộ có trình độ từ A trở lên, chiếm 28,03% (trong đó: Thạc sĩ: 01, ĐH: 30, CĐ: 11, A: 387, B: 55, C: 7).

Tổng số CBQL nữ ở các trường THPT công lập là 29 người: 100% có trình độ ĐH, 10,3% (3 người)

Bảng. Thống kê cơ cấu giới tính, cơ cấu độ tuổi CBQL nữ trường THPT công lập tỉnh Phú Thọ hiện nay

Đối tượng	Tổng số	Chia theo độ tuổi							
		Dưới 31		Từ 31-40		Từ 41-50		Từ 51-54	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
CBQL nữ	29	0	0	7	24,2	4	3,8	18	62,0
Giáo viên (GV)	1942	911	46,7	798	41,0	125	6,3	117	6,0
Giáo viên là nữ	1184	560	47,3	464	39,2	92	7,8	68	5,7
CBQL	122	4	3,3	40	32,9	12	9,8	66	54,0
Tỉ lệ GV nữ/GV	61,0		61,5		58,1		73,6		58,1
Tỉ lệ CBQL nữ /CBQL	23,7		0		17,5		33,3		27,3
Tỉ lệ CBQL nữ /GV	1,5		0		0,9		3,2		15,4

Nguồn: Phòng Tổ chức cán bộ Sở GD-ĐT Phú Thọ, tháng 05/2012

* Sở Nội vụ tỉnh Phú Thọ

có trình độ lí luận chính trị cao cấp, 10,3% (3 người) có trình độ lí luận trung cấp; trình độ tin học A trở lên 4 người, chiếm 13,8%; trình độ ngoại ngữ A trở lên 4 người, chiếm 13,8%.

Theo số liệu thống kê, tỉ lệ nữ CBQL trường THPT công lập hiện nay trên tổng số CBQL là 29/122 người, chiếm 23,7%, thấp hơn nhiều so với tỉ lệ nữ GV trên tổng số GV ($1.184/1.942 = 61\%$). Nếu tỉ lệ CBQL/tổng số GV là 6,3% ($122/1.942$) thì tỉ lệ nữ CBQL/tổng số GV chỉ là 1,5% ($29/1.184$), có sự chênh lệch quá lớn. Tỉ lệ nữ HT trường THPT/tổng số GV còn khiêm tốn hơn nữa: 0,25% ($3/1.184$). Như vậy, số CBQL nữ nói chung, nữ HT trường THPT nói riêng chưa tương xứng với tỉ lệ nữ GV và tỉ lệ nữ HT trên tổng số CBQL hiện có.

2. Nhận định chung

Trong thời gian qua, đội ngũ CBQL trường THPT của tỉnh đã có sự phát triển về số lượng, tương đối hợp lí về cơ cấu; công tác quy hoạch, tạo nguồn, bổ nhiệm được quan tâm hơn; nữ cán bộ, GV đã được tạo điều kiện học tập bồi dưỡng, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, lí luận chính trị, tin học, ngoại ngữ. Dựa trên các văn bản chỉ đạo của Đảng, Luật *Bình đẳng giới*, Chiến lược phát triển *Vì sự tiến bộ của phụ nữ* (VSTBPN), tỉnh Phú Thọ đã đề ra quy định trong các cơ quan sự nghiệp cần bố trí trên 30% CBQL là nữ/tổng số CBQL. Tỉ lệ nữ HT/CBQL là 10,3% ($3/29$) như hiện nay rõ ràng cho thấy sự bất hợp lí về cơ cấu.

Sở GD-ĐT Phú Thọ đã xác định rõ mục đích, ý nghĩa và những nội dung cơ bản của công tác bình đẳng giới, trên cơ sở đó tuyên truyền, quán triệt sâu rộng trong đội ngũ nhà giáo và CBQL các trường THPT. Quá trình thực hiện có sự chỉ đạo sâu sát của các cấp uỷ Đảng, sự phối hợp chặt chẽ, hiệu quả của chính quyền và các tổ chức đoàn thể trong ngành.

Tuy nhiên, việc triển khai tổ chức thực hiện kế hoạch công tác nữ và bình đẳng giới của CBQL ở một số trường THPT còn chậm, chưa thường xuyên, có biểu hiện khoán trắng cho ban VSTBPN hoặc ban nữ công của công đoàn.

Công tác phát hiện, quy hoạch, đào tạo bồi dưỡng cán bộ nữ nâng cao trình độ lí luận còn chậm. Một số trường THPT chưa xây dựng được quy hoạch tạo nguồn nhằm tăng cường tỉ lệ cán bộ nữ trong cấp uỷ Đảng, chính quyền; tỉ lệ nữ CBQL còn thấp, chưa tương xứng với lực lượng nữ GV trong trường.

Một bộ phận CBQL, đội ngũ nữ nhà giáo chưa xác định rõ mục đích, ý nghĩa của bình đẳng giới, cá biệt còn có HT chưa quan tâm đến công tác nữ (hoặc thiếu các giải pháp đồng bộ về công tác cán bộ nữ). Tồn tại suy nghĩ HT nữ không có khả năng lãnh đạo bằng nam giới, tư tưởng an phận, nín kéo, không ủng hộ nhau ngay trong nội bộ cán bộ nữ.

3. Biện pháp phát triển đội ngũ CBQL nữ trường THPT công lập tỉnh Phú Thọ

Từ thực trạng bình nêu trên, để phát triển đội ngũ nữ HT đảm bảo chất lượng, đồng bộ về cơ cấu, chúng tôi đề xuất một số biện pháp sau:

- Sở GD-ĐT chỉ đạo sát sao công tác tuyên truyền giáo dục trong đội ngũ nữ nhà giáo; thực hiện tốt *Nghị quyết 11-NQ/TW của Bộ Chính trị (khoá X) «Về công tác phụ nữ thời kì đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước»*, Luật Bình đẳng giới, Luật Phòng chống bạo lực gia đình và Kế hoạch hành động VSTBPN giai đoạn 2011-2015 của Uỷ ban quốc gia VSTBPN Việt Nam và Kế hoạch hành động VSTBPN tỉnh Phú Thọ nhằm nâng cao nhận thức cho chị em phụ nữ về vai trò của người phụ nữ trong gia đình, ngoài xã hội, nghĩa vụ và quyền lợi của họ trong việc xây dựng môi trường giáo dục lành mạnh, gia đình «*No ăm, bình đẳng, hạnh phúc*».

- Sở GD-ĐT căn cứ mục tiêu của *Chương trình hành động số 23-CTHD/TU* ngày 06/6/2012 của Ban Thường vụ Tỉnh uỷ Phú Thọ về việc thực hiện công tác cán bộ nữ từ nay đến năm 2020, định hướng đến năm 2025 xem xét, quy hoạch và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lí của các trường THPT, từ đó xây dựng kế hoạch triển khai thực hiện tốt công tác cán bộ nữ. Thực hiện tốt công tác quy hoạch cán bộ nữ và rà soát quy hoạch hàng năm đảm bảo đạt tỉ lệ 30% trở lên, đặc biệt chú trọng quy hoạch cán bộ nữ tuổi còn trẻ, có năng lực; không phê chuẩn, xác nhận quy hoạch đối với các trường không đảm bảo tiêu chí về cơ cấu cán bộ nữ tham gia chức danh lãnh đạo của đơn vị.

- Sở GD-ĐT, Ban VSTBPN và Công đoàn ngành Giáo dục tham mưu tích cực với UBND tỉnh ban hành các chế độ, chính sách ưu tiên cho CBQL, GV công tác ở vùng sâu, vùng xa, vùng khó khăn trong tỉnh. Thực hiện đúng, đủ, kịp thời

(Xem tiếp trang 27)

Môi trường ở phổ thông muôn màu muôn vẻ và đòi hỏi mỗi SV, những GV tương lai phải nắm bắt sâu rộng nhiều vấn đề (cả về chuyên môn và phương pháp); do đó, việc tăng thời gian cho hoạt động ở trường phổ thông là một việc nên làm trong CTĐT hiện nay. Bên cạnh đó, GV sư phạm trong khi chờ đợi một sự thay đổi tích cực, cần chủ động thường xuyên liên hệ, trao đổi với các GV phổ thông để học hỏi, nắm bắt tình hình; trong điều kiện cho phép, GV có thể mời các thầy cô phổ thông đến trao đổi và góp ý cho SV trong các học phần rèn luyện cho SV.

4) Mỗi GV phải góp phần bồi dưỡng khả năng tự học, tích cực, sáng tạo cho SV. Phương pháp giảng dạy cũng như hình thức tổ chức lớp học, đánh giá của GV đều có tính định hướng cho SV trong học tập; vì thế, mỗi GV phải thật sự là những người có tâm huyết, mẫu mực về sư phạm cho SV, nếu GV làm tốt sẽ góp

phần định hướng cho SV phương pháp dạy học tích cực ở phổ thông, tin chắc rằng thực hiện tốt công tác này sẽ giúp cải thiện đáng kể tình trạng giáo dục ở khu vực Đồng bằng Sông Cửu Long hiện nay. □

Tài liệu tham khảo

1. <http://www.dantri.com.vn>: “Nâng cao chất lượng môn Lịch sử cần giải pháp đa chiều”, trích ngày 5/8/2011.
2. <http://www.dantri.com.vn>: “Nguyên nhân khiến môn Lịch sử kém hấp dẫn”, trích ngày 18/7/2011.

SUMMARY

From 2007 to now, University of Can Tho deployment training program teaching the history of the industry credit system and has achieved good result; however, in the process of implementation remains the difficult problems and inadequacies. This article proposes some recommendations to improve the quality and effectiveness of teaching and learning pedagogy history major.

Bình đẳng giới trong phát triển...

(Tiếp theo trang 6)

các chế độ chính sách đối với nữ nhà giáo và lao động trong ngành.

- Sở GD-ĐT chỉ đạo các trường THPT thực hiện tốt công tác xây dựng quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng và bố trí sử dụng đội ngũ cán bộ nữ giai đoạn 2011-2015 định hướng đến 2020; trong bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, điều động, chuyển CBQL luôn thực hiện nguyên tắc bình đẳng giữa nam và nữ; có kế hoạch bố trí, phân công công tác, tạo điều kiện để cán bộ nữ rèn luyện, phấn đấu và trưởng thành.

- Công đoàn ngành Giáo dục chỉ đạo công đoàn các trường thực hiện tốt việc bố trí cơ cấu cán bộ công đoàn là nữ làm chủ tịch công đoàn qua các kì đại hội. Đây cũng là lực lượng cán bộ nguồn của các đơn vị giáo dục.

- Thường xuyên quan tâm việc đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nữ nhà giáo về trình độ lý luận chính trị, chuyên môn nghiệp vụ, ngoại ngữ, tin học, đặc biệt là kỹ năng lãnh đạo.

Bình đẳng giới trong QLGD đã và đang được cải thiện, tỉ lệ cán bộ nữ tham gia công tác quản lý ngày càng tăng, tuy nhiên chưa tương xứng với tỉ lệ lao động nữ trong ngành. Với truyền thống đạo

lí dân tộc Việt, với những phẩm chất ưu tú của phụ nữ Việt Nam, sự quan tâm của Đảng, Nhà nước, cộng đồng và hơn cả là sự vươn lên mạnh mẽ của mỗi cá nhân, tình trạng mất cân bằng giới trong phát triển đội ngũ HT trường THPT công lập tỉnh Phú Thọ sẽ được cải thiện, góp phần quan trọng vào việc thực hiện thành công Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011-2020, nâng cao vị thế người phụ nữ. □

Tài liệu tham khảo

1. Dự án SREM. *Tài liệu Hội thảo giới trong quản lí giáo dục.*
2. Đỗ Thị Bích Loan. “Bình đẳng giới trong giáo dục - những vấn đề cần quan tâm”. Tạp chí *Khoa học giáo dục*, số 67/2011.
3. Sở GD-ĐT Phú Thọ. *Báo cáo sơ kết 5 năm thực hiện Nghị quyết 11-NQ/TW ngày 27/4/2007 của Bộ Chính trị (khóa X) về công tác phụ nữ thời kì đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.*
4. *Chương trình hành động số 23-CTHĐ/TU ngày 06/6/2012 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy Phú Thọ về công tác cán bộ nữ từ nay đến năm 2020, định hướng đến năm 2025.*

SUMMARY

The participation of women in management in general and education management in particular is limited. This article refers to the gender equality in development of the Public high school's principal team in Phu Tho province.