

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO**  
**ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG**

**CHÂU THỊ KIM LOAN**

**BIỆN PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ NỮ**  
**CÁN BỘ QUẢN LÝ GIÁO DỤC Ở HUYỆN**  
**BÌNH SƠN TỈNH QUẢNG NGÃI**

**Chuyên ngành : Quản lý giáo dục**

**Mã số : 60.14.01.14**

**TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN LÝ GIÁO DỤC**

**Đà Nẵng - Năm 2015**

Công trình được hoàn thành tại

**ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG**

**Người hướng dẫn khoa học: PGS.TS.LÊ QUANG SON**

Phản biện 1: PGS. TS. PHAN MINH TIẾN

Phản biện 2: TS. BÙI VIỆT PHÚ

Luận văn đã được bảo vệ trước Hội đồng chấm Luận văn tốt nghiệp Thạc sĩ Quản lý giáo dục họp tại Đại học Đà Nẵng vào ngày 31 tháng 1 năm 2015

Có thể tìm hiểu luận văn tại:

- Trung tâm Thông tin – Học liệu, Đại học Đà Nẵng
- Thư viện Trường Đại học Sư phạm, Đại học Đà Nẵng

## MỞ ĐẦU

### 1. Lý do chọn đề tài

Trong lịch sử loài người từ trước đến nay, phụ nữ bao giờ cũng là một bộ phận quan trọng trong đội ngũ đông đảo những người lao động trong xã hội.

Ngành Giáo dục và Đào tạo (GD&ĐT) có đội ngũ lao động nữ chiếm trên 75%. Để nâng cao chất lượng và phát triển đội ngũ nữ cán bộ, chỉ thị 15/CT-GDDT của Bộ GD&ĐT nhấn mạnh: “Tăng cường cán bộ lãnh đạo, chỉ đạo là nữ ở những bậc và cấp độ quản lý cao (Các trường cao đẳng, đại học, các vụ, viện cấp bộ), ở các bộ phận liên quan đến chính sách lao động tiền lương, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ nữ để mỗi trường học, mỗi đơn vị QLGD các cấp ít nhất có một cán bộ lãnh đạo nữ.”

Thực tế những năm qua, công tác cán bộ nữ ở Ngành GD&ĐT huyện Bình Sơn đã có nhiều chuyển biến tích cực, nữ cán bộ quản lý đã đóng góp tích cực trong sự phát triển giáo dục của tỉnh nhà. Nhưng nhìn chung vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu ngày càng cao của sự phát triển của sự nghiệp giáo dục: tỷ lệ cán bộ nữ làm công tác quản lý còn thấp, chưa tương xứng với lực lượng lao động trong ngành.

Xuất phát từ thực trạng đội ngũ CBQLGD và nữ CBQLGD của huyện nhà, qua việc nghiên cứu về lý luận phát triển đội ngũ CBQLGD, tìm hiểu về vai trò và những đặc điểm của phụ nữ khi tham gia vào vị trí lãnh đạo, quản lý, tôi chọn đề tài “Biện pháp phát triển đội ngũ nữ cán bộ quản lý giáo dục ở huyện Bình Sơn, tỉnh Quảng Ngãi”, phát huy vai trò của phụ nữ với đặc thù của ngành học, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục của địa phương, đáp ứng với yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay.

## **2. Mục đích nghiên cứu**

Trên cơ sở lý luận và thực trạng quản lý đội ngũ CBQLGD ở huyện Bình Sơn, tỉnh Quảng Ngãi hiện nay, luận văn đưa ra các biện pháp nhằm phát triển đội ngũ nữ CBQLGD trong giai đoạn mới góp phần nâng cao chất lượng giáo dục của huyện

## **3. Khách thể và đối tượng nghiên cứu**

**3.1. Khách thể nghiên cứu:** Công tác phát triển đội ngũ CBQL các trường học trên địa bàn huyện Bình Sơn.

**3.2. Đối tượng nghiên cứu:** Biện pháp phát triển đội ngũ nữ CBQLGD ở huyện Bình Sơn tỉnh Quảng Ngãi.

## **4. Giả thuyết khoa học**

Trên thực tiễn QLGD và áp dụng lý thuyết quản lý nguồn nhân lực, có thể xác định được những biện pháp hợp lý, khả thi phát triển đội ngũ CBQLGD cho huyện, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục của địa phương, thúc đẩy sự đổi mới và phát triển giáo dục theo tinh thần “Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo”.

## **5. Phạm vi nghiên cứu**

Đề tài tập trung nghiên cứu thực trạng phát triển đội ngũ nữ CBQLGD ở huyện Bình Sơn, tỉnh Quảng Ngãi, đề xuất các biện pháp của Phòng GD&ĐT huyện Bình Sơn phát triển đội ngũ nữ CBQL tại các trường thuộc 3 cấp học (Mầm non, Tiểu học và THCS) trên địa bàn huyện Bình Sơn giai đoạn 2015-2020.

## **6. Nhiệm vụ nghiên cứu**

**6.1.** Hệ thống hóa các vấn đề lý luận về phát triển đội ngũ CBQLGD

**6.2.** Khảo sát thực trạng phát triển đội ngũ nữ CBQLGD ở huyện Bình Sơn, tỉnh Quảng Ngãi.

**6.3.** Đề xuất biện pháp phát triển đội ngũ nữ CBQLGD đáp ứng yêu cầu phát triển giáo dục huyện Bình Sơn giai đoạn 2015-2020.

## **7. Phương pháp nghiên cứu**

*7.1. Phương pháp nghiên cứu lý thuyết:*

*7.2. Phương pháp nghiên cứu thực tiễn:*

*7.3. Nhóm phương pháp xử lý thông tin:*

## **8. Ý nghĩa khoa học và thực tiễn của đề tài**

*8.1. Ý nghĩa khoa học*

*8.2. Ý nghĩa thực tiễn*

## **9. Cấu trúc luận văn**

Ngoài phần mở đầu, danh mục tài liệu tham khảo, phụ lục, nội dung luận văn được trình bày trong 3 chương:

- Chương 1: Cơ sở lý luận về phát triển đội ngũ nữ CBQLGD.

- Chương 2: Thực trạng phát triển đội ngũ nữ CBQLGD ở huyện Bình Sơn, tỉnh Quảng Ngãi.

- Chương 3: Những biện pháp phát triển đội ngũ nữ CBQLGD ở huyện Bình Sơn giai đoạn 2015-2020

## **CHƯƠNG 1**

### **CƠ SỞ LÝ LUẬN CỦA VIỆC PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ NỮ CÁN BỘ QUẢN LÝ GIÁO DỤC**

#### **1.1. TỔNG QUAN CÁC NGHIÊN CỨU VỀ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ CBQLGD**

**1.1.1. Ở nước ngoài**

**1.1.2. Ở Việt Nam**

#### **1.2. CÁC KHÁI NIỆM CHÍNH CỦA ĐỀ TÀI**

**1.2.1. Quản lý, quản lý giáo dục**

*a. Quản lý*

Quản lý là tác động có định hướng, có chủ đích của chủ thể quản lý đến khách thể quản lý thông qua việc thực hiện sáng tạo các chức năng quản lý để đạt được mục tiêu của tổ chức làm cho tổ chức vận hành tiến lên một trạng thái mới về chất”

### ***b. Quản lý giáo dục***

QLGD là sự tác động có ý thức của chủ thể quản lý tới khách thể quản lý nhằm đưa hoạt động sư phạm của hệ thống giáo dục đạt tới kết quả mong muốn bằng cách hiệu quả nhất.

#### **1.2.2. Đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục**

Đội ngũ CBQL trường học thuộc Phòng GD&ĐT quản lý là tập hợp những người Hiệu trưởng, Phó hiệu trưởng các trường thuộc 3 cấp học (Mầm non, Tiểu học và THCS) trên cùng một địa phương (quận, huyện) cùng thực hiện các chức năng, nhiệm vụ QLGD trong hệ thống các trường học theo quy định của pháp luật.

Đội ngũ CBQL trường học thuộc Phòng GD&ĐT quản lý là tập hợp những người Hiệu trưởng, Phó hiệu trưởng các trường thuộc 3 cấp học (Mầm non, Tiểu học và THCS) trên cùng một địa phương (quận, huyện) cùng thực hiện các chức năng, nhiệm vụ QLGD trong hệ thống các trường học theo quy định của pháp luật.

#### **1.2.3. Phát triển đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục**

Phát triển đội ngũ CBQLGD (quản lý trường học) thực chất là xây dựng, quy hoạch, bồi dưỡng, tuyển chọn, đào tạo, sắp xếp bổ nhiệm, tuyển dụng cũng như tạo môi trường và động cơ cho đội ngũ này phát triển. Phát triển đội ngũ CBQL là vấn đề

cốt lõi của việc phát triển nguồn nhân lực con người, nguồn lực quý báu nhất có vai trò quyết định đối với sự phát triển kinh tế xã hội. Nói cách khác, phát triển con người bền vững để phát triển xã hội.

### **1.3. QUAN ĐIỂM LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ NỮ CBQLGD**

#### **1.3.1. Lý luận quản lý nguồn nhân lực**

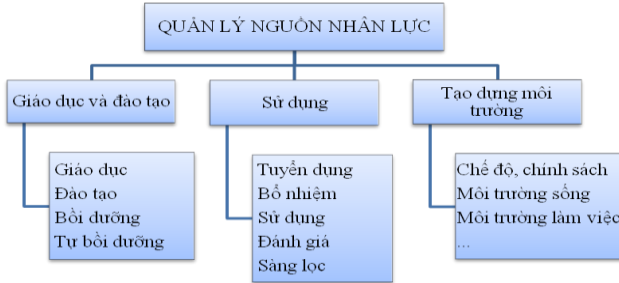
Theo lý thuyết quản lý nguồn nhân lực, quản lý nguồn nhân lực là nhiệm vụ quản lý trung tâm của một tổ chức, thể hiện trong việc lựa chọn, đào tạo, xây dựng và phát triển các thành viên của tổ chức. Quản lý nguồn nhân lực bao gồm 3 phạm trù là:

1) Quản lý việc đào tạo, bồi dưỡng nhân lực - bao gồm: giáo dục, đào tạo, bồi dưỡng và tự bồi dưỡng;

2) Sử dụng hợp lý đội ngũ nhân lực - bao gồm: tuyển dụng, sử dụng, đề bạt, sàng lọc một cách hợp lý để đáp ứng yêu cầu phát triển của tổ chức;

3) Tạo môi trường thuận lợi để nhân lực phát triển - bao gồm việc tạo môi trường làm việc thuận lợi, môi trường sống lành mạnh (về thể chất và tinh thần), cũng như xây dựng các chính sách và môi trường pháp lý phù hợp để nhân lực phát triển. Như vậy, quản lý nguồn nhân lực bao hàm cả nội dung phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của tổ chức.

Các nội dung phát triển NNL có thể được hiểu đầy đủ hơn qua ý tưởng quản lý NNL của Leonard Nadler (1969, Mỹ) [46] thể hiện qua sơ đồ dưới đây (sơ đồ 1).



*Sơ đồ 1. Mô hình quản lý NNL theo L. Nadler (1969, Mỹ)*

### 1.3.2. Phụ nữ trong đời sống xã hội và sự nghiệp giáo dục

*a. Vai trò, vị trí của phụ nữ trong đời sống xã hội*

*b. Vị trí, vai trò của phụ nữ trong sự nghiệp giáo dục*

*c. Phụ nữ ở cương vị CBQL (điểm mạnh và trở ngại)*

### 1.3.3. Đường lối, chính sách của Đảng, Ngành GD&ĐT về phát triển đội ngũ nữ CBQLGD

*a. Công tác cán bộ quản lý, cán bộ quản lý giáo dục*

Quan điểm của chủ nghĩa Mác- Lênin: Cán bộ có vai trò quyết định sự thắng lợi tổ chức thực hiện trong thực tiễn.

Quan điểm của Chủ tịch Hồ Chí Minh: Cán bộ là cái gốc của mọi công việc.

Nghị quyết Hội nghị lần thứ III, BCH Trung ương Đảng khoá VIII khẳng định: “Cán bộ là nhân tố quyết định sự thành bại của cách mạng, gắn liền với vận mệnh của Đảng, là khâu then chốt trong công tác xây dựng Đảng” [7].

*b. Công tác cán bộ nữ, nữ cán bộ quản lý giáo dục*

Chỉ thị 37-CT/TW, ngày 16/5/1999 đã chỉ rõ: *Xây dựng chiến lược đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng cán bộ nữ, tăng cường tỷ lệ nữ*



*tham gia quản lý, lãnh đạo và khuyến khích tiềm năng tham gia của phụ nữ, đặc biệt là đội ngũ trí thức, nữ làm khoa học. Những ngành đông nữ và những ngành mà chức năng nhiệm vụ có liên quan đến vấn đề nữ phải có tỉ lệ nữ cán bộ tương xứng, phải có cán bộ nữ giữ vị trí lãnh đạo chủ chốt các cấp [3].*

Xây dựng, phát triển vững chắc đội ngũ cán bộ nữ tương xứng với vai trò to lớn của phụ nữ là yêu cầu khách quan, là nội dung quan trọng trong chiến lược công tác cán bộ của Đảng.

#### **1.4. PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ NỮ CÁN BỘ QUẢN LÝ GIÁO DỤC**

##### **1.4.1. Những yêu cầu đối với đội ngũ nữ CBQLGD trong giai đoạn hiện nay**

Quản lý giáo dục hiện đại đã và đang có thêm nhiều nội dung mới, đòi hỏi CBQLGD phải tiếp nhận và biết vận dụng nhiều phương pháp và phương tiện quản lý hiện đại phù hợp và có hiệu quả.

Những yêu cầu, đòi hỏi của người CBQLGD không phân biệt nam hay nữ. Vì vậy, khi tham vào công tác quản lý, lãnh đạo, đòi hỏi nữ cán bộ quản lý phải nâng cao nhận thức về nhu cầu phát triển bản thân, không ngừng học tập, rèn luyện để nâng cao năng lực lãnh đạo. Trước hết, phải có ý thức tự học, tự bồi dưỡng cao, khắc phục những nhược điểm, trở ngại của bản thân; tiếp tục đổi mới phong cách lãnh đạo, phương pháp ra quyết định theo hướng ngắn, gọn, thiết thực, mang tính khả thi cao, xác định khâu trọng tâm, trọng điểm để tổ chức thực hiện...

##### **1.4.2. Nội dung phát triển đội ngũ CBQLGD**

Với việc nhìn nhận phát triển đội ngũ CBQLGD như việc tạo dựng và hoàn thiện đội ngũ này về số lượng, chất lượng và cơ cấu, ba

phương diện quản lý nguồn nhân lực, phát triển đội ngũ CBQLGD có thể được cụ thể hóa thành các nội dung sau đây:

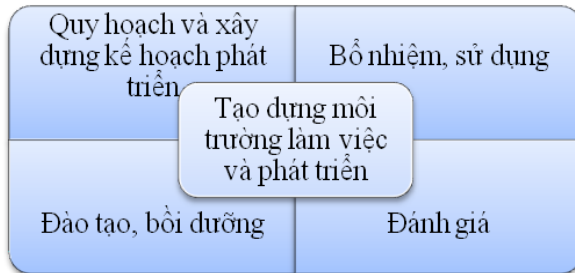
**a. Quy hoạch phát triển đội ngũ CBQLGD**

+ Các cấp ủy đảng có trách nhiệm lãnh đạo xây dựng quy hoạch cán bộ nữ trong quy hoạch tổng thể về cán bộ của Đảng ở từng cấp, từng ngành, từng địa phương.

+ Phân đầu đến năm 2020, cán bộ nữ tham gia cấp ủy đảng các cấp đạt từ 25% trở lên; nữ đại biểu Quốc hội và hội đồng nhân dân các cấp từ 35% đến 40%. Các cơ quan, đơn vị có tỷ lệ nữ từ 30% trở lên, nhất thiết có cán bộ lãnh đạo chủ chốt là nữ. Cơ quan lãnh đạo cấp cao của Đảng, Quốc hội, Nhà nước, Chính phủ có tỷ lệ nữ phù hợp với mục tiêu bình đẳng giới.

**b. Bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, miễn nhiệm và luân chuyển CBQLGD**

Việc bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, miễn nhiệm và luân chuyển phải xuất phát từ yêu cầu, nhiệm vụ của nhà trường theo quy hoạch, kế hoạch về công tác cán bộ đã được cấp có thẩm quyền phê duyệt. Đảm bảo nguyên tắc dân chủ, khách quan, công khai, minh bạch và tuân thủ đúng thẩm quyền, quy trình, thủ tục quy định.



*Sơ đồ 1.2. Quản lý nguồn nhân lực*

### ***c. Đánh giá cán bộ***

Tiến hành xây dựng tiêu chuẩn chức danh cán bộ và tiêu chí đánh giá cán bộ theo tiêu chuẩn chức danh, theo hiệu quả công việc và sự tín nhiệm của cán bộ, đảng viên, nhân dân.

### ***d. Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ***

Xây dựng và thực hiện nội dung, chương trình đào tạo cán bộ nữ theo từng lĩnh vực, gắn với quy hoạch.

### ***e. Tạo lập môi trường làm việc cho đội ngũ CBQL***

Xây dựng, sửa đổi, bổ sung và tổ chức thực hiện tốt các chính sách nhằm phát triển cán bộ nữ trong nghiên cứu khoa học, trong lãnh đạo, quản lý. Có chính sách cụ thể về quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm, luân chuyển đối với cán bộ nữ.

## **1.4.3. Phòng GD&ĐT và công tác quản lý phát triển đội ngũ nữ CBQLGD**

### ***a. Chức năng, nhiệm vụ của Phòng GD&ĐT***

### ***b. Nội dung quản lý đội ngũ CBQL của Phòng GD&ĐT***

#### ***- Xây dựng qui hoạch phát triển đội ngũ CBQLGD***

Đây là nhiệm vụ thường xuyên của các cấp quản lý, lãnh đạo. Hằng năm Phòng GD&ĐT chỉ đạo cho các trường rà soát, bổ sung, điều chỉnh, thăm dò, tín nhiệm tạo nguồn đảm bảo theo quy định, nâng dần chất lượng của cán bộ nguồn.

#### ***- Bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, miễn nhiệm và luân chuyển CBQLGD***

Thực hiện đúng theo Điều lệ nhà trường, theo quy định hiện hành.

#### ***- Đánh giá cán bộ***

Phòng GD&ĐT xây dựng và tổ chức công tác kiểm tra theo chuyên đề hoạt động của các trường học thuộc thẩm quyền quản lý,

trong đó tập trung vào công tác quản lý của hiệu trưởng để đánh giá hoạt động, hiệu lực của đội ngũ CBQL.

***- Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ quản lý giáo dục***

Phòng GD&ĐT là cơ quan chủ trì, phối hợp với phòng Nội vụ tham mưu cho UBND huyện xây dựng và tổ chức thực hiện kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CBQL các trường thuộc thẩm quyền quản lý, bố trí, sắp xếp nhân sự trong diện quy hoạch cử đi đào tạo các lớp nâng cao trình độ về chuyên môn, nghiệp vụ, LLCT...

Tổ chức bồi dưỡng, nâng cao năng lực, kỹ năng quản lý cho đội ngũ CBQL bằng nhiều hình thức, thường xuyên.

***-Tạo lập môi trường cho đội ngũ CBQLGD phát triển***

***Tiểu kết chương 1***

Nắm vững lý luận về phát triển đội ngũ CBQLGD sẽ giúp chúng ta có cái nhìn tổng quan, đánh giá thực trạng đơn vị mình một cách chính xác và trên cơ sở đó khảo sát thực trạng phát triển đội ngũ nữ CBQLGD ở huyện Bình Sơn và đưa ra những biện pháp phát triển đội ngũ nữ CBQLGD ở huyện Bình Sơn một cách khoa học, hiệu quả hơn.

## **CHƯƠNG 2**

### **THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ NỮ CÁN BỘ QUẢN LÝ GIÁO DỤC HIỆN NAY Ở HUYỆN BÌNH SƠN, TỈNH QUẢNG NGÃI**

#### **2.1. KHÁI QUÁT TÌNH HÌNH PHÁT TRIỂN KINH TẾ- XÃ HỘI VÀ GD&ĐT HUYỆN BÌNH SƠN, TỈNH QUẢNG NGÃI**

##### **2.1.1. Tình hình kinh tế - xã hội huyện Bình Sơn**

##### **2.1.2. Tình hình giáo dục và đào tạo huyện Bình Sơn**

+ Về giáo dục mầm non

+ Giáo dục tiểu học

+ Giáo dục Trung học phổ thông (THCS)

## **2.2. KHÁI QUÁT QUÁ TRÌNH KHẢO SÁT NGHIÊN CỨU**

**2.2.1. Xây dựng các mẫu phiếu khảo sát**

**2.2.2. Chọn mẫu khảo sát**

**2.2.3. Tổ chức khảo sát**

**2.2.4. Xử lý số liệu và viết báo cáo kết quả khảo sát**

## **2.3. THỰC TRẠNG VỀ ĐỘI NGŨ NỮ CBQLGD HUYỆN BÌNH SƠN**

**2.3.1. Thực trạng đội ngũ nữ CBQLGD huyện Bình Sơn**

*a. Về số lượng*

Đội ngũ CBQL các Trường học từ MN đến THCS đã được kiện toàn, đủ về số lượng theo quy định. Năm học 2011-2012 chỉ có 35 CBQL, mặc dù quy mô trường, lớp không thay đổi nhưng đến năm 2013-2014 số lượng CBQL đã tăng lên 51, nâng tổng số CBQL các Trường học (3 cấp) từ 71 lên 91 CBQL.

So sánh với đội ngũ nữ nhà giáo toàn ngành (75,24%) và tiềm năng của họ thì tỷ lệ nữ CBQL còn thấp (54,49%). Ở cấp tiểu học, giáo viên nữ chiếm trên 74%, nhưng nữ CBQLGD chỉ chiếm gần 50%, trong lúc đó chị em gần như chi phối toàn bộ chất lượng giáo dục toàn diện ở cấp học này. Ở cấp THCS, tỷ lệ CBQLGD nữ vẫn còn quá thấp (12.5%).

*b. Về chất lượng*

Đội ngũ nữ CBQL ở 2 cấp học MN, TH đạt cả về số lượng và chất lượng (trình độ chuyên môn). Song trình độ quản lý, trình độ chính trị còn hạn chế, chỉ có 17/91 nữ CBQL có trình độ TCLLCT, cấp MN chỉ có 26/51 (51%) nữ CBQL đã qua lớp bồi dưỡng QLGD. Tỷ lệ nữ GV đạt trình độ trên chuẩn là 49,02%, trong khi đó tỷ lệ nữ CBQL đạt

trình độ chuyên môn trên chuẩn là 73,62% (67/91 nữ CBQL). Điều này cho thấy chất lượng của đội ngũ nữ CBQL cao hơn nhiều so với chất lượng chung của đội ngũ nữ nhà giáo.

Một thực trạng, những giáo viên sau khi đã được bổ nhiệm CBQL thường ít khi tham gia học các lớp học nâng cao trình độ chuyên môn. Đối với cấp học MN, CBQL nữ chiếm 100%, nhưng đa số tuổi đã cao, đặc biệt là Hiệu trưởng, đào tạo chấp vá, nhiều cô giáo trước kia chỉ đạt trình độ học vấn THCS, sau đó được bổ túc, lần lượt qua các lớp nhưng chủ yếu là hệ từ xa.

### *c. Về cơ cấu*

Tuổi bình quân của đội ngũ CBQL là tương đối cao: 29,34%. Tuổi đời của chị em nữ CBQL tương đối trẻ so với tuổi bình quân của đội ngũ CBQL.

Xét về mặt cơ cấu theo giới, tỉ lệ nữ CBQL thiếu tương xứng với số lượng nữ CB, GV của ngành giáo dục huyện nhà. Đến nay còn 18 Trường THCS, 9 Trường Tiểu học chưa có nữ CBQL. Cán bộ quản lý nữ chủ yếu là cấp phó.

## **2.3.2. Thực trạng đội ngũ nữ GV – nguồn bổ sung đội ngũ nữ CBQL**

### *a. Về số lượng:*

### *b. Về chất lượng*

Ngoài ra, để giúp cho việc đánh giá thực trạng khách quan hơn, ngoài các số liệu thống kê trên, chúng tôi đã tiến hành các điều tra trực nghiệm khách quan về những vấn đề cần quan tâm đối với nữ CBQL thuộc 3 cấp học do Phòng GD&ĐT huyện Bình Sơn quản lý.

## **2.4. THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ NỮ CBQLGD HUYỆN BÌNH SON**

### **2.4.1. Thực trạng công tác quy hoạch phát triển đội ngũ CBQL**

Về công tác quy hoạch phát triển đội ngũ CBQL, trong những năm trước, một số đơn vị thực hiện không đúng quy trình như: không thực hiện việc phân tích, đánh giá cán bộ trước khi đưa vào quy hoạch. Có đơn vị không thông qua Đảng ủy, lãnh đạo địa phương và thậm chí không lấy phiếu tín nhiệm trong hội đồng sư phạm, chỉ lập danh sách, Hiệu trưởng và Chủ tịch CĐCS ký, đóng dấu và gửi về Phòng GD&ĐT. Các bước được thực hiện rất hình thức, nên nhiều cán bộ, giáo viên không nắm rõ nhu cầu quy hoạch, thậm chí có trường hợp cán bộ, giáo viên không biết mình, hay đồng nghiệp nào được đưa vào nguồn quy hoạch ...

Từ năm học 2013-2014 công tác quy hoạch phát triển CBQL ở các Trường đã được điều chỉnh, triển khai thực hiện đúng quy định, phát huy được hiệu quả của công tác quy hoạch cán bộ.

Riêng về công tác quy hoạch cán bộ nữ chưa được chú trọng, khi lựa chọn đối tượng đưa vào quy hoạch chưa quan tâm ưu tiên cho nữ.

### **2.4.2. Thực trạng công tác bổ nhiệm, bổ nhiệm lại và luân chuyển CBQL**

Thực hiện công tác lãnh đạo, chỉ đạo về công tác tuyển dụng, điều động, chuyển chuyển cán bộ công chức, viên chức và đề bạt cán bộ lãnh đạo, quản lý thuộc thẩm quyền, Phòng GD&ĐT huyện Bình Sơn căn cứ vào Điều lệ trường phổ thông, trường mầm non; Quy chế bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển, từ chức, miễn nhiệm cán bộ, công chức lãnh đạo ban hành kèm theo Quyết định số 27/2003/QĐ-TTg ngày 19/2/2003 của Thủ tướng Chính phủ; Nghị định số 115/2010/NĐ-CP, ngày 24/12/2010 của Chính phủ về việc quy định trách nhiệm quản lý nhà nước về giáo dục.

UBND huyện Bình Sơn ban hành Quyết định số 3406/QQĐ-UBND, ngày 25/7/2007 của UBND huyện Bình Sơn về việc phân cấp cho Trường phòng GD&ĐT huyện Quyết định điều động, luân chuyển, bổ nhiệm mới, bổ nhiệm lại, miễn nhiệm cán bộ quản lý các trường học, điều động, luân chuyển giáo viên theo yêu cầu nhiệm vụ.

Trên cơ sở đó, Phòng GD&ĐT đã phối hợp cùng Công đoàn giáo dục huyện xây dựng Đề án quy hoạch CBQL trường học, Đề án điều động luân chuyển CBQL, GV, NV trong huyện; căn cứ vào quy hoạch cán bộ và tiêu chuẩn chức danh quy hoạch, làm việc với lãnh đạo địa phương, lãnh đạo nhà trường chỉ đạo xây dựng và tổ chức thực hiện kế hoạch luân chuyển và bố trí cán bộ theo quy hoạch.

#### **2.4.3. Thực trạng công tác đánh giá cán bộ**

Việc thực hiện đánh giá cán bộ quản lý được Phòng GD&ĐT thực hiện hằng năm, có văn bản nhận xét, đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của từng cán bộ quản lý (hiệu trưởng). Để đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ của từng cán bộ quản lý, Phòng GD&ĐT chỉ đạo cho các Trường triển khai thực hiện đánh giá cán bộ (Hiệu trưởng, Phó Hiệu trưởng) công khai trước hội đồng sư phạm nhà trường, có sự tham dự của lãnh đạo Đảng, chính quyền địa phương và lãnh đạo, cán bộ Phòng GD&ĐT đứng cánh. Bên cạnh đó, đối với Hiệu trưởng còn có sự tham gia đánh giá của cán bộ Phòng GD&ĐT phụ trách từng mảng công việc liên quan. Kết quả thi đua- khen thưởng của CBQL dựa vào kết quả thi đua- khen thưởng của tập thể nhà trường. Những tập thể có sự tiến bộ vượt bậc (5 bậc trở lên so với năm học trước) được đề nghị khen thưởng đột xuất.

#### **2.4.4. Thực trạng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ**



Trong 2 năm vừa qua, nhờ làm tốt công tác quy hoạch, công tác tổ chức cán bộ cho nên việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ trước khi bổ nhiệm và sau khi bổ nhiệm được thực hiện một cách chủ động.

Bên cạnh đó, hằng năm Phòng GD&ĐT luôn mở các lớp chuyên đề để bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý cho đội ngũ CBQL các trường, như: Tập huấn công tác tài chính cho Hiệu trưởng, bồi dưỡng công tác quản lý tổ chuyên môn, cách tổ chức sinh hoạt chuyên môn, tổ chức đối thoại trực tiếp giữa CB, GV, CNV các trường học với lãnh đạo, chuyên viên PGD&ĐT, BTV Công đoàn Giáo dục huyện, tổ chức họp trực báo Hiệu trưởng...

Tuy nhiên, hiện nay công tác bồi dưỡng qua việc cử đi học các lớp bồi dưỡng nghiệp vụ QLGD, trình độ TCELLCT vẫn còn nhiều hạn chế. Một số CBQL đã tham gia học các lớp bồi dưỡng nghiệp vụ QLGD trước kia, do những năm trước chưa phân cấp quản lý về tài chính nên khi tham gia học các CBQL ít tập trung nghiên cứu đến chuyên đề về quản lý tài chính, hơn nữa những vấn đề về chế độ chính sách, các quy định về tài chính luôn thay đổi ....

Về nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng: Phòng GD&ĐT chỉ chủ động lựa chọn nội dung bồi dưỡng nâng cao năng lực, kỹ năng quản lý cho đội ngũ CBQL thông qua các lớp tập huấn chuyên đề, họp trực báo, đối thoại... theo nhu cầu thực tế tại cơ sở.

#### **2.4.5. Thực trạng việc tạo lập môi trường làm việc có tính hỗ trợ cho đội ngũ nữ CBQL**

Hiện nay chưa có chế độ, chính sách riêng cho nữ CBQL. Từ khâu quy hoạch, đến bổ nhiệm, sử dụng, quản lý đều thực hiện chung cho đội ngũ CBQL giáo dục.

## **2.5. ĐÁNH GIÁ CHUNG**

### **Tiểu kết chương 2**

Đội ngũ nữ CBQLGD ở huyện Bình Sơn còn thấp so với đội ngũ nữ nhà giáo. Công tác phát triển đội ngũ nữ CBQLGD ở huyện chưa được quan tâm đúng mức. Nguyên nhân là do: Lãnh đạo các cấp chưa quán triệt đầy đủ, sâu sắc quan điểm của Đảng về công tác cán bộ nữ. Vì vậy chưa chú trọng việc xây dựng quy hoạch, đào tạo cán bộ nữ; một số cán bộ chưa thấy hết vai trò của phụ nữ. Chưa có chính sách đồng bộ khuyến khích phụ nữ làm công tác quản lý. Bản thân chị em cũng chưa thật sự chủ động nâng cao nhận thức trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, năng lực quản lý đáp ứng yêu cầu mới.

Từ thực trạng trên, chúng tôi đề xuất biện pháp phát triển đội ngũ nữ CBQL giáo dục ở huyện Bình Sơn giai đoạn 2015-2020.

### **CHƯƠNG 3**

## **BIỆN PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ NỮ CBQLGD Ở HUYỆN BÌNH SƠN TỈNH QUẢNG NGÃI**

### **GIAI ĐOẠN 2015 - 2020**

#### **3.1. CÁC NGUYÊN TẮC ĐỀ XUẤT BIỆN PHÁP**

**3.1.1. Nguyên tắc đảm bảo tính thực tiễn**

**3.1.2. Nguyên tắc đảm bảo tính đồng bộ**

**3.1.3. Nguyên tắc đảm bảo tính hiệu quả**

**3.1.4. Nguyên tắc đảm bảo tính khả thi**

#### **3.2. BIỆN PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ NỮ CBQLGD**

##### **3.2.1. Nâng cao nhận thức về công tác phát triển đội ngũ nữ CBQLGD**

- Các cấp ủy Đảng, lãnh đạo chính quyền địa phương, lãnh đạo Phòng GD&ĐT, Công đoàn Giáo dục huyện phải nhận thức đầy đủ về công tác cán bộ nữ, về công tác phát triển đội ngũ nữ CBQL ở các trường thuộc 3 cấp học trực thuộc. Các nội dung về công tác cán bộ

nữ, về phát triển đội ngũ nữ CBQL phải được thể chế hoá trong các chỉ thị, nghị quyết của Đảng; đề án, kế hoạch cũng như các văn bản hướng dẫn, chỉ đạo của UBND các xã, thị trấn và của Phòng GD&ĐT. Những công tác liên quan đến công tác cán bộ của ngành Giáo dục huyện cần phải chú ý, quan tâm đến công tác cán bộ nữ.

- Tăng cường công tác tuyên truyền, giáo dục. Xác định việc xây dựng đội ngũ nữ CBQLGD tương xứng với lực lượng lao động nữ là một mục tiêu mà ngành GD&ĐT cần tập trung chỉ đạo. Khi đánh giá cán bộ nữ, cần quan tâm đến những ưu thế đặc biệt của phụ nữ làm công tác giáo dục.

- Nâng cao nhận thức cho chính chị em phụ nữ, phát huy những lợi thế bản thân để nâng cao khả năng tập hợp, phối hợp chị em cùng làm việc với mình.

- Tạo các điều kiện, cơ hội thuận lợi để phụ nữ nâng cao trình độ chuyên môn, chính trị, nghiệp vụ quản lý, kiến thức gia đình.

- Bản thân chị em cán bộ, giáo viên phải nhận thức được vai trò, trách nhiệm của mình, phải có nhu cầu phát triển bản thân và xem đó là một yêu cầu cần thiết trong việc thực hiện nhiệm vụ.

### **3.2.2. Xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ nữ CBQLGD**

***\* Chỉ đạo các trường thực hiện quy hoạch, bổ sung quy hoạch hàng năm.***

- Xây dựng quy hoạch đội ngũ cán bộ nữ là một yêu cầu tất yếu, đòi hỏi phải đổi mới quan điểm đánh giá, lựa chọn và sử dụng đội ngũ CBQL. Phải nắm vững và thực hiện đúng, quán triệt sâu sắc yêu cầu, nhiệm vụ của ngành, của đơn vị; quan điểm của Đảng về đổi mới công tác cán bộ nữ. Việc đánh giá, đề bạt nữ CBQLGD nhất thiết phải tuân thủ theo tiêu chuẩn cán bộ và đặt quy hoạch cán bộ nữ

gắn liền với nhiệm vụ của ngành GD&ĐT trong giai đoạn mới. Quy hoạch phải gắn chặt với việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ.

***\* Xây dựng, cụ thể hóa các tiêu chí, tiêu chuẩn cán bộ đưa vào quy hoạch***

- Tiêu chuẩn là cơ sở quan trọng nhất để đánh giá, lựa chọn, quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng và bố trí sử dụng đúng cán bộ. Vì vậy, tiêu chuẩn cần phải rõ ràng, cụ thể.

- Xây dựng tiêu chuẩn cần phải căn cứ vào nhiệm vụ cụ thể của ngành và vào yêu cầu chung của CBQL thời kỳ đổi mới, theo đúng các quan điểm, đường lối của Đảng về công tác cán bộ. Căn cứ khả năng, đặc điểm của nữ CBQL để đưa ra các tiêu chuẩn phù hợp nhưng vẫn lấy hiệu quả thực hiện nhiệm vụ được giao làm yếu tố hạt nhân trong việc đánh giá cán bộ.

***\* Lấy phiếu tín nhiệm, bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, luân chuyển***

Căn cứ vào mục tiêu phát triển đội ngũ CBQLGD của huyện Bình Sơn: xây dựng, phát triển có đủ số lượng CBQL theo quy định. Mỗi trường học từ Mầm non đến THCS có ít nhất 1 nữ CBQL, trong đó cấp trường đạt 30% so với tổng số CBQL cấp trường. Tập trung đào tạo, bồi dưỡng phát triển nữ CBQL trẻ (30 – 35 tuổi).

***\* Kiểm tra, đánh giá cán bộ***

- Thường xuyên khảo sát, đánh giá đúng thực chất đội ngũ nữ CBQL.  
- Đánh giá đầy đủ, cụ thể các yếu tố, điều kiện của nữ CBQL để thấy được những mặt mạnh, hạn chế của nữ CBQL, giúp họ khắc phục những hạn chế, phát huy những ưu thế của nữ trong Ngành GD&ĐT, đồng thời đưa ra những nội dung đào tạo, bồi dưỡng phù hợp, sát thực tiễn.

- Thực hiện kết hợp nhiều phương pháp, nhiều hình thức đánh giá: bằng văn bản, bằng nhận xét trực tiếp tại các cuộc họp trực báo, họp hiệu trưởng định kỳ; đánh giá từ cơ sở (chi bộ, tập thể HĐSP, CĐCS...); đánh giá qua kết quả thực hiện nhiệm vụ; kết quả đạt được của tập thể nhà trường; đánh giá kết quả thực hiện công tác tham mưu (qua đánh giá của cấp ủy Đảng, chính quyền địa phương); đánh giá từ cán bộ Phòng GD&ĐT phụ trách....

-Phòng GD&ĐT phối hợp với BTV Công đoàn giáo dục xử lý kết quả đánh giá, trao đổi và đưa ra nhận xét, đánh giá bằng văn bản gửi về các trường đối với hiệu trưởng.

-Tiếp tục thực hiện gắn kết quả thi đua của tập thể của nhà trường với việc đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ của CBQL, BCH CĐCS.

### **3.2.3. Đào tạo, đào tạo lại và bồi dưỡng đội ngũ nữ CBQLGD**

-Nhà trường rà soát, đánh giá đội ngũ CBQL, nguồn CBQL để xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ tại đơn vị bằng các hoạt động tại nhà trường.

- Phòng GD&ĐT cũng đánh giá CBQL đương nhiệm, rà soát nguồn quy hoạch của các trường gửi về chủ động xây dựng kế hoạch phát triển đội ngũ CBQL. Xác định nội dung CB, GV cần bồi dưỡng (trình độ chuyên môn, trình độ nghiệp vụ quản lý, trình độ LLCT...); đối tượng được bồi dưỡng; hình thức bồi dưỡng... phù hợp, sát thực tiễn.

- Bên cạnh đó, Hội liên hiệp phụ nữ huyện, Ban nữ công của Công đoàn Giáo dục huyện phối hợp triển khai, tổ chức các hoạt động nhằm vận động, phát huy vai trò của chị em phụ nữ.

- Bản thân nữ CBQL cũng phải chủ động, tích cực tự học, tự rèn, biến quá trình bồi dưỡng thành tự bồi dưỡng để nâng cao trình độ.

### **3.2.4. Xây dựng hệ thống đánh giá có tính khuyến khích và hướng dẫn đối với nữ CBQLGD**

- *Xây dựng quy chế đánh giá, khen thưởng đối với tập thể (những tiêu chí cần)*

- *Xây dựng quy chế đánh giá, khen thưởng đối với cá nhân nữ CB, GV (những tiêu chí cần)*

### **3.2.5. Tạo lập môi trường thuận lợi cho nữ cán bộ quản lý**

Phòng GD&ĐT có những chính sách tạo điều kiện để đội nữ cán bộ, giáo viên phát triển:

- Chỉ đạo mỗi đơn vị Trường học thành lập Ban “Vì sự tiến bộ của phụ nữ”, hằng năm có tổng kết biểu dương, khen thưởng những cán bộ, giáo viên nữ tiêu biểu;

- Chỉ đạo các Trường, quy hoạch cán bộ nhất thiết phải có nữ.

- Khi cử CB, GV đi đào tạo, bồi dưỡng luôn quan tâm, lựa chọn theo tỉ lệ nữ CB, GV của ngành, của đơn vị.

- Tổ chức thi chọn CBQL giỏi cho các cấp học.

- Xây dựng đề án điều động, luân chuyển CB, GV có tính những đặc thù riêng cho nữ.

### **3.3. MỐI QUAN HỆ GIỮA CÁC BIỆN PHÁP**

Đối với 05 biện pháp đề xuất nêu trên, mỗi biện pháp đều có mục tiêu, nội dung và cách thức thực hiện riêng biệt. Tuy nhiên, để phát triển đội ngũ nữ CBQLGD ở huyện Bình Sơn, tỉnh Quảng Ngãi nhất thiết phải thực hiện đồng bộ các biện pháp trên vì chúng có mối liên hệ chặt chẽ và bổ sung cho nhau, là cơ sở tiền đề cho nhau và đều cùng chung một mục tiêu cuối cùng là phát triển đội ngũ nữ CBQLGD ở huyện Bình Sơn, tỉnh Quảng Ngãi.

Các biện pháp nêu trên nếu được triển khai thực hiện một cách đồng bộ sẽ tạo được bước chuyển biến quan trọng, có tính đột phá

đối với công tác phát triển đội ngũ nữ CBQL GD ở huyện Bình Sơn, tỉnh Quảng Ngãi.

### **3.4. KHẢO SÁT TÍNH CẤP THIẾT VÀ KHẢ THI CỦA CÁC BIỆN PHÁP**

Để kiểm chứng mức độ cần thiết và khả thi của các biện pháp, chúng tôi đã tiến hành khảo nghiệm bằng phương pháp lấy ý kiến của CBQL, các đối tượng nằm trong nguồn quy hoạch tại các trường (Tổ trưởng, BCH CĐCS, giáo viên cốt cán) của 3 cấp học, thông qua phiếu khảo sát ý kiến đánh giá với các mức độ, kết quả:

Bảng 3.1: Kết quả khảo sát tính cấp thiết và tính khả thi của các biện pháp phát triển đội ngũ nữ CBQL GD ở huyện Bình Sơn

Tên biện pháp	Kết quả (Điểm TBC)	
	Tính cấp thiết	Tính khả thi
Nâng cao nhận thức về công tác phát triển đội ngũ nữ CBQLGD	4.83	4.78
Xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ nữ CBQLGD	4.85	4.52
Công tác đào tạo, bồi dưỡng nữ CBQLGD	4.80	4.42
Xây dựng hệ thống đánh giá có tính khuyến khích và hướng dẫn nữ CBQL	4.81	4.46
Xây dựng tạo lập môi trường làm việc cho nữ CBQL	4.78	4.55

- Về tính cấp thiết: Hầu hết CBQL, GV được hỏi ý kiến đều cho rằng các biện pháp phát triển đội ngũ nữ CBQL GD ở huyện Bình Sơn là rất cấp thiết.

- Về mức độ khả thi: Tuy kết quả điểm TBC đánh giá về mức độ khả thi có chênh lệch giữa các nội dung đánh giá nhưng các ý kiến khảo sát cho rằng các biện pháp phát triển đội ngũ nữ CBQL GD có tính khả thi khá cao trong điều kiện hiện nay ở huyện Bình Sơn.

## KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

### 1. KẾT LUẬN

Xây dựng đội ngũ nữ CBQL giáo dục có chất lượng trong giai đoạn hiện nay là hết sức cần thiết. Trong thực tế đội ngũ nữ CBQLGD của huyện Bình Sơn vẫn còn chưa tương xứng với lực lượng lao động nữ của ngành và vai trò quan trọng của họ trong sự nghiệp GD&ĐT. Có nhiều nguyên nhân nhưng các nguyên nhân cơ bản đó là: chưa có một quan điểm đúng đắn và đầy đủ trong đánh giá, nhìn nhận đối với cán bộ nữ, chưa có một quy hoạch tổng thể và phù hợp đối với cán bộ nữ, chưa có những giải pháp cụ thể, đầy đủ và đồng bộ để nâng cao chất lượng đội ngũ nữ cán bộ quản lý một cách có hiệu quả dẫn đến tình trạng đội ngũ nữ cán bộ ít về số lượng, cơ cấu không đồng bộ giữa các cấp học; một bộ phận nữ CBQLGD chưa đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ đặt ra ngày càng cao đối với ngành.

Luận văn đã nghiên cứu một cách hệ thống cơ sở lý luận khoa học về đội ngũ CBQLGD, nội dung phát triển đội ngũ CBQLGD. Việc nghiên cứu cho thấy tính cấp thiết của công tác phát triển đội ngũ nữ CBQL GD của 3 cấp học thuộc Phòng GD&ĐT quản lý hiện nay.

Trên cơ sở phân tích thực trạng, tập hợp nhiều ý kiến của chuyên gia, đề tài đi sâu nghiên cứu, đề xuất 5 biện pháp nhằm phát triển đội ngũ nữ CBQLGD huyện Bình Sơn trong giai đoạn 2015-2020. Biện pháp quan trọng nhất để đạt được mục đích trên là nâng cao nhận thức về công tác phát triển đội ngũ nữ CBQLGD để có nhận thức, hiểu biết đúng và đầy đủ về quan điểm của Đảng, Nhà nước đối với công tác cán bộ nữ. Đây là biện pháp xuyên suốt. Đồng thời nữ CBQL cũng phải khắc phục những điểm yếu, phát huy thế mạnh để



tự khẳng định mình. Sự phối hợp tích cực giữa hai yếu tố tổ chức và cá nhân sẽ tạo nên hiệu quả vững chắc trong việc nâng cao phát triển đội ngũ nữ CBQL. Song qua các biện pháp được đề xuất thì để phát triển đội ngũ CBQL nói chung và nữ CBQL nói riêng ở các trường thuộc 3 cấp học (MN, TH và THCS) thì vai trò, trách nhiệm của Phòng GD&ĐT có tính quyết định cho hiệu quả thực hiện các biện pháp.

## **2. KIẾN NGHỊ**

### **2.1. Đối với Bộ Giáo dục và Đào tạo**

Nghiên cứu, phối hợp với các Bộ, Ngành (nhất là Bộ Tài chính và Bộ Nội vụ) để đề xuất tham mưu với chính phủ những chính sách cụ thể, ưu tiên để đảm bảo “Giáo dục là quốc sách hàng đầu”, trong đó quan tâm đến các chính sách ưu tiên, khuyến khích cho nữ cán bộ, giáo viên, nữ lao động; chế độ khuyến khích để nữ CBQL giáo dục có điều kiện tiếp tục học tập nâng cao trình độ.

### **2.2. Đối với tỉnh Quảng Ngãi**

- Tỉnh ủy Quảng Ngãi cần chỉ đạo các đơn vị trực thuộc thực hiện tốt công tác cán bộ nữ, có quy định riêng đối với ngành Giáo dục; chỉ đạo thực hiện triệt để: đối với những đơn vị có 30% nữ trở lên nhất thiết phải có CBQL là nữ.

- UBND tỉnh Quảng Ngãi cần có những chính sách, thực hiện các chính sách một cách đầy đủ cho ngành Giáo dục;

### **2.3. Đối với huyện Bình Sơn**

- Huyện ủy Bình Sơn chỉ đạo các đơn vị trực thuộc thực hiện tốt công tác cán bộ nữ. Chỉ đạo Đảng ủy Phòng GD&ĐT phối hợp cùng Đảng ủy các xã, thị trấn thực hiện tốt công tác cán bộ quản lý trường

học và công tác nữ CBQL trường học; đẩy mạnh công tác phát triển đảng trong trường học, nhất là cấp học Mầm non.

- Huyện ủy Bình Sơn làm việc với Trường Chính trị tỉnh mở lớp Trung cấp LLCT- Hành chính riêng cho CBQL giáo dục theo đề xuất của Đảng ủy Phòng GD&ĐT (kinh phí từ ngân sách Giáo dục).

- UBND huyện thực hiện đầy đủ các chính sách cho giáo dục (ưu tiên phân bổ ngân sách); có chính sách khuyến khích, tạo điều kiện cho cán bộ nữ tham gia học tập, bồi dưỡng.

- Hội Liên hiệp phụ nữ huyện, Ban vì sự tiến bộ của phụ nữ huyện cần có những hoạt động chăm lo, bảo vệ, phát triển phụ nữ theo yêu cầu đổi mới, hội nhập hiện nay.

- Phòng GD&ĐT làm tốt công tác hướng dẫn các trường thực hiện công tác xây dựng đội ngũ, quy hoạch phát triển đội ngũ CBQL; thực hiện tốt công tác đánh giá và xử lý kết quả đánh giá cán bộ; xây dựng Đề án quy hoạch cán bộ, Đề án điều động, luân chuyển cán bộ... luôn chú ý đến công tác cán bộ nữ.

#### **2.4. Đối với các Trường**

- Lãnh đạo nhà trường phải luôn coi trọng công tác cán bộ, cán bộ nữ; xây dựng quy hoạch phát triển đội ngũ hằng năm; thực hiện đúng quy trình; công minh, khách quan trong đánh giá cán bộ, giới thiệu, đề bạt cán bộ./.