

XÂY DỰNG CHÍNH SÁCH, CHẾ ĐỘ VÀ MÔI TRƯỜNG PHÁT TRIỂN CHO ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN NỮ Ở ĐẠI HỌC QUỐC GIA LÀO THEO TIẾP CẬN BÌNH ĐẲNG GIỚI

Vetpany Sivongxay - Đại học Quốc gia Lào

Ngày nhận bài: 23/6/2019; ngày chỉnh sửa: 10/7/2019; ngày duyệt đăng: 25/7/2019.

Abstract: The survey results show that the development of policies, regimes and development environment for female lecturers at the National University of Laos following gender equality approach is only achieved at the average level. In particular, it is less concerned about building a working environment with culture, democracy, positive and fair labor in order to promote the ability of female lecturers and develop preferential policies, capable of attracting and peculiar to all subjects, to ensure fairness and equality for female lecturers. From the results of the survey of the current situation, we proposes measures to build policies and create a favorable working environment on the basis of clearly defining strategic priorities for female teachers at National University of Laos.

Keywords: Female lecturers, gender equality, National University of Laos, policy, development environment.

1. Mở đầu

Để đáp ứng yêu cầu của hội nhập quốc tế hiện nay, Đảng nhân dân cách mạng Lào đã có chủ trương phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đặc biệt là đội ngũ cán bộ nữ làm công tác quản lý tại các cơ quan, văn phòng, trường học. Trong nhiều năm trở lại đây, Đại học Quốc gia Lào đã hoạch định và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, coi đây là nhiệm vụ trọng tâm. Chính vì vậy, các cơ sở giáo dục thuộc Đại học Quốc gia Lào luôn triển khai các hoạt động nhằm phát triển đội ngũ giảng viên (GV) nói chung và GV nữ nói riêng.

Mặc dù, Nhà nước Lào đã xây dựng, ban hành nhiều chính sách, chế độ tạo ra hành lang pháp lý cho việc thực hiện bình đẳng giới (BDG) tuy nhiên vẫn còn nhiều hạn chế. Bài viết đề cập thực trạng công tác xây dựng chính sách, chế độ và môi trường phát triển cho đội ngũ GV nữ ở Đại học Quốc gia Lào theo tiếp cận BDG, từ đó đề xuất biện pháp xây dựng chính sách và tạo môi trường làm việc thuận lợi trên cơ sở xác định rõ các ưu tiên chiến lược đối với đội ngũ giảng viên nữ.

Bảng tự đánh giá của cán bộ và GV về thực trạng công tác xây dựng chính sách, chế độ và môi trường phát triển cho đội ngũ GV nữ ở Đại học Quốc gia Lào

| TT | Nội dung | Mức độ (%) | | | | | ĐTB | Thứ bậc |
|----|--|------------|------|------------|------|-----|------|---------|
| | | Tốt | Khá | Trung bình | Yếu | Kém | | |
| 1 | Xây dựng chính sách ưu đãi, thu hút có tính đặc thù cho mọi đối tượng, bảo đảm công bằng bình đẳng đội ngũ GV nữ | 3,1 | 31,9 | 31,6 | 25,6 | 7,8 | 2,97 | 6 |
| 2 | Xây dựng và thực hiện đầy đủ, kịp thời các chính sách, đảm bảo tăng quyền lợi | 36,3 | 17,8 | 20,0 | 23,4 | 2,5 | 3,62 | 1 |

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Khách thể và phương pháp nghiên cứu

Để tìm hiểu thực trạng xây dựng chính sách, chế độ và môi trường phát triển cho đội ngũ GV nữ ở Đại học Quốc gia Lào theo tiếp cận BDG, chúng tôi tiến hành khảo sát trên 320 cán bộ, GV của Đại học Quốc gia Lào trong thời gian từ 10/2017 đến tháng 01/2018 bằng các phương pháp như: điều tra bằng bảng hỏi; thống kê toán học để xử lý kết quả khảo sát.

Thang đo gồm 5 mức độ: điểm thấp nhất là 1, cao nhất là 5, cụ thể: mức kém: $1 \leq \text{ĐTB} < 1,8$; mức yếu: $1,8 \leq \text{ĐTB} < 2,6$; mức trung bình: $2,6 \leq \text{ĐTB} < 3,4$; mức khá: $3,4 \leq \text{ĐTB} < 4,2$; mức tốt: $4,2 \leq \text{ĐTB} \leq 5,0$.

2.2. Kết quả tự đánh giá của cán bộ và giảng viên về thực trạng công tác xây dựng chính sách, chế độ và môi trường phát triển cho đội ngũ giảng viên nữ ở Đại học Quốc gia Lào

| | | | | | | | | |
|---|--|------|------|------|------|-----|------|---|
| | cho GV nữ có cơ hội, quyền lợi và trách nhiệm như GV nam | | | | | | | |
| 3 | Xây dựng môi trường làm việc, văn hóa, dân chủ, lao động tích cực và công bằng phát huy mọi khả năng đội ngũ GV nữ | 20,6 | 24,1 | 25,6 | 25,0 | 4,7 | 3,31 | 5 |
| 4 | Xây dựng cầu nối lợi ích đối với môi trường gia đình, quan tâm hỗ trợ gia đình khó khăn, diện chính sách, người có công nhằm hỗ trợ cho GV nữ trong công tác | 21,3 | 28,1 | 24,1 | 22,8 | 3,8 | 3,40 | 4 |
| 5 | Thực hiện chính sách thi đua, khen thưởng công khai, minh bạch đảm bảo công bằng dân chủ | 33,4 | 18,8 | 20,9 | 24,1 | 2,8 | 3,56 | 2 |
| 6 | Các chương trình tôn vinh người phụ nữ và Ban vì sự tiến bộ của phụ nữ đã phát huy tốt vai trò trong việc tăng cường BĐG ở đơn vị | 23,4 | 26,6 | 28,8 | 19,1 | 2,2 | 3,50 | 3 |
| | ĐTB chung | | | | | | 3,39 | |

Với ĐTB = 3,39 cho thấy, cán bộ và GV của Đại học Quốc gia Lào đánh giá công tác xây dựng chính sách, chế độ và môi trường phát triển cho đội ngũ GV nữ ở Đại học Quốc gia Lào chỉ ở mức trung bình. Trong đó, nội dung “*Xây dựng và thực hiện đầy đủ kịp thời các chính sách, đảm bảo tăng quyền lợi cho GV nữ có cơ hội, quyền lợi và trách nhiệm như GV nam*” được cán bộ và GV đánh giá cao nhất với ĐTB = 3,62. Ở Đại học Quốc gia Lào, trong giai đoạn hiện nay, cơ hội được cử đi học tập, quy hoạch và bổ nhiệm đội ngũ GV nữ đã có nhiều chuyển biến tích cực. GV nữ đã đóng góp quan trọng vào hoạt động nâng cao chất lượng của Đại học Quốc gia Lào ở mọi lĩnh vực từ quản lý đến giảng dạy đến nghiên cứu khoa học và tất cả các lĩnh vực khác trong nhà trường. Tuy nhiên, cơ hội cho GV nữ tham gia các lĩnh vực quản lý chưa nhiều, còn chưa quan tâm một cách triệt để và có kế hoạch chi tiết cụ thể. Đó là những hạn chế cần khắc phục nhằm nâng cao BĐG.

Việc “*thực hiện chính sách thi đua, khen thưởng công khai, minh bạch bảo đảm công bằng dân chủ*” đã được nhà trường thực hiện khá tốt. Tuy vậy, vẫn còn 2,8% đánh giá thực hiện ở mức độ kém. Qua trao đổi Phó ban Tổ chức cán bộ phụ trách thi đua khen thưởng của Đại học Quốc gia Lào, chúng tôi được biết: nhà trường tuyên truyền phổ biến luật thi đua khen thưởng cho cán bộ công nhân viên, đặc biệt GV nữ. Các tiêu chí đánh giá đã được công khai minh bạch; tuy nhiên, hiện nay có những tiêu chí còn chung chung, chưa đánh giá được chính xác các hoạt động của GV, trong đó có GV nữ.

Kết quả khảo sát cũng cho thấy “*việc xây dựng cầu nối lợi ích đối với môi trường gia đình, quan tâm hỗ trợ gia đình khó khăn, diện chính sách, người có công nhằm hỗ trợ cho GV nữ trong công tác*” còn có nhiều hạn chế. Trong đó, tỉ lệ đánh giá thực hiện ở mức trung bình chiếm 24,1%, đặc biệt thực hiện ở mức độ yếu, kém chiếm 26,6%. Trong giai đoạn hiện nay, sự quan tâm hỗ trợ gia đình khó khăn còn chưa kịp thời. Vấn đề hỗ trợ GV nữ trong công tác đã được quan tâm nhưng chưa đưa biện pháp tạo động lực góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ GV nữ.

Hai nội dung có ĐTB thấp hơn là: “*Xây dựng môi trường làm việc, văn hóa, dân chủ, lao động tích cực và công bằng phát huy mọi khả năng đội ngũ GV nữ*”; “*xây dựng chính sách ưu đãi, thu hút có tính đặc thù cho mọi đối tượng bảo đảm công bằng bình đẳng đội ngũ nữ GV*” (ĐTB lần lượt là 2,97 và 3,31). Đây là những hạn chế gây ra cản trở trong việc phát triển năng lực đội ngũ GV nữ. Hiện nay, môi trường văn hóa đã được coi trọng có cả quy định về ứng xử của đội ngũ cán bộ viên chức trong nhà trường. Tuy nhiên, việc thực hiện vẫn chưa quan tâm đúng mức dẫn tới trong nhà trường còn nhiều ứng xử chưa đẹp, việc thực hiện dân chủ công bằng vẫn còn những hạn chế, gây bức xúc trong đội ngũ GV nữ.

Một điểm nữa đó là chính sách thu hút nhân tài của nhà trường chưa được quan tâm, đặc biệt những nữ GV giỏi có trình độ cao. Khi trao đổi với Giám đốc Đại học Quốc gia Lào, đồng chí cho biết: Nhà trường đã có kế hoạch chiến lược nhằm phát triển đội ngũ GV, trong đó có biện pháp phát triển GV nữ. Nhưng do điều kiện của

nhà trường chưa đủ nguồn tài chính để nâng cao thu nhập và thu hút GV nữ cũng như đội ngũ cán bộ có trình độ cao. Đây là hạn chế bắt buộc đội ngũ cán bộ quản lý nhà trường đang đề ra biện pháp nhằm có nguồn lực tài chính hỗ trợ thu hút đội ngũ GV giỏi nhằm nâng cao chất lượng giáo dục của nhà trường.

Như vậy, hiện nay nhà trường đã quan tâm và thực hiện đầy đủ chế độ chính sách đối với đội ngũ GV. Thực hiện các biện pháp nhằm tạo động lực cho đội ngũ GV nữ như chính sách thi đua khen thưởng đảm bảo bình đẳng. Ban Giám đốc chỉ đạo tổ chức quan tâm hơn nữa đến gia đình GV nói chung và GV nữ nói riêng có hoàn cảnh khó khăn. Bên cạnh những nội dung thực hiện khá, tốt như vậy, còn những nội dung thực hiện còn chưa tốt, đó là xây dựng môi trường dân chủ phát huy hết khả năng của GV nữ chưa thực hiện tốt, nhà trường chưa có biện pháp xây dựng nguồn ngân sách thu hút đội ngũ GV.

2.3. Biện pháp xây dựng chính sách, chế độ và tạo môi trường làm việc thuận lợi trên cơ sở xác định rõ các ưu tiên chiến lược đối với đội ngũ giảng viên nữ

2.3.1. Mục tiêu

Mục tiêu của biện pháp là nhằm xây dựng được cơ chế, tạo động lực thúc đẩy GV phát huy tốt vai trò của mình trong giảng dạy và nghiên cứu khoa học. Bên cạnh đó, việc thực hiện tốt các chế độ chính sách đối với GV là một biện pháp mang tính chất đòn bẩy, tạo động lực để GV yên tâm công tác, không ngừng học nâng cao trình độ, phấn đấu vươn lên hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

2.3.2. Nội dung

- Đảm bảo thực hiện đầy đủ kịp thời chế độ, chính sách theo quy định hiện hành của Nhà nước đối với đội ngũ GV nữ.

- Xây dựng cơ chế khen thưởng, động viên, khuyến khích GV nữ.

- Huy động các nguồn lực tài chính từ các doanh nghiệp, các hội nghề nghiệp để lập quỹ khen thưởng, hỗ trợ GV trong hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp.

- Thí điểm thực hiện cơ chế sinh viên đánh giá hoạt động giảng dạy của GV theo định hướng phát triển năng lực.

- Các cấp lãnh đạo quản lý cần xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ GV nữ, phù hợp với tình hình KT-XH của Nhà nước, qua đó xác định những mục tiêu chung, mục tiêu cụ thể trong công tác bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ GV nữ.

- Xây dựng đội ngũ GV nữ cùng nhau hướng tới tương lai, cùng thống nhất ý chí vì mục tiêu chung của

nhà trường; có tinh thần hợp tác, học hỏi, luôn tự đánh giá về năng lực của mình, giúp đỡ đồng nghiệp. Bên cạnh đó, mỗi thành viên xác định cho mình một mục tiêu để phấn đấu góp phần vào nâng cao chất lượng giáo dục của nhà trường.

2.3.3. Cách thức thực hiện

- Đảm bảo thực hiện đầy đủ, kịp thời chế độ, chính sách theo quy định hiện hành của Nhà nước đối với đội ngũ GV nữ:

+ Phòng Tổ chức cán bộ chỉ đạo cán bộ quản lý các đơn vị tiến hành rà soát lại chế độ chính sách đối với đội ngũ GV nữ và yêu cầu thực hiện nghiêm các chính sách theo quy định hiện hành.

+ Quan tâm chính sách ưu đãi cho GV nữ có trình độ cao, chính sách cho GV nữ ở xa, chính sách kiêm nhiệm của GV, chính sách dạy thừa giờ...; chỉ đạo các Khoa, bộ môn tham mưu cho phòng Tổ chức cán bộ, Ban Giám hiệu nhà trường xét nâng lương sớm cho các GV có thành tích xuất sắc.

- Cơ chế khen thưởng, động viên, khuyến khích có vai trò quan trọng trong tạo động lực giảng dạy của GV. Vì thế, hiệu trưởng cần quan tâm chỉ đạo việc xây dựng cơ chế khen thưởng, động viên, khuyến khích GV nữ:

+ Thực hiện tốt phong trào thi đua, tiến hành bình xét thi đua dân chủ công bằng, tạo động lực cho đội ngũ GV nữ phấn đấu đạt được thành tích cao trong công tác giáo dục. Tiến hành động viên khen thưởng kịp thời những GV, tập thể GV nữ có thành tích xuất sắc trong các phong trào do ngành phát động.

+ Hiệu trưởng cần biểu dương những GV nữ đi đầu trong thực hiện giảng dạy theo định hướng phát triển năng lực cho sinh viên; có chế độ khen thưởng thỏa đáng đối với những GV nữ có nhiều đổi mới về nội dung, phương pháp hình thức tổ chức như ưu tiên trong phân công giảng dạy, bồi dưỡng chuyên môn - nghiệp vụ; xét các danh hiệu thi đua, nâng lương sớm, quy hoạch vào các vị trí quản lý...

+ Chế độ khen thưởng GV nữ cần được thể hiện trong Quy chế chi tiêu nội bộ của nhà trường

- Huy động các nguồn lực tài chính từ các doanh nghiệp, các hội nghề nghiệp để lập quỹ khen thưởng, hỗ trợ GV nữ trong hoạt động bồi dưỡng năng lực nghề nghiệp:

+ Để huy động các nguồn tài chính, hiệu trưởng cần chỉ đạo các bộ phận trong nhà trường đẩy mạnh công tác xã hội hóa giáo dục; tăng cường liên kết với các doanh nghiệp, các hội nghề nghiệp... đóng trên địa bàn, tranh thủ sự giúp đỡ của họ.

+ Tuyên truyền và thực hiện tốt công tác xã hội hóa giáo dục, bằng nguồn vốn nhà nước kết hợp huy động nguồn vốn bằng công tác xã hội hóa giáo dục, triển khai xây dựng nhà công vụ cho GV nữ ở xa.

- Các nhà trường xây dựng quy chế chi tiêu nội bộ, phát huy tính tự chủ tự chịu trách nhiệm trong các đơn vị. Bên cạnh đó, cần phát huy vai trò của các tổ chức đoàn thể trong nhà trường như Đoàn Thanh niên, tổ chức Công đoàn, trong các phong trào giáo dục, góp phần nâng cao đời sống tinh thần cho GV nữ. Đặc biệt, vai trò của tổ chức công đoàn trong hoạt động giám sát việc thực hiện chế độ chính sách đối với GV nữ, việc thăm hỏi động viên, quan tâm đến hoàn cảnh của từng GV nữ.

- Mỗi GV nữ luôn thi đua dạy tốt tạo ra “thương hiệu” cho riêng mình, tiến tới xây dựng thương hiệu nhà trường, tạo ra môi trường có chất lượng, hay nói cách khác xây dựng môi trường văn hóa chất lượng.

- Thực hiện tốt vấn đề công khai, dân chủ trong mọi hoạt động của nhà trường, tạo ra môi trường lành mạnh, đoàn kết, thân thiện, hướng tới sự phát triển chung của đơn vị mình. Mỗi GV nữ nghiêm túc nhận ra những điểm hạn chế, qua đó nâng cao tinh thần tự học, sáng tạo, đặc biệt công tác bồi dưỡng, tự bồi dưỡng, rèn luyện, tu dưỡng đạo đức đáp ứng yêu cầu của thời đại hội nhập.

- Đảm bảo sự đồng thuận trong đội ngũ GV nữ: Các trường thành viên thuộc Đại học Quốc gia Lào cần xây dựng chiến lược phát triển trong từng giai đoạn kéo dài 5 năm. Trong đó, có xây dựng kế hoạch ngắn hạn trong từng năm, tiến tới thực hiện thành công chiến lược theo từng năm, trong mỗi chiến lược cần đưa ra sứ mệnh, tầm nhìn, hệ giá trị qua đó thì cán bộ quản lý cùng các thành viên trong nhà trường cùng nhau nỗ lực phấn đấu, cùng nhau học hỏi, để xây dựng đạt được mục tiêu chung đó. Nhà trường công khai mục tiêu chiến lược, thông qua các phương tiện thông tin, hoặc trong buổi họp cần công khai để các thành viên trong nhà trường hiểu được qua đó họ cần chuẩn bị những gì để đáp ứng xây dựng chiến lược. Trên cơ sở đó, đội ngũ GV nữ thường xuyên học tập nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, tổ chức học hỏi nhau trong và ngoài đơn vị, qua đó đóng góp những ý kiến tâm huyết những ý tưởng sáng tạo trong việc xây dựng chiến lược của đơn vị mình.

- Hiệu trưởng nhà trường cần có tầm nhìn chiến lược, đặc biệt là tầm nhìn về phát triển đội ngũ GV nữ. Phải công khai tầm nhìn, sứ mạng, hệ giá trị tranh thủ sự góp ý kiến của các tổ chức xã hội. Bên cạnh đó, cần công khai về chất lượng đội ngũ, chất lượng nhà trường đã được kiểm định, qua đó có được sự đánh giá từ phía xã hội,

trên cơ sở đó tìm ra những biện pháp phát triển nhà trường phù hợp với tình hình địa phương.

- Đội ngũ GV nữ cần đoàn kết, nhất trí cùng nhau thực hiện tốt kế hoạch hoạt động giáo dục của nhà trường. Hàng năm, Hội đồng trường chỉ đạo Ban Giám hiệu xây dựng kế hoạch năm học, lấy ý kiến tham gia các thành viên, cùng thống nhất xây dựng kế hoạch đó. Đội ngũ GV nữ cùng với các thành viên khác cùng nhau nỗ lực thực hiện kế hoạch năm học đó. Cán bộ quản lý cần gương mẫu thực hiện công việc, giúp đỡ, động viên tạo mọi điều kiện tốt nhất để đội ngũ GV nữ cùng đạt được mục tiêu đề ra.

- Các tổ chuyên môn xây dựng kế hoạch cụ thể trên cơ sở kế hoạch chung của nhà trường phân công nhiệm vụ cho các thành viên. Có kế hoạch bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn cho đội ngũ GV, đặc biệt là đội ngũ GV nữ trong tổ.

- Tổ chức nghiên cứu khoa học cho đội ngũ GV nữ: Phát động GV nữ trong toàn trường tham gia phong trào nghiên cứu khoa học và viết sáng kiến kinh nghiệm, coi đây là nhiệm vụ của GV và là tiêu chí đánh giá thi đua, đánh giá năng lực chuyên môn đối với đội ngũ GV nữ. Để khích lệ tinh thần sáng tạo của tập thể, cá nhân, Ban Giám hiệu cần đưa phong trào nghiên cứu khoa học vào tiêu chí xét thi đua khen thưởng hàng năm. Tổ chức đánh giá, tuyên dương khen thưởng, những sáng kiến tốt, phổ biến rộng những đề tài khoa học có giá trị khi áp dụng vào thực tiễn.

2.3.4. Điều kiện thực hiện

- Phòng Tổ chức cán bộ luôn chủ động tham mưu với Ban Giám hiệu xây dựng chế độ chính sách đối với GV nữ. Bên cạnh đó, Ban Giám hiệu thực hiện và chỉ đạo phòng Kế hoạch tài chính chi trả nghiêm túc chế độ chính sách cho GV nữ.

- Cán bộ quản lý các nhà trường luôn tạo sự chủ động, sáng tạo cho đội ngũ GV nữ thể hiện năng lực, tạo cho họ cơ hội thăng tiến trên con đường sự nghiệp.

- Đội ngũ cán bộ quản lý nêu cao tinh thần trách nhiệm, hiểu rõ vai trò, tầm quan trọng của việc nâng cao chất lượng đội ngũ trong việc nâng cao chất lượng giáo dục của nhà trường. Hiểu rõ vai trò to lớn của xây dựng tổ chức biết học hỏi.

- Đội ngũ GV nữ cần không ngừng phấn đấu, nâng cao trình độ, học hỏi chia sẻ kinh nghiệm với đồng nghiệp để tự nâng cao trình độ, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục.

(Xem tiếp trang 59)

Với những nỗ lực xây dựng môi trường giáo dục an toàn, phòng chống bạo lực, Chính phủ Việt Nam cũng như toàn ngành giáo dục đã và đang thực hiện một số biện pháp để cải thiện chất lượng, ví dụ như việc đưa ra những quyết sách trong những năm gần đây như *Nghị định số 80/2017/NĐ-CP về môi trường giáo dục an toàn*; *Quyết định số 5886/QĐ-BGDĐT 2018 Chương trình hành động phòng, chống bạo lực học đường trong các cơ sở giáo dục giai đoạn 2017-2021*. Những biện pháp triển khai cụ thể cũng đang từng bước được đưa ra để giải quyết và ngăn chặn những hành vi bạo lực trong trường học. Tuy nhiên, thiết nghĩ, cần tăng cường hơn nữa các văn bản quy phạm pháp luật, quy định cụ thể và chặt chẽ hơn những điều mà các nhà chức trách cũng như giáo viên phải làm, các giải pháp đưa ra cũng cần đồng bộ và đầu tư hơn nữa để mang đến một môi trường giáo dục thật sự an toàn, thân thiện, để thực sự “mỗi ngày đến trường là một ngày vui” với các em HS.

3. Kết luận

Bí mật trong “huyền thoại” giáo dục Phần Lan là gì, khi một quốc gia không có thanh tra giáo dục, chỉ quản lý trường học dựa trên niềm tin lại được đánh là một trong những môi trường giáo dục an toàn nhất trên thế giới. Theo Sahlberg, những tinh hoa thực sự của giáo dục Phần Lan nằm ở triết lý phải có niềm tin vào con người và điều đó đòi hỏi trình độ và lương tâm của GV; tính tự giác của HS và tinh thần trách nhiệm của xã hội, tác giả chỉ ra “*trong khi các quốc gia khao khát đạt được sự xuất sắc cá nhân thì Phần Lan hướng tới sự bình đẳng*” [3; tr 345]. Nghiên cứu kinh nghiệm của Phần Lan sẽ cho Việt Nam những bài học hay về việc xây dựng và phát triển một môi trường giáo dục an toàn, lành mạnh, thân thiện.

Tài liệu tham khảo

- [1] Hannele Niemi - Auli Toom - Arto Kallioniemi (2012). *Miracle of Education The Principles and Practices of Teaching and Learning in Finnish Schools*.
- [2] UNESCO (2017). *School Violence and Bullying. Global Status Report*. UNESSCO PRINT.
- [3] Pasi Sahlberg (2016). *Bài học Phần Lan* (Đăng Việt Vinh dịch). NXB Thế giới.
- [4] Kristiina Laitinen (2012). *KIVA, A National Anti - Bullying program for Finnish schools*. Ministry of Education and Culture.
- [5] Ministry of Education and Culture (2017). *Education in Finland, Key to the nation's success*.
- [6] OECD (2013). *Education Policy outlook Finland, November*. OECD Publishing, Paris.

- [7] Bộ GD-ĐT (2019). *Chỉ thị số 993/CT-BGDĐT ngày 12/4/2019 về việc tăng cường giải pháp phòng chống bạo lực học đường trong cơ sở giáo dục*.

XÂY DỰNG CHÍNH SÁCH, CHẾ ĐỘ...

(Tiếp theo trang 63)

3. Kết luận

Kết quả khảo sát cho thấy: cán bộ và GV của Đại học Quốc gia Lào đánh giá công tác xây dựng chính sách, chế độ và môi trường phát triển cho đội ngũ GV nữ ở Đại học Quốc gia Lào theo tiếp cận BĐG ở mức trung bình; công tác xây dựng và thực hiện đầy đủ kịp thời các chính sách, đảm bảo tăng quyền lợi cho GV nữ có cơ hội, quyền lợi và trách nhiệm như GV nam được đánh giá là thực hiện tốt hơn cả, còn công tác xây dựng môi trường làm việc, văn hóa, dân chủ, lao động tích cực và công bằng phát huy mọi khả năng đội ngũ GV nữ và xây dựng chính sách ưu đãi, thu hút có tính đặc thù cho mọi đối tượng bảo đảm công bằng bình đẳng đội ngũ GV nữ còn ít được quan tâm thực hiện. Trên cơ sở nghiên cứu thực trạng, đề xuất biện pháp xây dựng chính sách và tạo môi trường làm việc thuận lợi cho đội ngũ GV nữ ở Đại học Quốc gia Lào góp phần xây dựng được cơ chế, tạo động lực thúc đẩy GV phát huy tốt vai trò của mình trong giảng dạy và nghiên cứu khoa học. Đây là một biện pháp mang tính chất “đòn bẩy”, tạo động lực để GV yên tâm công tác, không ngừng học tập nâng cao trình độ, phấn đấu vươn lên hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao.

Tài liệu tham khảo

- [1] Bộ Giáo dục Lào (2010). *Kế hoạch phát triển giáo dục 10 năm (2010-2020) và tầm nhìn đến năm 2030*. NXB Giáo dục, Viêng Chăn.
- [2] Bộ Giáo dục Lào (2006). *Kế hoạch chiến lược đào tạo giáo viên từ năm 2006-2015*.
- [3] Đại học Quốc gia Lào (2011). *Kế hoạch phát triển Đại học Quốc gia Lào trong vòng 5 năm khóa thứ IV (2011-2015)*. NXB Đại học Quốc gia Lào.
- [4] Quốc hội nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào (2008). *Luật Giáo dục Lào*. NXB Quốc gia Viêng Chăn.
- [5] *Nghị quyết Đại hội Đảng Nhân dân cách mạng Lào lần thứ IX* (2011). NXB Quốc gia, Viêng Chăn.
- [6] Nguyễn Thị Tuyết Hạnh - Lê Thị Mai Phương (2015). *Khoa học quản lý giáo dục*. NXB Giáo dục Việt Nam.
- [7] Bùi Minh Hiền - Nguyễn Vũ Bích Hiền (2015). *Quản lý và lãnh đạo nhà trường*. NXB Đại học Sư phạm.